



**Max-Planck-Institut  
für Bildungsforschung**

**39**

# **Studien und Berichte**

**Reinhard Franzke**

**Berufsausbildung und Arbeitsmarkt**

**Funktionen und Probleme  
des „dualen Systems“**

**ISBN 3-12-98243 0-8  
GW ISSN 0076-5627**

**Berlin 1978**

### **Studien und Berichte**

In dieser Reihe veröffentlicht das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33, abgeschlossene Forschungsberichte, die vorwiegend eine spezielle Thematik behandeln. Sie erscheinen nicht in Buchform, um eine raschere Veröffentlichung zu gewährleisten.

**Bestellungen werden erbeten an den Ernst-Klett-Verlag, Rotebühlstraße 77, 7000 Stuttgart 1.** Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit der Zustimmung des Instituts gestattet.

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	IX
Summary .....	XI
Einleitung .....	1
1. Theoretischer Bezugsrahmen dieser Untersuchung .....	5
1.1 Die wichtigsten Voraussetzungen und Annahmen .....	7
1.2 Theoretische Ansätze und Konzepte zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem — Funktionen des Bildungs- und Berufsbildungssystems .....	11
1.3 Hypothesen zu den Widersprüchen und Abstimmungsproblemen zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem; Begründungszusammenhänge und Erklärungsansätze .....	19
2. Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen an Absolventen des Berufsbildungssystems .....	29
2.1 Allgemeine Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem und auf dem Arbeitsmarkt (quantitativ-statistische Indikatoren) .....	31
2.1.1 Momente der wirtschaftlichen Entwicklung .....	31
2.1.2 Richtung und Intensität des technisch-organisatorischen Wandels: Beschleunigung des technischen Wandels — ohne gravierende Anpassungsprobleme der Erwerbstätigen .....	36
2.1.3 Entwicklungstendenzen der Berufsstruktur: Expansion der unqualifizierten und hochqualifizierten Berufe und Berufsgruppen .....	41
2.1.4 Umfang und Richtung beruflicher Mobilität: Berufswechsel — in der Regel kein Qualifikationsproblem .....	45
2.1.5 Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes: konjunkturell und strukturell bedingte „Überschüsse“ auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten .....	54
2.2 Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen in ausgewählten Bereichen des Beschäftigungssystems (Qualitative Analysen) .....	65
2.2.1 Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Bereich der unmittelbaren Produktion .....	65
2.2.2 Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Bürobereich .....	82
2.2.3 Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Einzelhandel .....	94
2.2.4 Exkurs: Industrialisierungstendenzen im Handwerk .....	100
3. Die Qualität der betrieblichen Ausbildung und ihr Verhältnis zu den beruflichen Anforderungen .....	105
3.1 Unterschiedliche Leistungen und Kosten der außerschulischen Berufsausbildung .....	109
3.2 Ausbildungsleistungen und -probleme der gewerblichen Ausbildung .....	118
3.2.1 Gewerbliche Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere im Handwerk .....	118
3.2.2 Gewerbliche Ausbildung in der Industrie, insbesondere in Großunternehmen .....	124
3.3 Ausbildungsleistungen und -probleme der kaufmännischen Ausbildung .....	136
3.3.1 Ausbildung in Büroberufen .....	136
3.3.2 Ausbildung im Einzelhandel .....	140

4.	Beschäftigungsprobleme und die Regulatorfunktion des „dualen Systems“ .....	145
4.1	Die „Krise der Berufsausbildung“: Ausdruck wachsender Selektionsprobleme des Gesamtbildungssystems .....	149
4.2	Die „Krise der Berufsausbildung“: Ausdruck zunehmender Absorptionsprobleme des Beschäftigungs- und des Berufsbildungssystems ....	152
4.3	Das „duale System“ — Regulator der „industriellen Reservearmee“? .....	175
5.	Zusammenfassung .....	183
6.	Literaturverzeichnis .....	189

## Tabellen- und Schaubilderverzeichnis

Tabelle 1:	Veränderung des Bruttosozialprodukts gegenüber dem Vorjahr (in Prozent) 1961-1976 (in Preisen von 1970) .....	31
Tabelle 2:	Beiträge zusammengefaßter Wirtschaftsbereiche zum Bruttoinlandsprodukt 1950-1970 (Anteil in Prozent/jeweiligen Preisen) .....	32
Tabelle 3:	Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen 1950-1975 (Anteil in Prozent) .....	32
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte in der Industrie 1950-1975 .....	33
Tabelle 5:	Konkurse in der Bundesrepublik Deutschland 1960-1976 .....	33
Tabelle 6:	Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Größenklassen (Arbeitsstättenzählungen 1961 und 1970) .....	34
Tabelle 7:	Betriebe und Beschäftigte der Industrie nach Beschäftigtengrößenklassen 1957, 1961, 1967, 1971, 1974 (in Prozent) .....	34
Tabelle 8:	Arbeitslose und offene Stellen 1961-1972 (Jahresdurchschnittszahlen) .....	35
Tabelle 9:	Arbeitslose und offene Stellen im Bundesgebiet (saisonbereinigte Zahlen) 1966-1977 .....	35
Tabelle 10:	Investitionen der Industrie 1960-1968 (Als Hauptziel ihrer Investitionen nannten in Prozent der Firmen) .....	38
Tabelle 11:	Leistungsgruppenverteilung der Beschäftigten in der Gewerblichen Wirtschaft und im Verarbeitenden Gewerbe 1951, 1957, 1966, 1970 .....	39
Tabelle 12:	Erwerbspersonen nach Berufsabteilungen 1961 .....	41
Tabelle 13:	Erwerbstätige in ausgewählten Berufsgruppen 1961 .....	42
Tabelle 14:	Erwerbstätige in ausgewählten Berufsklassen 1961 .....	42
Tabelle 15:	Erwerbspersonen in ausgewählten Berufsgruppen 1950, 1957, 1961 .....	43
Tabelle 16:	Deutsche Erwerbstätige in ausgewählten Berufsabschnitten 1961 und 1970 ...	44
Tabelle 17:	Beschäftigungsdauer männlicher Erwerbspersonen nach dem Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes (in Prozent) .....	47
Tabelle 18:	Männliche Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Berufsausbildung nach dem Wirtschaftsbereich des Ausbildungs- und des Beschäftigungsbetriebes 1955-1970 (in Prozent) .....	48
Tabelle 19:	Männliche Erwerbspersonen nach der Ausbildung und dem beruflichen Status 1970 (in Prozent) .....	49
Tabelle 20:	Ausbildungsbereich und beruflicher Status 1970 (in Prozent) .....	50
Tabelle 21:	Männliche Erwerbspersonen, die zwischen 1955 und 1970 ihren Beruf gewechselt haben, nach der Art ihrer Berufsausbildung und dem Grad der Qualifikationsverwertung (in Prozent) .....	51
Tabelle 22:	Männliche Erwerbspersonen, die zwischen 1955 und 1970 ihren Beruf gewechselt haben, nach dem beruflichen Status 1970 und dem Grad der Qualifikationsverwertung (in Prozent) .....	52
Tabelle 23:	Berufswechselquoten und Grad der Qualifikationsverwertung in ausgewählten Berufen (Männliche Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Berufsausbildung, Berufswechsel zwischen 1955 und 1970; in Prozent) .....	53
Tabelle 24:	Arbeitsmarktentwicklung „Metall- und Elektroberufe“ 1962-1972 (Metallerzeuger, -bearbeiter, Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe, Elektriker, Montierer und Metallberufe, andere nicht genannte) .....	55
Tabelle 25:	Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Februar 1967) .....	56
Tabelle 26:	Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Oktober 1967) .....	56
Tabelle 27 a:	Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Juni 1975) .....	57
Tabelle 27 b:	Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Juni 1976) .....	57

Tabelle 27 c:	Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Juni 1977) .....	58
Tabelle 28:	Arbeitslose und offene Stellen auf dem Teilarbeitsmarkt für „Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe“ 1962-1972 (Jahresdurchschnittszahlen) .....	59
Tabelle 29:	Arbeitslose und offene Stellen auf dem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt für „Warenkaufleute“ 1962-1972 (Jahresdurchschnittszahlen) .....	61
Tabelle 30:	Anteil der Arbeitslosen mit einer betrieblichen Lehre an der Gesamtheit aller Arbeitslosen in ausgewählten Berufsabschnitten/Berufsgruppen 1975, 1976, 1977 .....	63
Tabelle 31:	Arbeitslose und offene Stellen für Techniker und Ingenieure 1951-1961; Techniker 1962-1972 .....	78
Tabelle 32:	Arbeiter und Angestellte in der Bundesrepublik Deutschland 1961 und 1970 ..	82
Tabelle 33:	Anteil der Angestellten an den Erwerbspersonen nach Wirtschaftsbereichen 1950, 1965, 1967 .....	83
Tabelle 34:	Arbeiter und Angestellte in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 1970 (in Prozent) .....	83
Tabelle 35:	Beschäftigte in ausgewählten Berufsgruppen nach Wirtschaftsbereichen 1970 .....	84
Tabelle 36:	Zahl der Einzelhandelsunternehmen 1955-1972 .....	94
Tabelle 37:	Zahl der Unternehmen im Einzelhandel nach Bereichen und Fachzweigen 1955, 1960, 1970 .....	95
Tabelle 38:	Anteile der Branchen beziehungsweise Fachzweige-Gruppen an der Gesamtzahl der Unternehmen im Einzelhandel 1955, 1960, 1966, 1970 (Anteile in Prozent) .....	95
Tabelle 39:	Umsatzsteuerpflichtige Einzelhandelsunternehmen 1962 und 1972 .....	96
Tabelle 40:	Zahl der jährlichen Konkurse und Insolvenzen im Einzelhandel 1962-1976 .....	96
Tabelle 41:	Beschäftigte im Einzelhandel 1960-1972 .....	97
Tabelle 42:	Beschäftigte im Einzelhandel nach Stellung und Beruf 1961 und 1970 .....	99
Tabelle 43:	Zahl der Unternehmen und Beschäftigten im Handwerk, Gesamtumsatz 1949-1976 .....	101
Tabelle 44:	Zahl der jährlichen Konkurse und Insolvenzen im Handwerk 1962-1976 .....	102
Tabelle 45:	Beschäftigte im Handwerk nach Stellung im Beruf 1956, 1963, 1968 .....	102
Tabelle 46:	Durchschnittswerte des Indexes für die Input-Qualität (nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen) .....	110
Tabelle 47:	Die Gesamtqualität der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße .....	112
Tabelle 48:	Qualität der Berufsausbildung nach der Zahl der Auszubildenden (Durchschnittswerte nach Ausbildungsgängen) .....	112
Tabelle 49:	Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe (Qualitätspunkte, Durchschnittswerte, nach Ausbildungsgängen) .....	113
Tabelle 50:	Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einem Beruf (Qualitätspunkte nach Ausbildungsgängen) .....	114
Tabelle 51:	Qualitätsprofile der Ausbildungsgänge (mit den höchsten und mit den niedrigsten Qualitätsindizes, Punkte) .....	114
Tabelle 52:	Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsbereichen (Durchschnittswerte) .....	115
Tabelle 53:	Durchschnittliche Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen (nach Ausbildungsgängen) .....	115
Tabelle 54:	Nettoerträge der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen .....	116
Tabelle 55:	Nettokosten der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße in ausgewählten Berufen (nach Ausbildungsgängen; DM je Auszubildenden und Jahr) .....	117
Tabelle 56:	Ausbildungsverhältnisse im Handwerk 1950-1976 .....	119
Tabelle 57:	Zahl der Auszubildenden in den zehn am stärksten besetzten industriellen Ausbildungsberufen 1973-1976 .....	125
Tabelle 58:	Beschäftigte, Betriebe, Lehrlinge und Lehrlingsquoten insgesamt und in der Industrie nach Beschäftigtengrößenklassen 1970 .....	126

Tabelle 59:	Lehrlingsquoten (gewerbliche Lehrlinge): Handwerk 1956, 1963, 1968, Industrie 1970 und Siemens AG 1971 .....	127
Tabelle 60:	Zahl der Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten Ausbildungsberufen (Stufenausbildung) nach Grund- und Aufbaustufe 1973-1976 .....	130
Tabelle 61:	Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten kaufmännischen Berufen 1965-1976 .....	138
Tabelle 62:	Ausbildungsverhältnisse in den Ausbildungsberufen Verkäufer(in) und Einzelhandelskaufmann 1968-1976 .....	141
Tabelle 63:	Ausbildungsverhältnisse im Einzelhandel Verkäufer(in) und Einzelhandelskaufmann 1960-1976 .....	142
Tabelle 64:	Bei den Arbeitsämtern registrierte arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren 1969-1977 .....	152
Tabelle 65:	Bei den Arbeitsämtern gemeldetes Lehrstellenangebot 1969-1976 .....	153
Tabelle 66:	Anteil ausgewählter Altersgruppen an den Erwerbstätigen und Arbeitslosen 1967-1973 (in Prozent) .....	153
Tabelle 67:	Anteil ausgewählter Altersgruppen an der Gesamtheit aller Arbeitslosen 1974-1977 (in Prozent) .....	154
Tabelle 68:	Altersspezifische Arbeitslosenquote 1974-1977 .....	154
Tabelle 69:	Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren nach Berufstätigkeit, Berufsausbildung und Ausbildungswunsch 1975-1977 .....	155
Tabelle 70:	Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren nach Altersjahren 1975-1977 .....	156
Tabelle 71:	Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren nach Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit und Ausbildungsmerkmalen (September 1974) .....	157
Tabelle 72:	Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren, nach Berufstätigkeit, Berufsausbildung und Alter 1976 .....	158
Tabelle 73:	Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen 1967-1976 (Ende September; in Prozent) .....	159
Tabelle 74:	Anteile der Arbeitslosen mit einer betrieblichen Lehre in ausgewählten Berufsabschnitten/-gruppen, insgesamt und bei den unter 20jährigen 1976 .....	160
Tabelle 75:	Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung nach Ausbildungsberuf, Art der abgeschlossenen Berufsausbildung und Geschlecht 1975 (Mai) .....	161
Tabelle 76:	Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren, die vor der Arbeitslosigkeit erwerbstätig oder in einer betrieblichen Ausbildung waren, nach Ausbildungsstand und ausgewählten Merkmalen des letzten Beschäftigungsverhältnisses sowie ihres bisherigen Berufsverlaufs (September 1974; in Prozent) .....	162
Tabelle 77:	Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren in ausgewählten Berufsabschnitten/-gruppen, insgesamt und mit betrieblicher Lehre 1976 .....	163
Tabelle 78:	Zahl der Jungarbeiter 1960-1970 .....	164
Tabelle 79:	Durch die Arbeitsverwaltung besetzte und unbesetzt gebliebene betriebliche Ausbildungsstellen 1960-1976 .....	165
Tabelle 80:	Zahl der Ausbildungsverhältnisse, insgesamt, im 1. Ausbildungsjahr und neu abgeschlossene 1972-1976 .....	166
Tabelle 81:	Zahl der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen 1971-1976 .....	166
Tabelle 82:	Zahl der Schüler im Berufsgrundbildungsjahr 1971-1976 .....	168
Tabelle 83:	Zahl der Schüler in berufsbildenden Schulen 1970-1975 (in Tausend) .....	169
Tabelle 84:	Zahl der Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen 1972-1976 .....	171
Tabelle 85:	Kurzdarstellung der Ziele und Voraussetzungen berufsvorbereitender Maßnahmen .....	171
Tabelle 86:	Zahl der Teilnehmer an Maßnahmen und Einmündung der Teilnehmer gemäß Zielvorgabe 1974/75 .....	172
Tabelle 87:	Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren (registriert im September 1974) nach ihrem Verbleib (September 1975; in Prozent) .....	173
Tabelle 88:	Zahl der Ausbildungsverhältnisse nach Ausbildungsbereichen 1969-1976 .....	176

Tabelle 89:	Zahl der kaufmännischen und industriellen Ausbildungsverhältnisse 1969-1976 .....	177
Tabelle 90:	Zahl der Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten Ausbildungsberufen 1969-1976 .....	178
Tabelle 91:	Zahl der Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten Handwerksberufen 1969-1976 .....	179
Tabelle 92:	Auszubildende in den 1976 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen nach Rangziffern und Geschlecht .....	180
Schaubild 1:	Funktionen des „dualen Systems“ im gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang .....	16
Schaubild 2:	Beziehungen zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem .....	148



## Vorwort

Die zentralen Themen der bildungspolitischen Debatte haben sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt: Wurde zu Beginn der sechziger Jahre vor allem der Mangel an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften diskutiert, so stehen heute Themen wie „Schulstreß“ und „Jugendarbeitslosigkeit“ im Mittelpunkt.

Für den Schulstreß gibt es viele Ursachen: Arbeitstag und Arbeitswoche der Schulkinder sind vielfach länger geworden; die von der Schule in Anspruch genommene Zeit liegt häufig sogar über der tariflichen Arbeitszeit von Erwachsenen. Gleichzeitig sind die Leistungsanforderungen gestiegen. Schon in den Grundschulen werden mehr Arbeiten geschrieben, greifen die Lehrer immer häufiger auf Tests zurück, die immer umfangreicher und schwieriger werden. So geht die *Prüfung* von Wissen oft zu Lasten einer intensiven *Vermittlung*, und es ist zu befürchten, daß die Schule mehr und mehr dazu übergeht, Wissen zu prüfen, zu bewerten und zur Grundlage schulischer Auslese zu machen, das die Kinder schon in die Schule mitbringen. So wächst — verständlicherweise — die Angst der Kinder vor der Schule.

Nach neun oder zehn Jahren Schulstreß wird dennoch ein großer Teil der Schulabgänger in die Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit entlassen. Was sind die Gründe für die Jugendarbeitslosigkeit? Lassen sich die wachsenden Leistungsanforderungen in den Schulen mit den Anforderungen im Beruf begründen? Sind die Anforderungen der betrieblichen Lehre und im Beruf gestiegen? Sind die Schulabgänger — trotz steigender Leistungsansprüche in den Schulen — unzureichend auf die Lehre oder den Beruf vorbereitet? Was sind also die Ursachen der Jugendarbeitslosigkeit — mangelhaft qualifizierte Schulabgänger oder ein Mangel an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen?

Wie auch immer die Jugendarbeitslosigkeit begründet sein mag, die hohe Zahl arbeitsloser Jugendlicher zeigt, daß sich das Beschäftigungssystem (und möglicherweise auch das Berufsbildungssystem) gegen deren Aufnahme sperrt. Im Mittelpunkt der aktuellen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Diskussion steht deshalb unter anderem die Frage, wie die Absorptionskapazität des *Bildungssystems* gesichert und erweitert werden kann. Allem Anschein nach hat das Bildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland ganz andere Funktionen als jene, die in der bildungspolitischen Diskussion und in den traditionellen bildungsökonomischen Ansätzen bislang postuliert wurden.

Welcher Art sind nun die Funktionen und Probleme des „dualen Systems“<sup>1</sup>, und welche Beziehungen bestehen zwischen *Berufsausbildung und Arbeitsmarkt*, *Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem*? Genügt die Ausbildung des „dualen Systems“ den Anforderungen des Arbeitsmarktes und des Beschäftigungssystems, oder gefährdet sie — wie häufig angenommen wird — die Produktions- und Verwertungsbedingungen des Kapitals und/oder die Reproduktionsbedingungen der Erwerbstätigen? Nach einer weitverbreiteten Ansicht bietet das „duale System“

- a) auf dem *Arbeitsmarkt* — gemessen am Qualifikations- und Fachkräftebedarf des Beschäftigungssystems — zu wenig qualifizierte oder in „falschen“ Berufen ausgebildete Fachkräfte an und/oder
- b) auf dem *Ausbildungsmarkt* — gemessen am Ausbildungsplatzbedarf der Schulabgänger — zu wenig betriebliche Lehrstellen.

Somit stellt sich die Frage, ob zwischen der Qualität der Fachkräfteausbildung sowie dem Lehrstellenangebot des „dualen Systems“ einerseits und der Jugendarbeitslosigkeit andererseits ein Zusammenhang besteht. Ist der Lehrstellenmangel tatsächlich — wie häufig behauptet — als Hauptursache von Jugendarbeitslosigkeit anzusehen? Die Klärung dieser Fragen fällt in den Bereich der Berufspädagogik und der Berufsbildungsforschung; beide haben jedoch bisher derartige Fragestellungen nur am Rande aufgegriffen. So gibt es noch keine Theorie des Berufsbildungssystems, die geeignet wäre, die Beziehungen zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem, die Funktionen und Probleme, die Entwicklungstendenzen und Gesetzmäßigkeiten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland kategorial zu erfassen, zu deuten und zu erklären, sondern allenfalls einzelne Behauptungen, Annahmen und Vermutungen sowie Analysen von Teilproblemen und von Reformmaßnahmen. Die bislang anspruchsvollsten und überzeugendsten Untersuchungen wurden — mit ganz wenigen Ausnahmen — von Politikwissenschaftlern, Soziologen sowie von Arbeitsmarkt- und Berufsforschern vorgelegt.

<sup>1</sup> In dieser Arbeit werden folgende Begriffe synonym verwendet:

- „duales System“/Berufsbildungssystem
- Lehrlinge/Auszubildende
- Lehrstelle/Ausbildungsplatz/Ausbildungsstelle
- Lehrstellenmarkt/Ausbildungsmarkt

Demgegenüber konzentriert sich die Berufspädagogik allzusehr auf die Probleme von Schule und Unterricht. Zwar soll nach Aussagen der Bundesregierung die berufliche Bildung Priorität in der Bildungspolitik haben, doch sind in den letzten Jahren keine Lehrstühle für Fragen der Berufsbildungsforschung an den Hochschulen eingerichtet worden. Dies erscheint um so dringlicher, als das Bundesinstitut für Berufsbildung (früher: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung) bisher noch keine entsprechenden Beiträge geliefert hat.

In dieser am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung durchgeführten Studie über die Beziehungen von Berufsausbildung und Arbeitsmarkt sollen die wichtigsten Hypothesen, Problemdefinitionen und Reformbegründungen zur beruflichen Bildung einer systematischen und kritischen Analyse unterzogen und die Funktionen und Probleme des „dualen Systems“ herausgearbeitet werden. Da noch kein geeignet erscheinender theoretischer Ansatz zur Analyse der Beziehungen von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem vorliegt, wurde im ersten Kapitel zunächst ein Schema *möglicher* Funktionen des „dualen Systems“ entwickelt und der Auswahl und Interpretation vorliegender empirischer Studien und statistischer Daten zugrunde gelegt. Ein Teil dieser Daten, Studien und Interpretationen wird bekannt sein; sie werden dennoch in die Darstellung einbezogen, weil hier die wichtigsten vorliegenden Informationen zur Einschätzung der Probleme und Funktionen des „dualen Systems“ zusammengefaßt und für Zwecke der Lehre an Hochschulen aufbereitet werden sollten. Darüber hinaus erwies es sich als notwendig, auf der Basis eines veränderten Vorverständnisses verschiedene Studien neu zu interpretieren. Schließlich werden verschiedene Teilergebnisse dieser Untersuchung nicht neu erscheinen, doch kam es vielfach darauf an, wichtige Annahmen aus der gegenwärtigen Diskussion empirisch zu belegen, in Frage zu stellen oder deren materiale Grundlage zu erweitern. So stützen sich zum Beispiel Aussagen über die Qualifikationsentwicklung beziehungsweise über Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme des Beschäftigungssystems oft nur auf Studien aus dem Bereich der unmittelbaren Produktion. In dieser Untersuchung wurden darüber hinaus Entwicklungstendenzen

- im Bürobereich und im Einzelhandel,
- der prozeßunabhängigen Qualifikationsanforderungen,
- der Anforderungen an die berufliche Mobilität,
- auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten,
- auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt,
- der beruflichen Bildung selbst und
- der Jugendarbeitslosigkeit

berücksichtigt und in die Analyse und Interpretation der Beziehungen von Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem einbezogen.

In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß sich Analyse und Interpretation auf *vorliegende* Statistiken stützen, die meist sehr unzuverlässig und widersprüchlich sind, ständig nach einem anderen Schlüssel ausgewertet und teilweise von Jahr zu Jahr korrigiert werden.

Umfangreiche empirische Studien konnten nur berücksichtigt werden, soweit sie bis 1975 veröffentlicht waren, statistische Materialien bis zum Ende des Jahres 1977.

Zu danken ist

- dem Max-Planck-Institut für die Bereitstellung sachlicher und personeller Ressourcen,
- Erna Wurzenrainer, Barbara Redlitz und Gabriele Sehling für die geduldige und sorgfältige Abschrift der Manuskripte,
- Martin Baethge, Joachim Dikau, Wolfgang Lempert, Enno Schmitz und Wilfried Voigt für die vielfältigen Anregungen zur Überarbeitung des Rohmanuskriptes,
- dem Seminar für Berufspädagogik der TU Hannover für die Anteilnahme und Unterstützung während der Fertigstellung dieser Arbeit,
- vor allem aber Beate Hoerkens für die äußerst engagierte und konstruktive Redaktionsarbeit.

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine Dissertation, die im Jahre 1975 an der FU Berlin unter dem Titel „Berufsausbildung in der Krise? Eine kritische Analyse der Probleme, Problemdefinitionen und Reformbegründungen“ eingereicht und Ende 1977 teilweise überarbeitet (Abschnitt 1.2), ergänzt (Abschnitte 4.2 und 4.3) und aktualisiert wurde.

Berlin/Hannover, Januar 1978

Reinhard Franzke

## Summary

In the Federal Republic of Germany the majority of future skilled workers is prepared for an occupation between the ages of 15 and 19 years in an industrial training program known as the Dual System. Though this program provides training both in the classroom and on the job, the greater part of what the apprentices learn is taught them at their place of work or, more specifically, by direct involvement in the labor process. Under this program trainees are directly employed in production.

The prerequisite for entering this program is a Training Contract in civil law with either a private or state-owned company. In contrast to general public education, the Dual System is organized along market economy lines, i.e. government influence on it is limited. Training policy is determined largely by market mechanisms and the interests of business.

Since the early seventies the growth of the West German economy has slowed; this, together with structural problems, has led to employment problems. Though it has not continued to grow, unemployment persists at a high level and has hit the young particularly hard. Now, it is widely assumed that the Dual System is not preparing young people sufficiently for their occupations, and that this jeopardizes both economic growth and the chances for employment of those trained under it. The Dual System, it is widely held, provides neither a) enough training opportunities to the young, nor b) enough qualified, skilled workers to the labor market.

Thus the main reasons for present employment problems in general and unemployment among the young in particular lie, in the opinion of many observers, in a lack of training opportunities in business and industry and/or in an underqualification of labor.

This study, however, has led us to the conclusion

a) that the qualitative and quantitative output of the Dual System appears, on the whole, to satisfy the requirements both of individual companies and of the overall economy, at least from the standpoint of business interests; and

b) that the labor force, whether employed or unemployed, contains a considerable potential of qualifications that are being taken advantage of and utilized *only partially* by the employment system at present, i.e. the Dual System provides a quantitative surplus of qualifications and skilled labor to the labor market.

In sum, the relationship between occupational training and employment system is characterized not so much by a lack of qualifications or a difficulty in meeting the demand for skilled labor, as by an inability to absorb trained workers already available.

Contrary to the assumption suggested by the ongoing discussion on the lack of training opportunities and youth unemployment, the number of trainee positions under the Dual System has not decreased at all during the past few years. Therefore, though unemployment among the young does continue to be high in West Germany, this fact cannot be explained, at least at this point, either in terms of the qualification of skilled labor or of a decreasing supply of training opportunities. The employment problems we are now facing — those of general unemployment and youth unemployment — have resulted not so much from a lack of sufficiently qualified labor as from a *lack of jobs* for both qualified *and* unqualified labor.

If the Dual System seems insufficient, it is not with respect to the requirements and interests of the *private economic sector* but, if anything, with respect to the requirements and interests of young people themselves. The feared decrease in the number of trained, skilled workers and training opportunities, though it would not appear to be problematical with respect to demand for skilled labor on the part of the employment system, would indeed stand in opposition to the political necessity of keeping the level of unemployment as low as possible.

Up to now, however, the market mechanisms that affect training opportunities have prevented the volume of trainees produced under the Dual System from decreasing, and thus unemployment among the young from increasing. Particularly in the last few years, those companies for which trainees, being cheap labor, can contribute to the utilization of private capital, have begun hiring the young in greater numbers. In so doing they have contributed, at least temporarily, to lowering the unemployment rate among this group. Here it is evident that the Dual System has taken on a new function in terms of labor market policy — a custodial function, or, to put it in different terms, the function of regulating the „industrial reserve army“.

## Einleitung

Seit Beginn der sechziger Jahre wird von vielen Kritikern des westdeutschen Bildungssystems die Auffassung vertreten, daß das Bildungssystem in der „Krise“ stecke und daher reformbedürftig sei. Zu den bekanntesten Kritikern gehörten und gehören unter anderen Picht, Dahrendorf, Edding und Hambrücher. Die Kritik bezog sich zunächst nur auf das sogenannte allgemeinbildende Schulsystem und auf die Hochschule. Zwar wurde bereits frühzeitig auf die Mängel der Lehrlingsausbildung, die von mehr als 60 Prozent der Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren durchlaufen wird, hingewiesen<sup>1</sup>, doch blieben die Lehrlinge beziehungsweise Auszubildenden eine „vergessene Majorität“ (vgl. Winterhager, 1970). Mit dem Beginn der siebziger Jahre sind nun die Probleme der Lehrlingsausbildung zunehmend in den Mittelpunkt der Bildungsdiskussion gerückt. Inzwischen sind viele Mängel dieser Ausbildung empirisch belegt<sup>2</sup> und zum Teil von den politischen Parteien anerkannt worden (vgl. Pulte/Vorbrücken, 1974; Winterhager, 1974). Nicht nur das allgemeinbildende Schulsystem, sondern auch und gerade das „duale System“ der Berufsausbildung erschien besonders reformbedürftig<sup>3</sup>. Seitdem wurde die Priorität der Berufsbildungsreform postuliert, wurden unzählige Reformmodelle und -pläne entwickelt (vgl. Pulte/Vorbrücken, 1974; Winterhager, 1974); sie reichten von partiellen Verbesserungen einzelner Ausbildungsbedingungen und -ordnungen bis zu Vorschlägen, den institutionellen Rahmen des Berufsbildungssystems durch eine Integration allgemeiner und beruflicher Bildung, eine Neuordnung der Finanzierung und der Steuerungs- und Kontrollinstanzen, das heißt durch eine Neuordnung der Organisations- und Machtstrukturen, zu verändern.

Gleichwohl lassen grundlegende Reformen noch immer auf sich warten. Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes wurde mehrfach verzögert, die „Markierungspunkte“ des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft wurden zurückgezogen, und die Reformentwürfe und selbst der vergleichsweise bescheidene Regierungsentwurf konnten politisch nicht durchgesetzt werden. Verabschiedet wurde lediglich ein sogenanntes Ausbildungsplatzförderungsgesetz, das nur in Ausnahmefällen angewandt werden soll, welches aber den institutionellen Rahmen der Berufsausbildung — trotz partieller Veränderungen — im wesentlichen unangetastet läßt und bestenfalls eine quantitative Steuerung des Ausbildungsvolumens zuläßt. Auch partielle Reformvorhaben wurden aufgegeben, zurückgestellt oder zeitlich gestreckt. Darüber hinaus verlangen die Unternehmerverbände, bereits erzielte Fortschritte (zum Beispiel moderne Ausbildungsordnungen) zurückzunehmen. Dennoch haben sich in den letzten Jahren einige Veränderungen durchgesetzt, die vielfach ambivalenten Charakter haben: Sie verbessern einige Ausbildungsbedingungen, während sie andere verschlechtern. Dazu gehören zum Beispiel die Stufenausbildungsordnungen, die die Ausbildung zwar zeitlich und sachlich besser gliedern, gleichzeitig aber nun selektiver wirken als die traditionellen Formen der Berufsausbildung. Außerdem gibt es im Bereich der Berufsausbildung Veränderungen, die eher das Ergebnis einer „naturwüchsigen“ Entwicklung sind, das heißt, deren (ungewolltes) Gesamtergebnis Ausdruck einzelner durchaus rationaler Entscheidungen ist. Dazu ist zum Beispiel der verstärkte Rückgang des Lehrstellenangebots zu rechnen. Schließlich gibt es noch insofern Veränderungen, als insbesondere Großunternehmen ihre innerbetriebliche Ausbildung modernisieren und verbessern.

Gegenwärtig ist somit davon auszugehen, daß eine grundlegende Reform der Berufsausbildung (vgl. Offe, 1975 a), das heißt vor allem die Veränderung des institutionellen Rahmens, Organisations- und Machtstrukturen, System der Finanzierung, gescheitert ist. Auch in der Berufsbildungspolitik hat es einen „Abschied von Reformillusionen“ (Baethge) gegeben. Angesichts dieser Entwicklungstendenzen des Berufsbildungssystems und der Berufsbildungspolitik stellt sich der Berufsbildungsforschung daher die Aufgabe, das praktische Scheitern grundlegender Reformen der Lehrlingsausbildung zu erklären. Dazu bieten sich zwei — analytisch unterscheidbare, einander jedoch nicht ausschließende — Erklärungsansätze an:

1. Eine Reform der Lehrlingsausbildung ist zwar notwendig, aber gerade jetzt (Konjunktur, Haushaltssituation usw.) oder grundsätzlich (unter kapitalistischen Produktionsbedingungen) *nicht möglich*.

1 Vgl. Schwarzlose, 1954; Wander, 1953; Lempert/Ebel, 1965; Ware, 1952; Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen, 1964.

2 Vgl. Daviter, 1973; Heinen u.a., 1972; Alex, Heuser und Reinhardt, 1973; Mittler, o.J.; Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974.

3 Vgl. Gerbaulet, 1976; Kell/Lipsmeier, 1976; Winterhager, 1970; Petschick, 1968.

2. Eine Reform ist *gar nicht notwendig*. Weil das Berufsbildungssystem seine Funktionen durchaus erfüllt, besteht kein wirkliches Interesse an einer grundlegenden Reform der Lehrlingsausbildung. Sollte der zweite Erklärungsansatz zutreffend sein, so hieße dies, daß das Scheitern der Bildungs- oder Berufsbildungsreform nicht allein auf eine restriktive Bildungs- und Berufsbildungspolitik beziehungsweise auf die „Grenzen kapitalistischer Bildungspolitik“ (Briese, Büchner und Hage, 1973) zurückgeführt werden kann; denn eine Reform ist vor allem auch dann schwer gegen „Reformwiderstände“ durchzusetzen, wenn sie *nicht erforderlich* erscheint beziehungsweise ist und daher der nötige *Reformdruck* fehlt. Dieser wäre besonders gering, wenn eine Reform der Lehrlingsausbildung weder vom Interessenstandpunkt der Auszubildenden noch dem der Privatwirtschaft für notwendig gehalten würde. Während die Vertreter der zweiten Position das praktische Scheitern von Reformen der Lehrlingsausbildung vor allem auf die *mangelnde Reformbedürftigkeit* des Berufsbildungssystems zurückführen, versuchen die Vertreter der ersten Position diese Entwicklung mit dem mangelnden *Reformwillen* politischer Gruppierungen und/oder mit beschränkten institutionellen, finanziellen, politischen und gesellschaftlichen *Reformpotentialen* zu erklären. Die Vertreter dieser — der ersten — Position gehen im allgemeinen davon aus, daß eine Reform der Lehrlingsausbildung notwendig sei, weil die Leistungen des Berufsbildungssystems weder den gegenwärtigen noch den zukünftigen Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung genügen und das Berufsbildungssystem daher dysfunktional sei (Dysfunktionalitätsthese).

Da nun die Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität des Berufsbildungssystems nicht ohne Bezug auf soziale Interessen bestimmt werden kann (vgl. Kapitel 1, Abschnitt 1.1), werden unterschiedliche soziale Gruppen (zum Beispiel Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) durchaus unterschiedliche — interessen- und standortbezogene — Auffassungen zur Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität des Berufsbildungssystems vertreten. Daher muß unterschieden werden, ob die Berufsausbildung den Anforderungen und Interessen der Privatwirtschaft und/oder der Lehrlinge entspricht und welche der beiden Seiten für eine Reform plädiert.

Ausgehend von der Annahme, daß sich die Anforderungen und Interessen der Privatwirtschaft einerseits und der Lehrlinge andererseits unterscheiden, müssen zur Beurteilung der Funktionalität oder Dysfunktionalität die Leistungen des „dualen Systems“ prinzipiell auf unterschiedliche Anforderungen und Interessen bezogen werden. Die Frage, ob die Berufsausbildung den Anforderungen und Interessen der *Privatwirtschaft* genügt, ist seit einigen Jahren besonders wichtig und kontrovers; daher soll sich diese Arbeit im wesentlichen darauf beschränken, die Frage der Funktionalität aus der Perspektive der Privatwirtschaft zu untersuchen.

In den letzten Jahren werden in der Bundesrepublik Deutschland beide Thesen — sowohl die von der Funktionalität als auch die von der Dysfunktionalität des Berufsbildungssystems — im Hinblick auf die Anforderungen und Interessen der *Privatwirtschaft* vertreten. Die *Funktionalitätsthese* wird jedoch nicht nur von Unternehmerverbänden vorgebracht, sondern auch — gestützt auf industriesoziologische Untersuchungen — in der wissenschaftlichen Diskussion verteidigt. So stellt zum Beispiel Baethge fest: „Sowohl in bezug auf die Kosten als auch in bezug auf die technische und arbeitsorganisatorische Seite der Einfügung der Arbeitskraft in den kapitalistischen Produktionsbetrieb scheint dieses Ausbildungssystem geradezu optimal die Bedürfnisse der verschiedenen Kapitalfraktionen zu befriedigen ...“ (1974 b, S. 199). Die *Dysfunktionalitätsthese* wird beinahe von allen Vertretern einer „kritischen“ — technokratischen, liberalen, aber auch neomarxistischen — Position entweder nur propagiert oder auf der Basis empirischer und/oder theoretischer Argumente begründet: Besonders nachdrücklich wurde diese These von Winterhager (1970) vertreten, der die Funktionsunfähigkeit des Berufsbildungssystems damit begründete, daß das „duale System“ nicht in der Lage sei, den gesamtwirtschaftlichen Bedarf an qualifizierten Kräften zu decken, und er nahm an, daß die ungenügende berufliche Bildung der Erwerbstätigen zu einem qualifikationsbedingten Engpaß in der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik führen wird (vgl. S. 45, S. 52, S. 56 und S. 83 f.).

Vor dem Hintergrund einer in ihrem Kern gescheiterten Reformpolitik kommt dieser Kontroverse über die Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität des Berufsbildungssystems erhöhte Bedeutung zu. Da die Auffassungen über die Funktionalität des Berufsbildungssystems speziell im Hinblick auf die Anforderungen und Interessen der *Privatwirtschaft* nicht nur zwischen Unternehmervertretern und Vertretern einer „kritischen“ Position, sondern auch zwischen Vertretern einer „kritischen“ Position kontrovers sind, soll diese Untersuchung in erster Linie dazu beitragen, die gegenwärtigen *Probleme und Mängel des Berufsbildungssystems und dessen Entwicklungstendenzen* zu bestimmen.

Die Klärung dieser Frage wird zunehmend wichtiger, da der Verlauf der Berufsbildungs(reform)diskussion (vgl. Offe, 1975 a) zeigt, daß sich in den letzten Jahren die realen Probleme des Berufsbildungssystems oder wenigstens die Problemdefinitionen verändert haben. Während zunächst die mangelhafte

Ausbildungsqualität im Hinblick auf die sich verändernden beruflichen Anforderungen des Beschäftigungssystems, Ausnutzung beziehungsweise Ausbeutung, Disziplinierung beziehungsweise Unterdrückung der Lehrlinge<sup>4</sup> kritisiert wurden, stehen seit einiger Zeit das sinkende Lehrstellenangebot und die wachsende Jugendarbeitslosigkeit im Mittelpunkt der Kritik und der Reformdiskussion.

Um die Frage nach der Funktionalität des Berufsbildungssystems klären zu helfen, sollen die noch immer weit verbreiteten Behauptungen zur Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität des Berufsbildungssystems auf der Basis vorliegender empirischer Studien und statistischer Daten überprüft werden. Zugleich werden *die vorliegenden Problemdefinitionen und Reformbegründungen einer kritischen Analyse* unterzogen; diese werden somit als Hypothesen betrachtet und behandelt. Zu diesem Zweck werden im ersten Kapitel zunächst

— die *wichtigsten Voraussetzungen und Annahmen* der Untersuchung expliziert und begründet (Abschnitt 1.1),

— die *vielfältigen Funktionen des Berufsbildungssystems* herausgearbeitet und begrifflich präzisiert (Abschnitt 1.2) und schließlich

— die noch immer weit verbreiteten und weithin akzeptierten *Problembestimmungen und -definitionen* des Bildungs- und Berufsbildungssystems, die entsprechenden Erklärungsansätze und „Krisenannahmen“ sowie die darauf basierenden Reformbegründungen (Begründungszusammenhänge) dargestellt und problematisiert (Abschnitt 1.3).

In den folgenden Kapiteln sollen dann die Probleme, Mängel und Dysfunktionen des Berufsbildungssystems beziehungsweise die Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem herausgearbeitet werden, indem zunächst die *Anforderungen des Beschäftigungssystems an das Berufsbildungssystem* (Kapitel 2) und dann die *Leistungen des Berufsbildungssystems* (Kapitel 3) auf der Basis vorliegender empirischer Studien und verfügbarer statistischer Unterlagen eingeschätzt und schließlich die Entwicklungstendenzen der Anforderungen und Leistungen miteinander verglichen werden (Kapitel 3 und 4). Die Untersuchung schließt mit einer zusammenfassenden Einschätzung der Abstimmungsprobleme zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem (Kapitel 5).

4 Vgl. Weiler/Freitag, 1971; Haug/Maessen, 1971; Brock, 1972; Tscheliesnig, 1971.

**1.  
Theoretischer Bezugsrahmen  
dieser Untersuchung**

## 1.1 Die wichtigsten Voraussetzungen und Annahmen

Angeht des bisher erreichten Standes der Berufsbildungsforschung, der sich diese Arbeit zurechnet, kann nicht ein einheitlicher und allgemein anerkannter theoretischer Bezugsrahmen für die Analyse von Problemen der Berufsausbildung und des Berufsbildungssystems vorausgesetzt werden. Deshalb sollen in diesem Abschnitt die wichtigsten Voraussetzungen und Annahmen, von denen diese Untersuchung ausgeht, der folgenden Analyse vorangestellt werden.

1. Zunächst ist daran zu erinnern, daß für die Bildungs- und Berufsbildungsforschung zwei — sich ergänzende — Perspektiven kennzeichnend sind: Einerseits kann die Entwicklung von *Persönlichkeitsstrukturen und individuellen Handlungs- und Lernpotentialen* im Mittelpunkt empirischer Analysen und theoretischer Reflexionen stehen, während die institutionellen Gegebenheiten und der gesellschaftliche Kontext als „Randbedingungen“ betrachtet werden; andererseits kann das *soziale System, in dem Jugendliche auf den Beruf vorbereitet werden*, in den Vordergrund des Forschungsinteresses rücken. Wenn nun in dieser Untersuchung der zweiten Forschungsperspektive der Vorzug gegeben wird, so nicht deshalb, weil diese prinzipiell der anderen vorzuziehen wäre, sondern weil sie der Fragestellung dieser Untersuchung, das heißt der Frage nach der Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität des Berufsbildungssystems, angemessen erscheint.

Ebenso ist die Frage nach der Funktionalität nur eine unter mehreren möglichen Fragestellungen. Zwar werden die Berufsausbildung und das Berufsbildungssystem vorwiegend funktional, also als eine Phase der zweckgerichteten Vorbereitung der Jugendlichen auf die spätere Erwerbstätigkeit, betrachtet, doch bedeutet das nicht, daß die funktionalistische Forschungsperspektive den einzig adäquaten Zugang zum Forschungsgegenstand „Berufsbildung“ beziehungsweise „Berufsbildungssystem“ darstellt, denn die Berufsausbildung kann auch als eine Phase der individuellen Lebensgeschichte und Persönlichkeitsentwicklung — also ohne den Bezug zum Beruf — analysiert werden.

Entscheidet man sich für die Analyse des sozialen (Sub)Systems (des Berufsbildungssystems) und für die funktionalistische Forschungsperspektive, so kann das soziale System *nicht isoliert* betrachtet werden. Vielmehr müssen dann die *Funktionen und Leistungen des Berufsbildungssystems* analysiert und auf die entsprechenden *gesellschaftlichen Anforderungen* bezogen werden. Die Probleme und Mängel des Berufsbildungssystems lassen sich nicht „systemimmanent“, also auf der Basis von Annahmen über die Ausbildungsqualität, das Lehrstellenangebot oder über die Entwicklung beruflicher Anforderungen und den Fachkräftebedarf, begründen, sondern nur *aus dem Verhältnis der gesellschaftlichen Anforderungen und der Leistungen des Berufsbildungssystems ableiten*. In funktionalistischer Perspektive müssen die Probleme und Mängel des Berufsbildungssystems als Widersprüche und Diskrepanzen zwischen den Anforderungen des Beschäftigungssystems und den Leistungen des Berufsbildungssystems, als *Abstimmungsprobleme* zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem interpretiert werden.

Die Aufgaben des Berufsbildungssystems beziehen sich jedoch nicht allein auf das Beschäftigungssystem und den Arbeitsmarkt, sondern auch auf das *allgemeinbildende Schulsystem*, denn das Berufsbildungssystem soll — solange keine Alternativen bestehen — den größten Teil der Abgänger allgemeinbildender Schulen aufnehmen (absorbieren), ausbilden und schließlich an das Beschäftigungssystem oder den Arbeitsmarkt abgeben. Das Berufsbildungssystem ist über den *Arbeitsmarkt* mit dem Beschäftigungssystem und über den *Lehrstellen- oder Ausbildungsmarkt* mit dem allgemeinbildenden Schulsystem verbunden.

Berufsbildungsforschung als Theorie eines spezifischen sozialen Subsystems zielt auf die *Aufklärung der Strukturen und Funktionen des Berufsbildungssystems sowie auf die Analyse des Verhältnisses von Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem*, auf die Analyse der Abstimmungsprobleme zwischen den Anforderungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems einerseits und den Leistungen des Berufsbildungssystems andererseits, auf eine *Theorie des Berufsbildungssystems* beziehungsweise der Beziehungen und Widersprüche zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystemen *und der Berufsbildungspolitik*.

2. (Berufs)Bildungs- und Beschäftigungssystem, (Berufs)Bildung und wirtschaftliche Entwicklung werden in den einschlägigen wissenschaftlichen Disziplinen (zum Beispiel in der Bildungsökonomie) nicht als isolierte und voneinander unabhängige Systeme oder Größen betrachtet, sondern in ihrer *Wechselwirkung und Interdependenz* (Wechselwirkung-/Interdependenz-Annahme). Das bedeutet, daß sich die Berufsbildungsforschung nicht — wie bisher üblich — auf die Analyse beruflicher Anforderungen und/oder betrieblicher und schulischer Ausbildungsleistungen reduzieren läßt. Zu untersuchen wären nicht nur die damit verbundenen Abstimmungsprobleme, sondern auch ihre Ursachen und Folgen, das heißt die *Auswirkungen der Berufsausbildung* auf das Gleichgewicht und die Entwicklung anderer gesellschaftlicher Subsysteme, so vor allem auf das ökonomische System, und die *Rückwirkungen der*



ökonomischen Entwicklung auf das Berufsbildungssystem, insbesondere der Zusammenhang von Berufsausbildung und Wachstum, Berufsausbildung und ökonomischer beziehungsweise gesellschaftlicher Krise.

Umgekehrt müßte eine Theorie gesamtgesellschaftlicher Entwicklung das Verhältnis von Bildungs- (Berufsbildungs-) und Beschäftigungssystem beziehungsweise die Interdependenz und Wechselwirkung bildungspolitischer und ökonomischer Probleme erfassen, ökonomische und bildungsökonomische Theorieansätze miteinander verknüpfen und den Ansatz einer Theorie des Bildungs- und Berufsbildungssystems als Teil einer umfassenden gesellschaftlichen Krisentheorie konzipieren (vgl. zum Beispiel Habermas, 1973 a).

3. Die bisher formulierten Voraussetzungen und Annahmen scheinen *historisch-genetische Fragestellungen und Forschungsansätze* und damit einen kritischen Ansatz der Bildungs- und Berufsbildungsforschung eher auszuschließen, die Analyse gesellschaftlicher Entwicklung zugunsten einer Funktionsanalyse zu vernachlässigen und somit den Bezugsrahmen einer strukturell-funktionalen Systemtheorie nahelegen.

Wenn in dieser Untersuchung *Entwicklung und Veränderung* der Strukturen und Funktionen des Berufsbildungssystems vernachlässigt werden, weil das Problem der Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität des Berufsbildungssystems im Mittelpunkt dieser Untersuchung steht, so bedeutet das nicht, daß Entwicklung und Veränderung der Strukturen und Funktionen des Berufsbildungssystems grundsätzlich geleugnet werden, sondern nur, daß die Entwicklungsperspektive aus *dieser* Untersuchung weitgehend ausgeschlossen bleibt beziehungsweise auf einen äußerst kurzen Zeitraum reduziert wird.

In diesem Zusammenhang erscheint es notwendig, die gesellschaftlichen Grundannahmen der strukturell-funktionalen Systemtheorie von denen der funktionalen Analyse zu unterscheiden. Trifft man diese Unterscheidung, so wird deutlich, daß auch kritische Ansätze weder in der bisherigen Forschungsperspektive noch in ihrem wissenschaftstheoretischen Vorverständnis auf *funktionale Fragestellungen* verzichtet haben. Derartige Ansätze werden allerdings nicht die der funktionalen Analyse zugrundeliegenden Annahmen der strukturell-funktionalen Systemtheorie übernehmen können, wonach soziale Systeme zum Gleichgewicht, zur Stabilität beziehungsweise zur Erhaltung ihrer Struktur und Identität tendieren<sup>1</sup>, denn bisher haben die strukturell-funktionalen Ansätze die Frage des sozialen Wandels, die Frage einer Entwicklung und Veränderung von Strukturen und Funktionen gesellschaftlicher Systeme und Subsysteme weitgehend ausgeklammert.

Die Sozialwissenschaften aber haben „einen sich historisch verändernden Gegenstand“ (Horkheimer, 1968, S. 187), dem die „strukturell-genetische Analyse“ (Zelený, 1970, S. 21) angemessen erscheint. Kritische Theorieansätze analysieren nicht in erster Linie die Bedingungen und Möglichkeiten der Stabilität und Erhaltung sozialer Systeme, sondern *die Möglichkeiten und Grenzen gesellschaftlicher Veränderung und fortschreitender Emanzipation* (vgl. Horkheimer, 1968) beziehungsweise die Entwicklungstendenzen und „Bewegungsgesetze“ (Marx) kapitalistischer Industriegesellschaften, denn „die jetzige Gesellschaft (ist) kein fester Kristall, sondern ein umwandlungsfähiger und beständig im Prozeß der Umwandlung begriffener Organismus“ (Marx, Das Kapital, Bd. 1, Vorwort).

Während die systemtheoretischen Ansätze in der Regel danach fragen, wie soziale Systeme ihre Grundstrukturen erhalten können, und dazu die „funktionalen Erfordernisse“ beziehungsweise die Gleichgewichts- und Stabilitätsbedingungen und -mechanismen untersuchen, wird in kritischen Theorieansätzen unterstellt, daß soziale Systeme ihre Struktur und Identität entwickeln und verändern. Sie können daher die Frage der Sicherung von Stabilität und Gleichgewicht, die zugleich Ziel gesellschaftlicher Planung und Steuerung darstellen, nicht zum alleinigen Bezugspunkt sozialwissenschaftlicher Analysen machen. Diese Feststellung tangiert vor allem den Begriff der Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität sozialer Systeme und Mechanismen. Im strukturell-funktionalen Bezugsrahmen sind soziale Mechanismen und Prozesse dann *funktional, wenn sie zur Erhaltung gesellschaftlicher Strukturen beziehungsweise zur gesellschaftlichen Stabilität beitragen; dysfunktional, wenn sie diese gefährden* und somit gesellschaftliche Krisen verursachen. Insofern muß der systemtheoretische Ansatz konservativ erscheinen.

Doch sind auch kritische Ansätze seit jeher an der Frage interessiert, ob kapitalistische Systeme beziehungsweise die gesellschaftlichen Subsysteme (politisch-administratives System, Bildungssystem usw.) in der Lage sind, gesellschaftliche Stabilität zu gewährleisten, oder ob sie systemgefährdende Krisen hervorbringen. Insofern sind auch kritische Theorieansätze an der Frage der Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität gesellschaftlicher Systeme und Subsysteme interessiert.

<sup>1</sup> Vgl. Parsons, 1973; Hartmann, 1967; Tjaden, 1972; Prewo, Ritsert und Stracke, 1973; Habermas, 1971; Dahrendorf, 1961.

Einige kritische und vor allem marxistische Theorieansätze sind bisher vom marxistischen Grundparadigma ausgegangen, wonach „auf einer gewissen Stufe ihrer Entwicklung ... die materiellen Produktivkräfte der Gesellschaft in Widerspruch (geraten) mit den vorhandenen Produktionsverhältnissen ... Aus Entwicklungsformen der Produktivkräfte schlagen diese in Fesseln derselben um.“ (Marx, Zur Kritik der Politischen Ökonomie, Vorwort) Unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen („Produktionsverhältnisse“) wachsen — nach dieser Auffassung — mit der Entfaltung der gesellschaftlichen Produktivkräfte aber nicht nur die sozialen und die politischen Probleme einer Gesellschaft, sondern auch — mit der Entwicklung von Wissenschaft und Technik, der Entwicklung der Produktivkräfte — die gesellschaftlichen Problemlösungspotentiale. „Krisen entstehen, wenn die Struktur eines Gesellschaftssystems weniger Möglichkeiten der Problemlösung zuläßt, als zur Bestandserhaltung des Systems in Anspruch genommen werden müßten.“ (Habermas, 1973 a, S. 11) Dysfunktionale und krisenhafte Entwicklungen gesellschaftlicher Systeme beziehungsweise Subsysteme sind in diesem Bezugsrahmen „systembedingt“, und eine Lösung ist nur durch eine Veränderung der Strukturen und Strukturprinzipien gesellschaftlicher Systeme und Subsysteme möglich.

Aus den vorangehenden Ausführungen wird ersichtlich, daß die historisch-genetische und die strukturell-funktionale Fragestellung nicht prinzipiell einander ausschließen; vielmehr ist davon auszugehen, daß die Berufsbildungsforschung die *Analyse der Entwicklung* der Berufsausbildung und des Berufsbildungssystems mit einer *Analyse der Funktionen* beziehungsweise der Funktionalität oder Dysfunktionalität verbinden müßte, um ihrem Forschungsgegenstand gerecht zu werden.

4. Die gesellschaftlichen Anforderungen an die Funktionen und Leistungen des Bildungs- und Berufsbildungssystems sind nun nicht ohne weiteres bestimmbar, vielmehr werden sie je nach der gesellschaftlichen Interessenlage unterschiedlich zu definieren sein.

Kritische Ansätze der Bildungs- und Berufsbildungsforschung gehen im allgemeinen von der Voraussetzung und Annahme aus, daß sich die *Anforderungen und Interessen* „der Gesellschaft“ beziehungsweise der Gesellschaftsmitglieder in bezug auf die Funktionen und Leistungen des Bildungs- und Berufsbildungssystems *unterscheiden* (Diskrepanzannahme), denn in Systemen sozialer Ungleichheit sind die Anforderungen und Interessen an Ausbildung und Erziehung der jeweils „Privilegierten“ und der „Benachteiligten“ nur partiell identisch, in der Regel divergieren diese.

Demgegenüber unterstellen die Ansätze der strukturell-funktionalen Systemtheorie, daß im Gleichgewicht des sozialen Systems Wertkonsens und Interessenidentität bestehen (vgl. Hartmann, 1967): das Interesse an der Erhaltung der Strukturen und Funktionen gesellschaftlicher Systeme und Subsysteme. Der „Integrationsansatz“ vernachlässigt oder ignoriert die Existenz gesellschaftlicher Interessenunterschiede oder -gegensätze und die daraus resultierenden sozialen Konflikte.

Im Unterschied dazu stehen kritische Ansätze der Bildungs- und Berufsbildungsforschung interessensoziologischen und konflikttheoretischen Ansätzen nahe. Sie gehen davon aus, daß *die Strukturen, Funktionen und Leistungen des Bildungs- und des Berufsbildungssystems im Spannungsfeld gesellschaftlicher Interessen stehen*.

Die Leistungen des Bildungs- und Berufsbildungssystems können und müssen somit prinzipiell auf unterschiedliche gesellschaftliche Anforderungen und Interessen bezogen werden: die der Privatwirtschaft einerseits und die der Erwerbstätigen und Lehrlinge andererseits. In dieser Arbeit wird nun vor allem die Frage untersucht, ob die Berufsausbildung wenigstens den Anforderungen und Interessen der Privatwirtschaft entspricht, wenn sie schon nicht — dies ist unsere Annahme — den Anforderungen und Interessen der Lehrlinge genügt. Daher werden die Leistungen des Berufsbildungssystems, wenn nichts anderes gesagt wird, auf die Anforderungen und Interessen der Privatwirtschaft bezogen und von daher die Funktionalität oder Dysfunktionalität der Berufsausbildung und des Berufsbildungssystems beurteilt.

5. Wenn die Frage der (Dys)Funktionalität des Berufsbildungssystems beziehungsweise der Berufsausbildung geklärt werden soll, dann müssen zunächst die *vielfältigen Funktionen des Berufsbildungssystems* herausgearbeitet und schließlich bei der Analyse der Beziehungen von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem berücksichtigt werden; denn es wäre durchaus möglich, daß zum Beispiel die *Qualifizierungsleistungen* des Berufsbildungssystems im allgemeinen den Anforderungen und Interessen der Privatwirtschaft genügen, während *andere* Leistungen — im Verhältnis zu den Anforderungen und Interessen der Privatwirtschaft — eher unzureichend erscheinen. Das bedeutet, daß diese Untersuchung von einem multifunktionalen Ansatz (vgl. Fend, 1975; Offe, 1975 b) ausgeht und damit von der Annahme, daß das Berufsbildungssystem im gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang mehrere Funktionen übernommen hat beziehungsweise — je nach dem gesellschaftlichen Interessenstandpunkt — mehrere unterschiedliche Funktionen übernehmen soll (Multifunktionalitätsannahme).

Zweifelloso steht bisher die Qualifizierungsfunktion des Bildungs- und Berufsbildungssystems im Mittelpunkt empirischer Analysen, theoretischer Ansätze sowie berufspädagogischer und bildungspolitischer Auseinandersetzungen. Doch verweist bereits die vielfältige Kritik an der Lehrlingsausbildung auf die unterschiedlichen Funktionen des Berufsbildungssystems. So wurde in den letzten Jahren zum Beispiel nicht nur konstatiert, daß die Lehrlinge mangelhaft ausgebildet werden und das Beschäftigungssystem unzureichend mit Fachkräften versorgt wird (Qualifizierungsfunktion), sondern auch, daß die Lehrlinge

- in vielen Ausbildungsbetrieben lediglich als billige Arbeitskraft ausgenutzt beziehungsweise ausgebeutet werden (dies wird hier als Verwertungsfunktion bezeichnet; vgl. Abschnitt 1.2),
- vielfach in „falschen“ Berufen, das heißt in wenig zukunftssicheren und bedarfsadäquaten Berufen ausgebildet werden (diese Kritik bezieht sich auf die noch zu definierende Allokationsfunktion),
- gegenüber anderen Jugendlichen gleichen Alters benachteiligt und lediglich für untere und untergeordnete Berufspositionen ausgelesen (Selektions- und Statusdistributionsfunktion),
- angepaßt, integriert oder unterdrückt und besonders in der betrieblichen Ausbildung mit Arbeitstugenden ausgestattet werden, die ihren Arbeitseinsatz sichern sollen (Sozialisations- oder Integrationsfunktion).

(Vgl. unter anderem Haug/Maessen, 1971; Weiler/Freitag, 1971.)

Bislang gibt es keinen theoretischen Ansatz oder Bezugsrahmen, der alle diese Funktionen umfaßt und aus gesellschaftlichen Strukturmerkmalen ableitet. Dies kann auch die vorliegende Arbeit nicht leisten. Die unterschiedlichen Funktionen sind ebenso wie die Auswahl und Interpretation von Daten über die Berufsausbildung und über Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem vom jeweils gewählten theoretischen Ansatz beziehungsweise vom theoretischen Vorverständnis abhängig. In der einschlägigen wissenschaftlichen Diskussion lassen sich nun durchaus kontroverse theoretische Ansätze zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem unterscheiden, denen jeweils unterschiedliche, aber auch teilweise identische theoretische Konzepte zugrunde liegen und die jeweils nur eine oder einen Teil dieser Funktionen berücksichtigen. Schon deshalb kann sich ein dem Gegenstand gerecht werdender Ansatz der Berufsbildungsforschung nicht ausschließlich auf einen der bisher vorliegenden Ansätze stützen. Daher sollen im folgenden Abschnitt zunächst aus den gegenwärtig meistdiskutierten Ansätzen zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem die jeweils zentralen theoretischen Konzepte und die in diesem Zusammenhang postulierten Funktionen herausgearbeitet werden. Dabei sollen die oben unterschiedenen Funktionen des Bildungs-/Berufsbildungssystems begrifflich präzisiert und ihr wechselseitiger Zusammenhang näher bestimmt werden.

## 1.2 Theoretische Ansätze und Konzepte zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem — Funktionen des Bildungs- und Berufsbildungssystems

Beim gegenwärtigen Stand der wissenschaftlichen Diskussion müssen mindestens vier verschiedene theoretische Ansätze beziehungsweise Gruppen theoretischer Ansätze zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem unterschieden werden:

1. die traditionellen bildungsökonomischen Ansätze,
2. die polit-ökonomischen oder neomarxistischen Ansätze,
3. der Absorptionsansatz,
4. die kritisch-funktionalistischen Ansätze.

In der ersten Gruppe sind die explikativen, das heißt erklärenden, von den normativen oder planungsorientierten Ansätzen zu unterscheiden. Zu den Ansätzen einer explikativen Bildungsökonomie können

- der Humankapitalansatz,
- der Restgrößenansatz und
- der Ertragsratenansatz

gerechnet werden, wenngleich der Ertragsratenansatz in der Regel als Planungsansatz verstanden wird. Bei den Planungsansätzen werden nachfrage- und angebotsorientierte Ansätze unterschieden. Zu den ersteren gehören die zahlreichen Varianten des Arbeitskräftebedarfsansatzes, zu den letzteren

- der einfache Nachfrageansatz,
- der Bürgerrechtsansatz und
- der Absorptionsansatz.

Wegen seiner grundsätzlichen Bedeutung soll der Absorptionsansatz hier außerdem als eigenständiger theoretischer Ansatz behandelt werden.

Polit-ökonomische Ansätze haben vor allem Altvater und Huisken (1971), Huisken (1972) und Masuch (1972) entwickelt, als Vertreter kritisch-funktionalistischer Ansätze gelten Autoren wie Fend (1975), Hurrelmann (1975) und Offe (1975 b).

Zu 1. Während die pädagogischen oder erziehungswissenschaftlichen Ansätze der Bildungsforschung in erster Linie den Zusammenhang von Bildung/ Erziehung und Persönlichkeitsentwicklung thematisieren, analysieren die *traditionellen bildungsökonomischen Ansätze* den Zusammenhang von Bildung beziehungsweise Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum (vgl. zum Beispiel Hüfner, 1969 und 1970; Scherer, 1969). Im Mittelpunkt dieser Ansätze (Humankapital-, Restgrößen- und Ertragsratenansatz) steht die ökonomische Funktion des Bildungssystems — die Ausbildung für den Beruf, die *Qualifizierungsfunktion*, die Vermittlung produktivitätsrelevanter Qualifikationen und deren Beitrag zum wirtschaftlichen Wachstum beziehungsweise zur Einkommensbildung (Volkseinkommen, Individualeinkommen).

Demgegenüber können die *Planungsansätze* zunächst nicht als Theorien im Sinne einer Deutung und Erklärung des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystem angesehen werden; doch liegen diesen Ansätzen — den nachfrage- und den angebotsorientierten — einige grundlegende Annahmen zum Verhältnis von Ausbildung und Beruf, von Bildungs- und Beschäftigungssystem zugrunde. So geht der Arbeitskräftebedarfsansatz häufig von den Limitationalitätsannahme aus, während die angebotsorientierten Ansätze Elastizität oder Flexibilität in den Beziehungen von Ausbildung und Beruf und damit im Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem unterstellen.

Soweit Arbeitskräftebedarfsansätze Substitutionsspielräume negieren, weisen sie der Bildungsplanung (-politik) und dem Bildungssystem die Aufgabe zu, ein — nach Art und Niveau, Berufen und Ausbildungsmerkmalen differenziertes — *bedarfsadäquates* Qualifikationsangebot hervorzubringen.

Die Funktion des Bildungssystems, Arbeitskräfte auf Berufe und Berufspositionen, die sich nach ihrer Art, ihrem Inhalt und ihren Anforderungen beziehungsweise nach ihrer gesellschaftlichen Aufgabe qualitativ unterscheiden, soll als *Allokationsfunktion* bezeichnet werden; diese Allokationsleistung erbringt das Bildungssystem unabhängig davon, ob das Qualifikationsangebot bedarfsadäquat ist oder nicht. (Diese Leistung ist vor allem von der Qualifizierungs- und von der Selektionsleistung zu unterscheiden; vgl. unten.)

Zu 2. In einem ganz anderen theoretischen Kontext als die traditionellen bildungsökonomischen Ansätze stehen die *polit-ökonomischen oder neomarxistischen Ansätze der Bildungsökonomie* („Politische Ökonomie des Ausbildungssektors“). Ausgehend von marxistischen Theorien und Begriffen liefern sie einen theoretischen und kategorialen Rahmen zur Analyse und Erklärung der Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Bei allen Unterschieden und Gegensätzen ist den sogenannten bürgerlichen und den neomarxistischen Ansätzen jedoch das zentrale theoretische Konzept gemeinsam: das Konzept der bedarfsadäquaten Qualifikationsversorgung; hier in präskriptiv-planender, dort vor allem in analytischer Absicht (vgl. Offe, 1975 b).

Auch in den polit-ökonomischen Ansätzen steht die Qualifikationsversorgung und damit die Qualifizierungsfunktion des Bildungssystems im Mittelpunkt der Analysen des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Zu 3. Als theoretischer Ansatz zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem knüpft der *Absorptionsansatz* (vgl. Hartung/Nuthmann, 1975; Teichler, 1974; Teichler, Hartung und Nuthmann, 1976) an die Untersuchungen über soziale Auslese im Bildungssystem und an die These von Schelsky (1957) an, daß das Bildungssystem eine „Zuteilungsapparatur von Lebenschancen“ (S. 24) sei. Der Absorptionsansatz thematisiert nicht nur die qualifikatorischen, sondern auch die statusdistributiven Beziehungen und Abstimmungsprobleme von Bildungs- und Beschäftigungssystem und die damit zusammenhängenden Probleme der Legitimation des Systems sozialer Ungleichheit beziehungsweise der gesellschaftlichen Statushierarchie.

Diesem Ansatz läßt sich ein weiteres theoretisches Konzept entnehmen: das Konzept der Regulierung des Zugangs zu Ausbildungsgängen und Berufskarrieren, der Regulierung der Statusdistribution und der Staturerwartungen. Als dominierende Funktion des Bildungssystems wird hierbei die *Selektions- und Statusdistributionsfunktion* angesehen. Bei dieser Funktion geht es um die Verteilung von Absolventen des (Berufs)Bildungssystems auf Berufe beziehungsweise auf Berufspositionen, die sich nach ihrem gesellschaftlichen Status unterscheiden.

Allokation und Selektion/Statusdistribution sind zwei verschiedene Seiten eines real zusammengehörenden gesellschaftlichen Prozesses; sie lassen sich nur analytisch voneinander trennen.

Zu 4. Von den zahlreichen Varianten funktionalistischer und kritisch-funktionalistischer Ansätze sollen hier nur zwei relativ komplexe — das heißt mehrere Funktionen des Bildungssystems umfassende — Ansätze skizziert werden, und zwar der von Fend (1975) und der von Offe (1975 b):

Nach *Fend* erfordert die Reproduktion der Gesellschaft

- die Reproduktion des Arbeitsvermögens,
- die Reproduktion der Sozialstruktur, das heißt der sozialen Ungleichheit, und
- die Reproduktion der politischen und sozio-ökonomischen Herrschaftsverhältnisse (vgl. S. 28 und S. 188).

In Anlehnung an Parsons unterscheidet er daher drei Reproduktionsfunktionen des Bildungssystems:

1. die Qualifizierungsfunktion,
2. die Allokations- oder Selektionsfunktion und
3. die Integrations- oder Legitimationsfunktion.

Fend unterscheidet also nicht — ebensowenig wie Parsons (1973) und Nunner-Winkler (1971) — zwischen Allokation und Selektion. Darüber hinaus sind bei diesem Ansatz das Verhältnis von Qualifizierung und Sozialisation, von Sozialisation und Integration und die inhaltliche Abgrenzung von Integration und Legitimation nicht hinreichend präzisiert (vgl. hierzu weiter unten).

Den bislang komplexesten Ansatz hat *Offe* (1975 b) entwickelt. Er unterscheidet fünf Funktionen des Bildungssystems:

1. die Qualifizierungsfunktion,
2. die sozialpolitische Sicherungsfunktion (vgl. auch Baethge, 1970),
3. die Absorptionsfunktion,
4. die Integrationsfunktion und
5. die Legitimationsfunktion.

Bei der *sozialpolitischen Sicherungsfunktion* geht es — so Offe — darum, die „Arbeitskräfte möglichst dauerhaft in die Lage zu versetzen, Veränderungen in der quantitativen und qualitativen Beschäftigungsstruktur zu überstehen und so ein kontinuierliches Arbeitseinkommen zu erzielen“ (S. 234). Diese Funktion resultiert „aus dem permanenten Risiko jeder einzelnen Arbeitskraft, durch Entqualifizierung, durch steigende Leistungsanforderungen oder durch Freisetzung obsolet zu werden“ (S. 233). Das „Problem der sozialen Sicherung“ (S. 234) werde zunehmend durch das Bildungssystem bearbeitet (vgl. S. 234). „In dem Maße, wie diese Aufgabe vom Bildungssystem übernommen wird, gehen *sozialpolitische* Motive der Status-Sicherung von Arbeitskraft in die Bildungspolitik ein.“ (S. 234)

Da die Wirksamkeit dieser Funktion jedoch in diesem Fall von den Qualifizierungsleistungen des Bildungssystems, das heißt von den dort erzeugten Qualifikationspotentialen der Erwerbstätigen abhängt, kann die sozialpolitische Sicherungsfunktion nicht — wie Offe dies tut — als originäre und

eigenständige Funktion des Bildungssystems angesehen werden, sondern nur als eine *spezifische Zwecksetzung der Qualifizierung*.

Offe sieht Anzeichen dafür, daß das Bildungssystem „als Arbeitsmarktregler ‚überschüssige‘ Arbeitskräfte für eine bestimmte Zeitspanne absorbiert und außerhalb des Arbeitsmarktes mit materiellen Lebenschancen versorgt“ (S. 234). In diesem Fall erfüllt das Bildungssystem „substitutive Funktionen, insofern es die zeitweise ‚Vergesellschaftung‘, d.h. die institutionelle Einordnung der Arbeitskräfte vornimmt, die vom Beschäftigungssystem nicht aufgenommen werden ...“ (S. 246); somit wird im „Schulsystem *auch* quantitativ überschüssige, d.h. nicht (bzw. nicht in einer zumutbaren und relativ konfliktfreien Weise) absorbierbare ‚Surplus-Bevölkerung‘ organisiert und außerhalb der Arbeitswelt brachgelegt ... In dieser Funktion würde das Bildungssystem den Arbeitsmarkt dann nicht mehr in irgendeinem Sinne mit geeigneter Arbeitskraft *versorgen*, sondern ihn von ungeeigneter Arbeitskraft *entlasten*.“ (S. 246)

Diese Aufgabe des Bildungssystems soll hier als *Absorptions- oder Aufbewahrungsfunktion* bezeichnet werden. In diesem Fall würde sich die sozialpolitische Sicherungsfunktion nicht auf längerfristige Qualifizierungs-, sondern auf kurzfristige Absorptionseffekte des Bildungssystems stützen.

Darüber hinaus besteht die Aufgabe des Bildungssystems — so Offe — auch „in der Übernahme eines Erziehungsauftrages, der sich in erster Linie auf die Ausbildung allgemeiner *Arbeitstugenden* und institutioneller Loyalitäten bezieht. Hier geht es also nicht um die stoffliche Qualifikation der Arbeitskraft, sondern um ihre normative Abstimmung auf bestimmte ‚Produktionsverhältnisse‘“ (S. 234). Der Aufbau von „Verhaltensdispositionen ..., die den Interessen der herrschenden Instanzen des Beschäftigungssystems korrespondieren“ (S. 236), gilt „der Generalprävention von Klassenkonflikten und individuell abweichenden Verhaltensweisen, die *im* Rahmen kapitalistischer Produktionsverhältnisse nicht absorbiert werden könnten“ (S. 235), also der präventiven Sicherung der kapitalistischen Produktions- und Herrschaftsverhältnisse. Diese Funktion des Bildungssystems wird im allgemeinen als *Erziehungs-, Sozialisations- oder auch Integrationsfunktion* bezeichnet (zur Unterscheidung dieser Kategorien vgl. unten).

In bezug auf das *politische System* verweist Offe vor allem auf die *Legitimationsfunktion* des Bildungssystems (vgl. Offe, 1975 b, S. 239 und S. 242; diese Funktion wird auch von anderen Autoren als wesentlich betrachtet und eingehend behandelt, so etwa von Hurrelmann, 1975; Fend, 1975; Habermas, 1973 a). In diesem Zusammenhang stehen das Bildungssystem und die Bildungspolitik vor dem Problem, die faktisch existierende soziale Ungleichheit über die Statusdistributionsfunktion zu reproduzieren und diese Ungleichheit mit Mitteln der Ideologieproduktion zu rechtfertigen und zu verschleiern (vgl. S. 243).

Diese Legitimationsfunktion des Bildungssystems läßt sich — ebenso wie die Erziehungs- und Sozialisationsfunktion — einer umfassender zu definierenden Integrationsfunktion subsumieren: der Integration des Individuums in die Gesellschaft und der Integration der Gesellschaft.

Aus dem Ansatz von Offe lassen sich somit zwei weitere theoretische Konzepte gewinnen:

- das Konzept der Regulierung der „industriellen Reservearmee“ (Arbeitslosigkeit) und
- das Konzept der gesellschaftlichen Integration und Legitimation des gesellschaftlichen Status quo (vgl. auch Hurrelmann, 1975; Fend, 1975).

Das erste Konzept zielt auf die Absorptions- oder Aufbewahrungsfunktion, das zweite auf die Sozialisations-, Integrations- und Legitimationsfunktion.

Zusammenfassend können beim gegenwärtigen Stand der Bildungsforschung — im Sinne einer Theorie zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem — somit vier verschiedene Konzepte unterschieden werden, denen sich jeweils spezifische Funktionen beziehungsweise Funktionsgruppen des Bildungssystems zuordnen lassen:

1. Das Konzept der (bedarfsadäquaten) Qualifikationsversorgung:

Qualifizierungs- und Allokationsfunktion;

2. das Konzept der Regulierung des Zugangs zu Ausbildungsgängen und Berufskarrieren, der Regulierung der Statusdistribution und der Staturerwartungen:

Selektions- und Statusdistributionsfunktion;

3. Das Konzept der Regulierung der „industriellen Reservearmee“:

Absorptions- und Aufbewahrungsfunktion und

4. das Konzept der gesellschaftlichen Integration und Legitimation des gesellschaftlichen Status quo:

Sozialisations-, Integrations- und Legitimationsfunktion.

Ein den komplexen Beziehungen von (Berufs)Bildungs- und Beschäftigungssystem gerecht werdender Ansatz hätte diese theoretischen Konzepte und die damit thematisierten Funktionen zu berücksichtigen und auf der Basis empirischer Analysen auf ihre Tragfähigkeit und Triftigkeit hin zu überprüfen. Diese

Arbeit soll nun dazu beitragen herauszufinden, welchen Stellenwert die einzelnen Konzepte, die einzelnen Funktionen des (Berufs)Bildungssystems und die sich darauf beziehenden Hypothesen und Begründungszusammenhänge (vgl. Abschnitt 1.3) haben.

Zunächst muß noch auf zwei Besonderheiten des Berufsbildungssystems aufmerksam gemacht werden. Im Gegensatz zum allgemeinbildenden Schulsystem ist das „duale System“ *marktwirtschaftlich* organisiert; es unterliegt nicht direkt staatlicher Planung und Kontrolle. Die Entwicklung der Lehrlingsausbildung und damit vor allem die Verteilung der Jugendlichen auf verschiedene Ausbildungsberufe (*Allokationsleistung*) wird durch „Kräfte des Marktes“ und die Interessen der Privatwirtschaft gesteuert. Daran hat auch das Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 nichts wesentliches geändert. Gerade deshalb erscheint es uns wichtig, die Qualifizierungs- von der Allokationsfunktion analytisch zu unterscheiden.

Außerdem werden die Lehrlinge — wiederum im Gegensatz zu den Schülern im allgemeinbildenden Schulsystem — überwiegend im Betrieb ausgebildet, das heißt in der Regel am Arbeitsplatz beziehungsweise während des Arbeitsprozesses. Lehrlinge sind also produktiv tätig; sie können schon während ihrer Ausbildungszeit zur Verwertung privaten Kapitals beitragen, wenn die Erträge aus der Lehrlingstätigkeit die Ausbildungskosten übersteigen, wenn also für die Privatwirtschaft Nettoerträge oder Extragewinne entstehen. Diese Funktion des Berufsbildungssystems soll als *Verwertungsfunktion* bezeichnet werden. Sie verweist auf ein weiteres — fünftes — Konzept: das Konzept der Rekrutierung billiger Arbeitskräfte (durch das System der Lehrlingsausbildung im „dualen System“).

Insgesamt können somit folgende originäre Funktionen des Berufsbildungssystems unterschieden werden:

1. die Qualifizierungsfunktion,
2. die Allokationsfunktion,
3. die Selektions- und Statusdistributionsfunktion,
4. die Absorptions- und Aufbewahrungsfunktion,
5. die Verwertungsfunktion und
6. die Integrationsfunktion (Sozialisations-, Legitimationsfunktion).

Die Funktionsbegriffe, ihre Bedeutung und ihr innerer Zusammenhang sollen noch näher erläutert werden:

Erstens ist der Prozeß der *Allokation* im Verhältnis zu dem der Qualifizierung und der Selektion zu klären. Der Begriff der Allokation hebt sich vom Begriff der *Qualifizierung* dadurch ab, daß beim letzteren von qualitativen Unterschieden des Qualifikations- und Fachkräftebedarfs des Beschäftigungssystems und der Qualifizierungsprozesse im Berufsbildungssystem abstrahiert wird. In Wirklichkeit aber sind die Erwerbstätigen in unterschiedlichen Berufen (Berufsstruktur) tätig, und sie werden in verschiedenen Berufen ausgebildet (Ausbildungsstruktur). Der „Bedarf“ des Beschäftigungssystems ist nach der Art und dem Niveau der beruflichen Anforderungen differenziert. Im Gegensatz zu anderen Autoren (vgl. Parsons, 1973; Nunner-Winkler, 1971) soll hier in Anlehnung an Dahrendorf (1969) das *System gesellschaftlicher Arbeitsteilung* („funktionale Organisation“) von der *gesellschaftlichen Statushierarchie* unterschieden werden. Im System gesellschaftlicher Arbeitsteilung, die sich in der Berufsstruktur ausdrückt, unterscheiden sich die Berufe nach ihrer Art, ihrem Inhalt und nach ihrer Aufgabe oder Funktion; in der gesellschaftlichen Statushierarchie, das heißt im System sozialer Ungleichheit, nach ihrem gesellschaftlichen Status. Das Verhältnis von (Berufs)Bildungssystem und *gesellschaftlicher Arbeitsteilung* tangiert die *Allokationsfunktion* dieses Systems, das heißt die Aufgabe, die Jugendlichen für unterschiedliche Berufe und Berufspositionen auszubilden und auf dem Arbeitsmarkt zu verteilen; das Verhältnis von (Berufs)Bildungssystem und *gesellschaftlicher Statushierarchie* hat wiederum weitreichende Konsequenzen für die *Selektions- und Statusdistributionsfunktion*, das heißt die Aufgabe, den Zugang zu privilegierten Ausbildungsgängen, Berufen und Berufspositionen zu regulieren.

Zweitens sind die Unterscheidung von Qualifizierung und Sozialisation sowie der Zusammenhang von Sozialisation, Integration und Legitimation zu klären. Verschiedentlich wird der Qualifikationsbegriff so weit gefaßt, daß er neben den fachlichen auch die sozialen und politischen Qualifikationen einschließt und vielfach werden die fachlichen Qualifikationen unter den Sozialisationsbegriff subsumiert. Doch sollte zwischen diesen beiden Dimensionen beruflicher Qualifizierung begrifflich scharf getrennt werden. Die Unterscheidung von Qualifizierung — als Vermittlung fachlicher Qualifikationen — und Sozialisierung — als Vermittlung sozialer und politischer Qualifikationen — ergibt sich aus dem Doppelcharakter beruflichen Handelns und Lernens beziehungsweise aus dem Doppelcharakter der Berufstätigkeit und der Berufsausbildung. Im Beschäftigungssystem produzieren die Menschen nicht nur Gebrauchswerte, sie reproduzieren zugleich auch die historisch-konkreten Produktions- und Herrschaftsverhältnisse. Berufliches Handeln ist nicht nur „Arbeit“; es hat auch sozialen und politischen Charakter. Diese

politische Dimension beruflichen Handelns steht — in allen Systemen sozialer Ungleichheit — im Konflikt zwischen dem Interesse der „Privilegierten“ an der Erhaltung des Status quo und dem Interesse der jeweils „Benachteiligten“ an der Weiterentwicklung der Strukturen und Funktionen gesellschaftlicher Systeme und Subsysteme. So richten sich auch auf die *Berufsausbildung* als Vorbereitung für eben diese Berufspraxis konfligierende gesellschaftliche Interessen: einerseits das Interesse, die Berufsausbildung als Instrument der Integration der Jugend in die Gesellschaft und der Integration der Gesellschaft zu organisieren, andererseits das Interesse, die Berufsausbildung an den Zielen einer emanzipatorischen Berufserziehung zu orientieren (vgl. Lempert/Franzke, 1976).

Dominiert das Integrationsinteresse, so werden mit dem Bildungssystem, den Bildungsprozessen und -effekten *Systeme externer und interner, sozialer und psychischer Kontrollen*, Mechanismen sozialer Kontrolle und Sozialisationsmechanismen institutionalisiert, die die Stabilität und die Integration der Gesellschaft sichern sollen. Während die Mechanismen sozialer Kontrolle das Verhalten der Jugend schon im Bildungssystem reglementieren und steuern („Disziplinierung“), zielen integrative Sozialisationsprozesse auf eine präventive Sicherung künftigen Wohlverhaltens („Anpassung“) und damit auf die Sicherung von Massenloyalität gegenüber dem ökonomischen und dem politisch-administrativen System, vor allem durch

- Internalisierung von Verhaltenskontrollen,
- Ideologieproduktion und/oder
- Legitimationspolitik.

(Vgl. Habermas, 1973 a; Offe, 1975 b und 1973 b; Fend, 1975; Hurrelmann, 1975.)

Bisher wurden die Funktionen des Bildungssystems im Verhältnis zu unterstellten „funktionalen Erfordernissen“ des Beschäftigungssystems und des politischen Systems entwickelt; im folgenden soll zusammenfassend noch einmal der umgekehrte Weg gegangen werden, das heißt, die Funktionen des Bildungssystems sollen aus Strukturmerkmalen und System- beziehungsweise Reproduktionsproblemen der Gesellschaft abgeleitet werden. Zur Orientierung der Darstellung sei das folgende *Schaubild* vorangestellt.

Der hier entwickelte theoretische Bezugsrahmen zum Verhältnis von (Berufs)Bildungs- und Beschäftigungssystem geht von drei zentralen *Strukturmerkmalen* kapitalistischer Industriegesellschaften aus:

1. dem Prinzip der Kapitalverwertung,
2. dem Moment sozialer Ungleichheit und
3. dem Problem von Herrschaft.

Diesen Strukturmerkmalen korrespondieren zwei fundamentale *Systemprobleme*:

- a) die Sicherung der Produktions- und Verwertungsbedingungen beziehungsweise die Vermeidung und Steuerung ökonomischer Krisen und
- b) die Sicherung der gegebenen Produktions- und Herrschaftsverhältnisse beziehungsweise die Vermeidung und Steuerung von Integrations-, Loyalitäts- und Legitimationskrisen (vgl. Offe, 1973 b; Habermas, 1973 a und 1973 b).

Zur Vermeidung beziehungsweise Lösung dieser fundamentalen Systemprobleme übernehmen Bildungs- und Berufsbildungssystem spezifische *Funktionen*:

Die Produktions- und Verwertungsbedingungen sollen vor allem durch die ökonomischen Reproduktionsfunktionen, das heißt durch die Qualifizierungs- und die Allokationsfunktion, gesichert werden. Diese Funktionen unterscheiden sich von der Verwertungsfunktion in erster Linie dadurch, daß sie im Gegensatz zu dieser nur *indirekt* — durch eine Steigerung der Produktivkräfte und der Arbeitsproduktivität — zur Verwertung privaten Kapitals beitragen.

Die Selektions- und Statusdistributionsfunktion bezieht sich demgegenüber auf die Reproduktion der sozialen Ungleichheit, der gesellschaftlichen Statushierarchie.

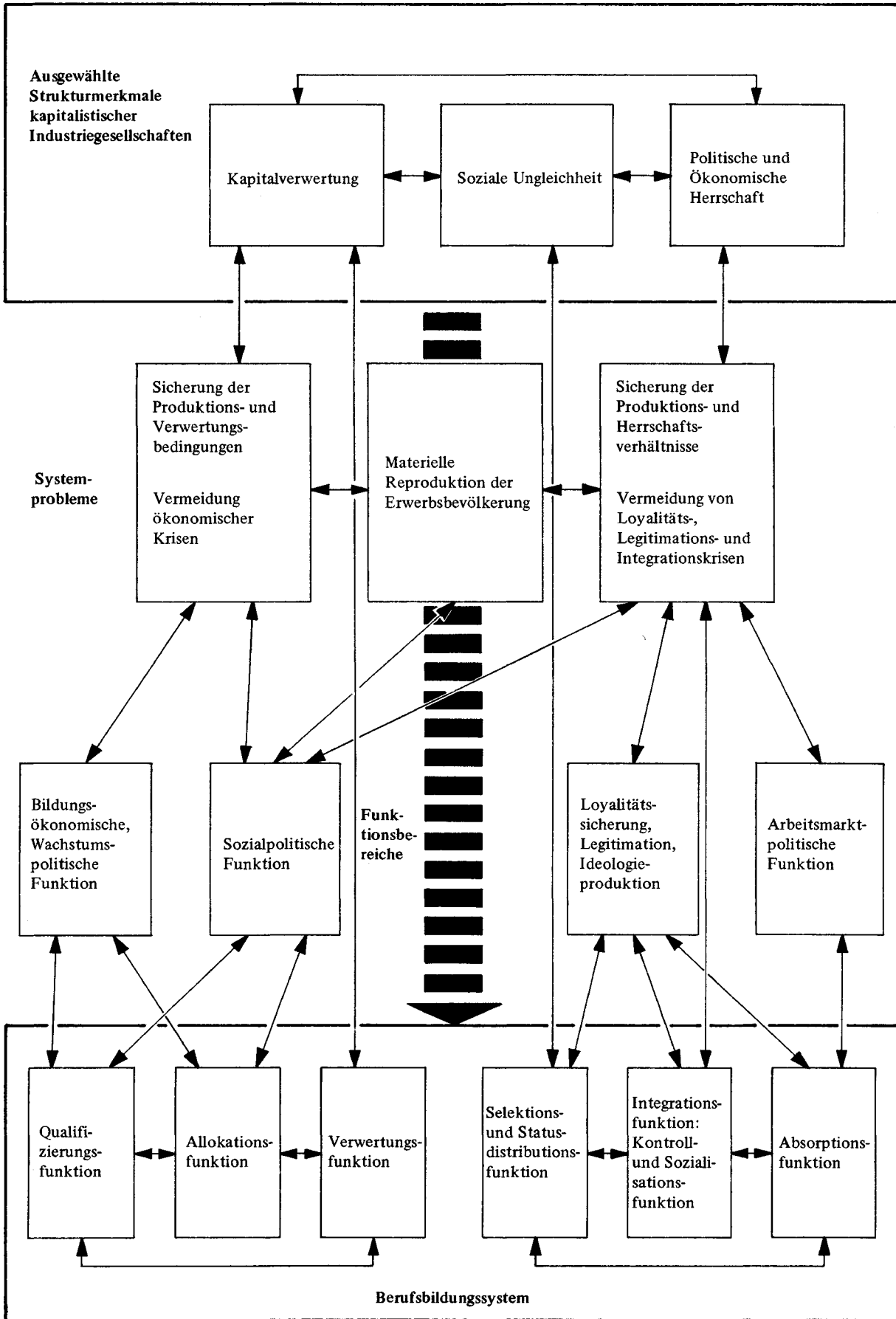
Zur Sicherung der Produktions- und Herrschaftsverhältnisse können

- sozialpolitische Sicherungsmaßnahmen,
- arbeitsmarktpolitische,
- legitimationspolitische sowie
- andere loyalitätssichernde — insbesondere sozialisationspolitische — Maßnahmen ergriffen werden.

Bei den ersten beiden Maßnahmenteilen handelt es sich um Maßnahmen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen *real* verändern, während die legitimationspolitischen Maßnahmen auf der *symbolischen* Ebene ansetzen und vor allem auf eine Veränderung des Bewußtseins (von der Wirklichkeit) und des „Geltungsglaubens“ zielen. „Vom traditionellen Begriff der *Legitimität* unterscheidet sich der der Massenloyalität insofern, als sie nicht in einem gesicherten ‚Geltungsglauben‘ gegenüber einer gegebenen



Schaubild 1: Funktionen des „dualen Systems“ im gesamtgesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang



Ordnung, sondern, im Gegenteil, im Verzicht auf Legitimationsforderungen überhaupt besteht.“ (Offe, 1973 b, S. 157)

Die sozialpolitischen Sicherungsmaßnahmen können sich auf Qualifizierungs- und/oder Absorptionsleistungen des Bildungssystems stützen. Dabei dienen die Absorptionsmaßnahmen allerdings nicht nur der Entlastung des Arbeitsmarktes (arbeitsmarktpolitische Zielsetzung), auch ihre Nebeneffekte, die sich auf andere Funktionen des Bildungssystems beziehen, sind durchaus erwünscht — sie dienen:

- der sozialen und psychischen Kontrolle (Integrationsfunktion),
- der Regulierung (konkret: dem Abbau) von Stuserwartungen und -ansprüchen (Statusdistributionsfunktion) und
- der sozialpolitischen Sicherung (siehe oben; vgl. Offe, 1975 b).

Alle hier unterschiedenen Funktionen stehen — gemäß unserer Grundannahme (vgl. Abschnitt 1.1) — im Konflikt gesellschaftlicher Interessen oder grundsätzlich im Widerspruch zu den Zielen einer emanzipierenden Berufserziehung und einer demokratischen Berufsbildungspolitik:

— Die *Qualifizierungsfunktion* steht vor allem im Konflikt zwischen jenen Qualifikationsanforderungen, die sich aus dem Interesse an der Erhaltung der Produktions- und Verwertungsbedingungen des Kapitals ableiten, und jenen, die sich mit dem Interesse an einer utilitaristischen, das heißt auf bloße Existenzsicherung gerichteten (vgl. Holzkamp, 1973) oder an einer weiterreichenden emanzipatorischen Berufspraxis begründen lassen;

— die *Allokationsfunktion* im Konflikt zwischen den kurzfristigen Verwertungsinteressen und den langfristigen Rekrutierungsinteressen der Privatwirtschaft einerseits sowie im Konflikt zwischen den akuten — nicht unabhängig vom Ausbildungsangebot — artikulierten Berufswünschen der Lehrlinge und den langfristigen Erwerbs- und Berufschancen auf dem Arbeitsmarkt andererseits;

— die *Selektions- und Statusdistributionsfunktion* im Konflikt zwischen dem Interesse an der Erhaltung der gesellschaftlichen Statushierarchie und an sozialer Auslese einerseits und dem Interesse an materialer Chancengleichheit und individueller Förderung andererseits;

— die *Absorptionsfunktion* im Konflikt zwischen dem bloßen Interesse am Abbau der „industriellen Reservearmee“ einerseits und dem Interesse an einer qualifizierten und zukunftsorientierten Berufsausbildung andererseits;

— die *Verwertungsfunktion* im Konflikt zwischen dem Interesse einzelner Ausbildungsbetriebe an der Rekrutierung billiger Arbeitskräfte und den langfristigen Rekrutierungsinteressen der Gesamtwirtschaft einerseits und dem Interesse der Lehrlinge an einer qualifizierten und entsprechend aufwendigen Ausbildung sowie an einer vom Elternhaus materiell unabhängigen Existenz andererseits;

— die *Kontrollfunktion* im Konflikt zwischen Fremd- und Selbstbestimmung gesellschaftlich organisierter Lernprozesse und

— die *Sozialisationsfunktion* im Konflikt zwischen Integration und Emanzipation.

Diese Ausführungen verweisen bereits auf den realen Zusammenhang beziehungsweise auf die *Interdependenz* der Funktionen und Probleme der Berufsausbildung:

Die qualitative<sup>2</sup> und quantitative<sup>3</sup> *Qualifizierungsleistung* tangiert — neben den Lernchancen — vor allem

— die Verwertungschancen der Ausbildungsbetriebe (Verwertungsfunktion);

— die Selektionsprozesse auf dem Ausbildungs- und auf dem Arbeitsmarkt sowie — im Rahmen von Stufenausbildungsordnungen — den Übergang von der Grund- zur Aufbaustufe (Selektions- und Statusdistributionsfunktion);

— die Integrationsleistungen, das heißt die Möglichkeiten und Grenzen sozialer Kontrolle und beruflicher Sozialisation (Integrationsfunktion), und

— schließlich die Absorptionsleistung (-kapazität), also den Beitrag des „dualen Systems“ zur Entlastung des Arbeitsmarktes beziehungsweise zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit (Absorptionsfunktion).

Die differentiell verteilten *Verwertungschancen* beeinflussen vor allem die Allokationsleistung des Berufsbildungssystems, das heißt die Verteilung der Jugendlichen auf unterschiedliche Ausbildungsberufe und damit die Stuserwartungen und die Statusdistribution, den möglichen beruflichen Auf- und Abstieg in der gesellschaftlichen Statushierarchie; sie bestimmen jedoch auch — und vor allem — das quantitative Ausbildungsangebot und damit die Aufnahme- oder Absorptionskapazität des Berufsbildungssystems, wie die Erfahrungen der letzten Jahre deutlich zeigen (vgl. dazu Kapitel 4 und 5).

2 Qualität der Ausbildung.

3 Ausbildungsvolumen = Zahl der Auszubildenden; Ausbildungsdauer = Zahl der Ausbildungsjahre.

Diese Interdependenz führt zu *Konflikten* zwischen verschiedenen Funktionsleistungen des Berufsbildungssystems:

Tendenziell sinkende Verwertungschancen und ein abnehmender Fachkräftebedarf könnten zum Beispiel (vgl. Kapitel 2 und 3) die Auslese vor, während und nach der Berufsausbildung verschärfen, das Lehrstellenangebot auf dem Ausbildungsmarkt und damit das potentielle Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt sowie die Absorptionskapazität des Berufsbildungssystems negativ beeinflussen, während eine ungeplante und unkontrollierte verwertungsgesteuerte Entwicklung des Lehrstellenangebots gegenwärtig (vgl. Kapitel 4 und 5) zwar die Integrations- und Absorptionsprobleme mildert beziehungsweise mildern könnte, sich aber auf der anderen Seite Fehlallokation und Fehlqualifizierung verschärfen beziehungsweise verschärfen würden.

Daher wird man die Analyse der Beziehungen von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem nicht auf die Untersuchung einer Funktion oder einer Funktionsdimension reduzieren können, sondern die vielfältigen Funktionen sowie ihren wechselseitigen und widersprüchlichen Zusammenhang berücksichtigen müssen (multifunktionaler Ansatz; vgl. Offe, 1975 b; Fend, 1975).

Da diese Arbeit dazu beitragen soll, die Funktionen und Funktionsprobleme beziehungsweise die Funktionalität oder Dysfunktionalität des Berufsbildungssystems einschätzen zu können, müßten eigentlich die Widersprüche und Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem in allen hier unterschiedenen Dimensionen analysiert werden; im folgenden (vgl. Abschnitt 1.3) wird dargelegt, aus welchen Gründen sich die vorgelegte Untersuchung dennoch auf einige ausgewählte Dimensionen der Beziehungen zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem konzentriert.

Im Rahmen einer komplexen Analyse dieser Beziehungen wäre nicht nur — wie bisher — die Qualifikationsentwicklung (Fachkräftebedarf), sondern auch die Entwicklung

- der Verwertungs- und Rationalisierungsanforderungen und -interessen,
  - der Allokations- und Selektionsanforderungen und -interessen beziehungsweise des Allokations- und Selektionsbedarfs und
  - der Absorptions- und Integrationsanforderungen und -interessen beziehungsweise des Absorptions- und Integrationsbedarfs
- sowie die entsprechenden
- Qualifizierungs-,
  - Verwertungs- und Rationalisierungs-,
  - Allokations-,
  - Selektions-,
  - Absorptions- und
  - Integrationsleistungen

des Berufsbildungssystems zu untersuchen. Neben dieser Ebene der *Abstimmungsprobleme*, der Ebene der Problemdefinition, sind zwei weitere Ebenen in der Berufsbildungsforschung zu berücksichtigen:

- die Ebene der (ökonomischen und politischen) *Bedingungen und Ursachen* der Probleme und Mängel des Berufsbildungssystems, also die Ebene der (theoretischen) Erklärungsansätze, und
- die Ebene der (ökonomischen und politischen) *Auswirkungen und Folgen* der Berufsausbildung, also der Einfluß der beruflichen Bildung auf das wirtschaftliche Wachstum und die politische Stabilität.

Im nächsten Abschnitt sollen nun zunächst die sich auf diese drei Ebenen — reale Abstimmungsprobleme beziehungsweise Problemdefinitionen, Erklärungsansätze, Folgewirkungen — beziehenden und in dieser Untersuchung zu überprüfenden Hypothesen und ihre Begründungszusammenhänge zum Verhältnis von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem systematisch herausgearbeitet und dargestellt werden.

### 1.3 Hypothesen zu den Widersprüchen und Abstimmungsproblemen zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem; Begründungszusammenhänge und Erklärungsansätze

1. Wie in der Einleitung dargelegt, wird sich diese Arbeit nicht mit den vorliegenden *Erklärungsansätzen* zum Verhältnis von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem und mit den herrschenden Annahmen über die Auswirkungen und Folgen der Berufsausbildung auf die ökonomische und politische Entwicklung auseinandersetzen. Sie bezieht sich nur auf die erste Ebene, die Ebene der Abstimmungsprobleme zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem.

Wenn man von dieser Problemstellung ausgeht, dann kann die *Verwertungsfunktion* als *eigenständige* Funktion des Berufsbildungssystems in den Hintergrund der Analyse treten; sie wird *in dieser Untersuchung* daher nur als intervenierende Variable zwischen dem (quantitativen und qualitativen) Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen auf dem Ausbildungsmarkt und dem (quantitativen und qualitativen) Angebot betrieblich ausgebildeter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt einerseits und dem Fachkräftebedarf des Beschäftigungssystems andererseits berücksichtigt.

Da außerdem die *Allokationsprobleme* unter die qualifikatorischen Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem subsumiert werden können, lassen sich eine qualifikatorische und eine integrative Dimension in den Beziehungen zwischen beiden Systemen unterscheiden. Die Berufsbildungsforschung muß also sowohl die qualifikatorischen als auch die integrativen Abstimmungsprobleme untersuchen. Diese integrativen Probleme hängen vor allem davon ab, inwieweit es der Gesellschaft gelingt, die Arbeits- und Lebensbedingungen so zu gestalten und zu entwickeln, daß sie den Ansprüchen des einzelnen genügen und die Versprechungen der Gesellschaft einlösen — das heißt von den gesellschaftlichen Integrationsanforderungen und den Integrationsleistungen der vorberuflichen und beruflichen Bildung. Will man die Integrationsproblematik berücksichtigen, so kann man sich nicht darauf beschränken, allein die Entwicklungstendenzen der Arbeitsplatzstrukturen und der Qualifikationsanforderungen zu erfassen; diese müssen vielmehr als *ein* Moment der Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten begriffen werden. Um die begrenzte Perspektive der traditionellen Qualifikationsforschung, die die Integrationsproblematik — sofern sie diese überhaupt aufgreift — nur an Aspekten der Arbeitsplatzstruktur festmacht, zu erweitern, sollen in dieser Untersuchung weitere Momente in die Analyse einbezogen werden, nämlich:

- die konkreten Arbeitsbedingungen,
- die Aufstiegschancen und
- die betrieblichen Herrschafts- und Kontrollformen.

Damit ist die Integrationsproblematik jedoch noch keineswegs hinreichend erfaßt; dazu wären vielmehr umfassende Analysen

- zur Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen (etwa: Lebensstandard, Umwelt, Gesundheit) und
- des politischen Bewußtseins und Verhaltens miteinzubeziehen.

In Kapitel 2 sollen die vorliegenden Studien zu den drei obengenannten Aspekten der Arbeits- und Lebensbedingungen ausgewertet und im Hinblick auf die Entwicklungstendenzen der Integrationsanforderungen interpretiert werden; diesen Befunden sollen dann die Ergebnisse von Studien zur vorberuflichen und beruflichen Sozialisation, die zur Einschätzung der Integrationsleistungen beitragen können, gegenübergestellt werden (vgl. Kapitel 3).

Im Mittelpunkt dieser Untersuchung stehen jedoch — wie bereits begründet — die *qualifikatorischen* Abstimmungsprobleme und die quantitativen Abstimmungs-(Aufnahme-)probleme zwischen dem Bildungs- und dem Berufsbildungssystem, also die Abstimmungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt, stehen.

Die *qualifikatorischen* Abstimmungsprobleme zwischen dem Angebot des Berufsbildungssystems und der Nachfrage des Beschäftigungssystems können Probleme der Unterqualifizierung (qualitative Seite) und Unterversorgung (quantitative Seite) oder Probleme der „Überqualifizierung“ und „Überversorgung“ sein, also entweder Rekrutierungs- oder Beschäftigungs- und Absorptionsprobleme, und sie können Probleme der Fehl Ausbildung und Fehlallokation sein.

Nach einer weit verbreiteten Auffassung bestehen die Probleme und Mängel des Berufsbildungssystems vor allem darin, daß die Lehrlinge — gemessen an den gegenwärtigen, vor allem aber an den zukünftigen Anforderungen des Beschäftigungssystems beziehungsweise der Gesamtwirtschaft — unzureichend ausgebildet werden (Unterqualifikationsthese) und daß das Berufsbildungssystem insgesamt zu wenige Fachkräfte (Unterversorgungsthese) oder aber in „falschen“ Berufen (Fehlallokationsthese) ausbildet,

daß damit schließlich das wirtschaftliche Wachstum beziehungsweise die Kapitalverwertung gefährdet werden (vgl. zum Beispiel Winterhager, 1970).

In dieser Untersuchung soll nun auf der Basis vorliegender empirischer Untersuchungen und statistischer Daten die Frage untersucht werden, ob diese Interpretation der Beziehungen von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem der Wirklichkeit entspricht und ob sich — wie der Verlauf der Reformdiskussion vermuten läßt — die realen Probleme des Berufsbildungssystems, die Problemdefinitionen und Reformbegründungen in den letzten Jahren geändert haben. Die — vermuteten — (qualitativen und quantitativen) Qualifizierungsdefizite wurden in der Vergangenheit häufig nicht oder nur unzureichend empirisch belegt, theoretisch mangelhaft abgeleitet und begründet, oder sie bezogen sich lediglich auf einzelne ausgewählte Aspekte der Qualifikationsentwicklung (Arbeitsprozeß, technischer Wandel, berufliche Mobilität usw.) oder nur auf einzelne Bereiche des Beschäftigungssystems (Produktion, Handel usw.).

So wurde zum Beispiel in den sechziger Jahren das (vermeintlich) unzureichende Fachkräfteangebot des Berufsbildungssystems beziehungsweise der Facharbeiter- oder Fachkräftemangel des Beschäftigungssystems mit den unbesetzten Lehrstellen begründet. In diesem Zusammenhang wurde unterstellt, daß das Lehrstellenangebot ein Indikator für den Fachkräftebedarf des Beschäftigungssystems sei. Diese Annahme ist jedoch insofern problematisch, als in vielen Bereichen mehr Lehrlinge eingestellt werden, als zur Nachwuchsrekrutierung erforderlich sind, vor allem dann, wenn Lehrlinge als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden können.

Um die *quantitativen* Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem bestimmen zu können, wird man daher den Fachkräftebedarf des Beschäftigungssystems *unabhängig* von der Entwicklung des Lehrstellenangebots und der Fachkräfteausbildung im Berufsbildungssystem einschätzen und die Annahmen über die jeweiligen Entwicklungstendenzen aufeinander beziehen müssen.

Häufig werden *qualitative* Abstimmungsprobleme zwischen den Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems und den Qualifikationspotentialen der Lehrabsolventen des Berufsbildungssystems allein mit der — an ausbildungsimmanenten Standards der Vollständigkeit, Planmäßigkeit usw. gemessenen — mangelhaften Qualität der Ausbildung in der Berufsschule und im Betrieb begründet. Auch dieser Begründungszusammenhang greift zu kurz, weil die unter diesen Bedingungen entwickelten Qualifikationspotentiale durchaus den Anforderungen späterer Einsatzbereiche genügen können. Daher müssen sowohl die Ausbildungsbedingungen als auch die beruflichen Anforderungen unabhängig voneinander bestimmt werden.

Außerdem wird in diesem Zusammenhang einfach unterstellt, daß man von den Ausbildungsbedingungen direkt auf die Ausbildungsergebnisse und damit auf die Qualifikationspotentiale der Lehrabsolventen schließen kann, denn in der Regel werden nicht die *fachlichen Qualifikationen* der Lehrabsolventen (Output-Modell; vgl. Sachverständigenkommission, 1974) nach Abschluß der Berufsausbildung analysiert und im Verhältnis zu den Anforderungen der Berufspraxis beurteilt, vielmehr wird von der Qualität der Ausbildungsbedingungen auf die fachliche Kompetenz der Lehrabsolventen geschlossen und entweder einfach unterstellt, daß diese im Verhältnis zu den späteren beruflichen Anforderungen unzureichend sein müsse, oder aber es wird — wie in dieser Arbeit vorgesehen — die auf der Basis der Qualität der Ausbildungsbedingungen eingeschätzte *Qualifizierungsleistung* des Berufsbildungssystems den Entwicklungstendenzen der Qualifikationsanforderungen gegenübergestellt.

Vielfach werden Qualifikationsdefizite allein mit den (aktuellen) Anforderungen des Arbeitsprozesses, der Arbeitsplätze und der technisch-organisatorischen („objektiven“) Produktionsbedingungen begründet. Bei diesem Ansatz werden die Qualifikations- und Lernpotentiale der Lehrabsolventen außer acht gelassen, oder es wird einfach unterstellt, daß sie unzureichend seien. Außerdem liegen diesem Ansatz ein *statisches* Modell der Abstimmungsproblematik und ein statischer Qualifikationsbegriff zugrunde. Dieses Modell wird jedoch der Dynamik kapitalistischer Industriegesellschaften nicht gerecht, weil die Unternehmen ihre Existenz und Konkurrenzfähigkeit nur sichern können, wenn sie die technisch-organisatorischen Produktionsbedingungen ständig umwälzen, um die Arbeitsproduktivität zu steigern und die Kosten zu senken. Die einschlägige Diskussion geht daher auch meist von einem dynamischen Ansatz aus.

In diesem Zusammenhang wurde und wird vielfach noch heute angenommen, daß die beruflichen Anforderungen mit dem technisch-organisatorischen Wandel der Produktionsbedingungen beziehungsweise mit fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung steigen (Höherqualifizierung).

### 1. Die These von der Höherqualifizierung

Die Höherqualifizierungsthese, die sich zunächst auf das *Niveau* beruflicher Anforderungen bezieht, wurde in der Vergangenheit weder empirisch ausreichend belegt noch theoretisch überzeugend abgeleitet.

a) Die Annahme steigender beruflicher Anforderungen beziehungsweise eines wachsenden oder zumindest gleichbleibenden Fachkräftebedarfs wird häufig mit den Erfordernissen einer wachsenden, international konkurrenzfähigen Wirtschaft begründet. Dabei wird — implizit oder explizit — ein positiver Zusammenhang zwischen den gesamtwirtschaftlichen Zielen wie „Wirtschaftswachstum“ oder „internationale Konkurrenzfähigkeit“ und deren Bedingungen (Wachstumsfaktoren) einerseits und den Ausbildungsleistungen des Bildungs- und Berufsbildungssystems andererseits angenommen. Bevor jedoch aus diesem Zusammenhang auf wachsende Anforderungen an das Bildungs- und Berufsbildungssystem geschlossen werden kann, müßten zunächst die einzelnen (theoretischen) Vermittlungsschritte expliziert und die — meist impliziten — Annahmen über den unterstellten Kausalzusammenhang überprüft werden.

Unterstellt wird in der Regel insbesondere ein positiver Zusammenhang zwischen dem Bildungs- und Qualifikationspotential der Erwerbstätigen einerseits und der wirtschaftlichen Entwicklung andererseits, genauer: ein (positiver) Zusammenhang von Bildungsinvestition und Wirtschaftswachstum (vgl. Hüfner, 1970). Sowohl neomarxistische als auch die sogenannten bürgerlichen Ansätze der Bildungsökonomie gehen davon aus, daß das Bildungs- und Qualifikationspotential der Erwerbstätigen wirtschaftliches Wachstum limitieren oder aber beschleunigen könne; während „Unterqualifikation“ der Erwerbstätigen den wirtschaftlichen Strukturwandel und/oder die Entwicklung und Durchsetzung wissenschaftlich-technischer Innovationen verzögere oder bremse, könne eine anzustrebende „Überqualifikation“ der Arbeitskräfte die wirtschaftliche und die wissenschaftlich-technische Entwicklung erheblich beschleunigen.

Der Zusammenhang zwischen den gesamtwirtschaftlichen Zielen und den Ausbildungsleistungen des Bildungs- und Berufsbildungssystems wird vor allem über die Entwicklung der *Produktivkräfte* hergestellt. Eine wachsende, international konkurrenzfähige Wirtschaft müsse — so wird argumentiert — kosten- und preisgünstig produzieren und/oder neue und qualitativ hochwertige Produkte auf in- und ausländischen Märkten anbieten.

Wie die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre empirisch gezeigt hat, hängt das wirtschaftliche Wachstum nicht direkt von den menschlichen und technisch-organisatorischen Produktivkräften oder Wachstumsfaktoren, sondern vor allem von der Entwicklung der Gewinnchancen privater Unternehmen ab (vgl. Huffs Schmid, 1975 a und 1975 b; Altvater u.a., 1974 a, 1974 b und 1974 c; Blechschmidt, 1974). Ebenso vermittelt wie der Zusammenhang zwischen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung und dem wirtschaftlichen Wachstum ist der Zusammenhang zwischen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung und der Entwicklung des Bildungs- und Berufsbildungssystems (vgl. unten).

b) Häufig wird die Annahme steigender beruflicher Anforderungen beziehungsweise eines wachsenden oder zumindest gleichbleibenden Fachkräftebedarfs nicht mit den für notwendig gehaltenen Wachstumsraten des Sozialprodukts, sondern mit der *absoluten Höhe* des Sozialprodukts — dem Niveau gesellschaftlicher Produktion und Reproduktion — begründet. Diese Argumentation stützt sich auf die empirisch feststellbare Korrelation zwischen der Höhe des Sozialprodukts und einigen Variablen der formalen Organisation der Bildungssysteme (Dauer und Niveau der Ausbildung, relativer Schul- und Hochschulbesuch, Schulausgaben usw.). Sie ist insofern problematisch, als aus einer Korrelation zwischen dem Niveau der gesellschaftlichen Produktion und Reproduktion einerseits und dem Bildungs- und Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen andererseits weder auf eine kausale Beziehung noch auf die Richtung dieses Zusammenhanges geschlossen werden kann, weil nicht sicher ist, ob das höhere Sozialprodukt eine Expansion des Bildungssystems — als Investitionsgut — notwendig oder — als Konsumgut — möglich macht (vgl. Hüfner, 1969; Edding, 1963).

c) Vielfach werden die vermeintlich gestiegenen Anforderungen an das Bildungssystem auf der Basis *internationaler Vergleiche von Bildungssystemen* begründet. Anhand problematischer (zum Beispiel Abiturienten- und Studentenquote) oder wenig explizierter Indikatoren wird die „Rückständigkeit“ eines Bildungssystems konstatiert. Da in diesem Ansatz die Besonderheiten des ökonomischen, politischen und kulturellen Systems der jeweiligen Gesellschaft weitgehend ausgeblendet werden, kann man aus internationalen Vergleichen nur schwer Schlüsse auf die „Rückständigkeit“ des nationalen Bildungssystems ziehen. Außerdem wird in diesem Ansatz unterstellt, daß Expansionsniveau und -tempo des Bildungssystems den Qualifikations- und Fachkräftebedarf beziehungsweise die Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Beschäftigungssystem widerspiegeln. Es ist jedoch zu vermuten, daß die

Expansionstendenzen des Bildungssystems auch — und möglicherweise vor allem — als eine Reaktion auf den wachsenden *Absorptionsbedarf* zu interpretieren sind.

d) Schließlich wird häufig von der *Qualität des wirtschaftlichen Outputs*, das heißt vom technologischen Niveau der Arbeitsprodukte und -ergebnisse, auf das Anforderungsniveau einzelner Arbeitsplätze geschlossen, oder anders ausgedrückt, von der „Kompliziertheit“ vieler Industrieprodukte (Weltraumfahrt, Taschenrechner usw.) und der in ihnen inkorporierten wissenschaftlichen Leistungen auf die Kompliziertheit der Arbeitsprozesse einzelner Erwerbstätiger und auf das Anforderungsniveau einzelner Arbeitsplätze. Unter den Bedingungen hochkomplexer Industriegesellschaften sind die Arbeitsprodukte jedoch nicht das Ergebnis individueller, sondern *gesellschaftlicher Arbeit*, das heißt arbeitsteilig und kooperativ organisierter Arbeitsprozesse. Die Annahme eines Zusammenhanges zwischen der „Kompliziertheit“ der Produkte gesellschaftlicher Arbeit und der einzelnen Arbeitstätigkeit müßte daher ebenfalls genauer theoretisch analysiert und empirisch belegt werden. Denn klassische Nationalökonomien wie Adam Smith und auch Karl Marx haben bereits gezeigt, daß der gesellschaftliche Reichtum unter kapitalistischen Bedingungen vor allem aus der *Zerlegung komplexer in einfache Tätigkeiten* resultiert. Daher können aus dem technologischen Niveau industrieller Arbeitsprodukte nicht ohne weiteres steigende Qualifikationsanforderungen abgeleitet werden (vgl. Jánossy, 1966).

e) Häufiger werden die steigenden beruflichen Anforderungen direkt mit den *Erfordernissen des technischen Wandels, der Produktivkraftentwicklung beziehungsweise mit der wissenschaftlich-technischen Entwicklung* („Revolution“) begründet.

In diesem Zusammenhang wurde angenommen, daß der technische Wandel steigende und/oder sich verändernde Anforderungen an das wissenschaftlich-technische Personal („Rezeptemacher“) und/oder ausführende Personal („Rezepteanwender“) stellt (vgl. zum Beispiel Hirsch, 1969; Hirsch/Leibfried, 1971). Auch diese Annahmen, die besonders Ende der sechziger Jahre in der Bundesrepublik diskutiert wurden, hätten zunächst überprüft werden müssen, um realistische Folgerungen über die Qualifikationsentwicklung ziehen zu können. Schon damals hätte deutlich werden müssen, daß der technisch-organisatorische Wandel, eine Steigerung der Produktivkräfte und der Arbeitsproduktivität nicht zwangsläufig zu höheren Anforderungen führen (vgl. zum Beispiel Marx, *Das Kapital*, Bd. 1, Vierter Abschnitt).

f) Außerdem werden wachsende berufliche Anforderungen im Beschäftigungssystem mit dem *Übergang vom extensiven zum intensiven Wachstum* begründet (vgl. zum Beispiel Huisken, 1972). Nach dieser Auffassung basierte das (bei einer oberflächlichen Analyse) erstaunliche wirtschaftliche Wachstum („Wirtschaftswunder“) während der Rekonstruktionsperiode auf einer Ausschöpfung des vorhandenen und sich erweiternden (quantitativen) Arbeitskräftepotentials. Nachdem am Anfang der sechziger Jahre die Arbeitskraftreserven erschöpft waren, mußte die westdeutsche Wirtschaft das intensive Wachstum beziehungsweise — so die neomarxistische Argumentation — die relative Mehrwertproduktion und damit die Produktivkraftentwicklung forcieren, um die Arbeitsproduktivität zu steigern. Infolgedessen sei in den sechziger Jahren — so wird vermutet — der Bedarf an wissenschaftlich-technischem Personal gewachsen; und mit dem technisch-organisatorischen Wandel der Produktionsbedingungen seien somit auch die beruflichen Anforderungen an die *ausführenden* Arbeitskräfte gestiegen, vor allem deshalb, weil sich diese Anforderungen in einer Phase intensiven Wachstums immer rascher und grundlegender verändern würden.

Bereits frühzeitig hat Baethge (1972) auf die mangelnde empirische Tragfähigkeit der Höherqualifizierungsthese hingewiesen. Inzwischen hat die von Kern und Schumann (1970) vertretene *Polarisierungsthese* viele Anhänger gefunden. Sie besagt, daß mit dem technisch-organisatorischen Wandel, insbesondere mit dem Übergang zur Automatisierung, die beruflichen Anforderungen in Zukunft nur in wenigen Fällen über das Niveau der traditionellen Berufsausbildung steigen, für die Mehrheit aber auf das Niveau von Anlerntätigkeiten sinken. Diese These stützt sich allerdings ausschließlich auf Untersuchungen aus dem *Bereich der unmittelbaren Produktion*. Die quantitativ bedeutsamen Bereiche

- der Büroarbeit,
- des Handels und
- des Handwerks

finden bisher vergleichsweise wenig Beachtung. Deshalb ist es erforderlich, die empirische Basis zu erweitern, um einschätzen zu können, ob sich in diesen Bereichen des Beschäftigungssystems Höherqualifizierungs-, Dequalifizierungs- oder möglicherweise Polarisierungstendenzen abzeichnen. (Vgl. hierzu Baethge u.a., 1975; Gerstenberger, 1976.)

Aber selbst dann, wenn sich die Polarisierungsthese empirisch verallgemeinern ließe, wäre dies keine ausreichende Basis, um Hypothesen über die qualifikatorischen Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem entwickeln zu können; denn diese Abstimmungsprobleme sind nicht nur vom *Niveau* beruflicher Anforderungen, sondern auch von

- der Art der beruflichen Anforderungen,
- den Anforderungen des technisch-organisatorischen Wandels und
- den Anforderungen der beruflichen Mobilität an die Qualifikation der Erwerbstätigen abhängig.

Auf diese Dimensionen der Qualifikationsproblematik lassen sich folgende Thesen beziehen:

1. die These von der Andersqualifizierung;
2. die These von der wachsenden Bedeutung allgemeiner, prozeßunabhängiger, extrafunktionaler Qualifikationen;
3. die These von den steigenden Anforderungen an die Anpassungsqualifikationen;
4. die These von den erhöhten Anforderungen an die Mobilitätsvoraussetzungen.

Auch diese Thesen, die sich der Annahme von den Qualifikationsdefiziten („Unterqualifizierung“) subsumieren lassen, sollen in dieser Arbeit auf der Basis des verfügbaren Materials untersucht und problematisiert werden. Dazu sollen zunächst die meist unausgesprochenen Zusatzannahmen expliziert und im 2. Kapitel systematisch überprüft werden.

### *2. Die These von der Andersqualifizierung*

Einige Autoren vertreten die Auffassung, daß der technische Fortschritt nicht unbedingt höhere, sondern *andere* Anforderungen an die Arbeitskräfte stelle (vgl. zum Beispiel Jánossy, 1966). Andersqualifizierung und Höherqualifizierung können nur analytisch getrennt werden, weil zum Beispiel eine Verlagerung der Qualifikationsanforderungen von praktisch-manuellen Fertigkeiten zu „theoretischen“ Kenntnissen im allgemeinen als Höherqualifizierung angesehen wird, auch wenn sich solche Kenntnisse möglicherweise in kürzerer Zeit vermitteln ließen als zum Beispiel komplexe handwerkliche Fertigkeiten. Außerdem ist diese These vorläufig empirisch nur schwer zu überprüfen, weil derartige Analysen einen entwickelten und differenzierten Qualifikationsbegriff voraussetzen. Gegenwärtig könnte man aber zum Beispiel die vorliegenden soziologischen Untersuchungen danach auswerten, ob sie Hinweise auf „auffällige“ Entwicklungstendenzen der Qualifikationsanforderungen geben können, ob sich also zum Beispiel der angenommene Trend einer „Intellektualisierung der Berufsarbeit“ bestätigen läßt.

### *3. Die These von der wachsenden Bedeutung allgemeiner, prozeßunabhängiger, extrafunktionaler Qualifikationen*

In den letzten Jahren wird immer häufiger die These vertreten, daß die konkret-nützliche Arbeit immer abstrakter (vgl. Offe, 1975 b, S. 255), die konkreten Qualifikationsanforderungen immer unspezifischer, allgemeiner und abstrakter werden (Entspezialisierungstendenz). Die beruflichen Anforderungen gleichen sich daher — so die Annahme — notwendigerweise inhaltlich einander an (Vereinheitlichungstendenz), das heißt, die berufs- und arbeitsplatzspezifischen Elemente der Berufsrolle verlieren gegenüber anderen — allgemeinen — Qualifikationselementen an Bedeutung.

Zu den „allgemeinen“ Qualifikationen werden unter anderem die extrafunktionalen (vgl. Dahrendorf, 1956) oder prozeßunabhängigen Qualifikationselemente gerechnet. Die „prozeßunabhängigen Qualifikationen“ umfassen nach Kern und Schumann (1970) jene „Fähigkeiten, die zwar in einem bestimmten Produktionsverfahren erlernt und trainiert worden sein mögen, die an dieses jedoch nicht gebunden sind und ohne größere Schwierigkeiten auf neue Arbeitsbereiche übertragen werden können“ (S. 68). Dazu zählen: Flexibilität, technische Intelligenz, Perzeption, technische Sensibilität und Verantwortungsbewußtsein. Kern und Schumann (1970) kommen in ihrer Untersuchung zu dem Schluß, daß „eine Verlagerung von prozeßgebundenen auf prozeßunabhängige Qualifikationen eine charakteristische Begleiterscheinung der Technisierung“ sein dürfte (S. 68).

Es wird zu prüfen sein, ob sich diese These von der wachsenden Bedeutung der „allgemeinen“ Qualifikationselemente auf der Basis des bereits vorliegenden Materials in dieser Form aufrechterhalten läßt und worauf sich diese Tendenz — falls sich diese bestätigen lassen sollte — zurückzuführen ist: Zu klären wäre hier die Frage, ob die prozeßunabhängigen Qualifikationen absolut und relativ — also im Verhältnis zu den prozeßgebundenen — an Bedeutung gewinnen oder ob sie nur deshalb in den Vordergrund treten, weil die prozeßgebundenen Qualifikationen zunehmend an Bedeutung verlieren. Außerdem wird die weit verbreitete Annahme zu überprüfen sein, daß dieser Wandel der Qualifikationsanforderungen qualitativ neue — durch die Ausbildung nicht abgedeckte — und höhere Anforderungen an die Erwerbstätigen und an die Ausbildung stellt (vgl. Kapitel 2).

### *4. Die These von den steigenden Anforderungen an die Anpassungsqualifikation*

Mit dem beschleunigten beziehungsweise sich ständig beschleunigenden technischen Wandel — so eine weitere These — verändern sich die Inhalte und Anforderungen einzelner Berufe immer häufiger und in



immer kürzeren Zeitabständen, müssen sich die Erwerbstätigen diesen Veränderungen immer rascher anpassen. Damit würden — so wird vermutet — die Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit steigen und Anpassungsqualifikationen, das heißt eine breite berufliche Qualifikation sowie die Fähigkeit zum Weiter- und Umlernen, an Bedeutung gewinnen. „Was diesen Beobachtungen zufolge zunehmend gefordert wird, sind nicht die auf einen bestimmten Arbeitsplatz und Beruf zugeschnittenen Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern die ‚Metafertigkeiten‘, sich im Rhythmus des technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Wandels auf rasch wechselnde konkrete Arbeitsanforderungen einstellen zu können, neue Kenntnisse zu erwerben.“ (Offe 1975 b, S. 225)

In diesem Zusammenhang wird unterstellt, daß

— sich der technisch-organisatorische Wandel beschleunigt beziehungsweise seinen Charakter gewandelt habe und sich in Zukunft noch weiter beschleunigt,

— der technische Wandel die beruflichen Anforderungen signifikant verändert und

— infolgedessen Qualifikationsdefizite entstehen, die

a) weder durch die in der beruflichen Erstausbildung und in der Berufspraxis erworbenen Qualifikations- und Lernpotentiale

b) noch durch innerbetriebliche Anlern- oder betriebsexterne Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zufriedenstellend zu überwinden sind.

Auch diese Annahmen sollen in dieser Untersuchung aufgegriffen und auf der Basis vorliegender empirischer Studien und statistischer Daten überprüft werden (vgl. Kapitel 2, Abschnitt 2.1.2). Das heißt, es soll geprüft werden, ob und wie der technische Wandel die beruflichen Anforderungen verändert und, wenn dies der Fall sein sollte, ob deshalb eine Reform der beruflichen Erstausbildung — wenngleich sie wünschenswert wäre — vom Interessenstandpunkt der Privatwirtschaft erforderlich ist oder ob alternative Maßnahmen, zum Beispiel Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, diese weitgehend ersetzen (können).

##### 5. Die These von den erhöhten Anforderungen an die Mobilitätsvoraussetzungen

Der technische Wandel verändert nicht nur die Inhalte und Anforderungen einzelner Berufe, sondern auch — vermittelt über den wirtschaftlichen Strukturwandel — die *Berufsstruktur*, das heißt die Verteilung der Beschäftigten auf unterschiedliche Berufe. Er beeinflusst somit auch die Arbeitsmarkt- und Mobilitätsprozesse. Mobilität aber — als reale Bewegung und als Qualifikation der Erwerbstätigen — wird, so lautet eine weit verbreitete Hypothese, zum entscheidenden Problem des wirtschaftlichen Strukturwandels. Berufswechsel gilt als „Regelfall“. Das heißt, man geht hier davon aus, daß die Erwerbstätigen immer häufiger ihren Beruf wechseln müssen, daß die Mehrheit der Erwerbstätigen zwei oder gar drei Berufe in ihrem Leben ausüben wird (vgl. zum Beispiel Deutscher Bildungsrat, 1975).

Durch das Einbeziehen der Mobilitätsproblematik erweitert und verändert sich der Qualifikationsbegriff erneut: Die Mobilitätsvoraussetzungen werden gewissermaßen zur „neuen Dimension fachlicher Kompetenz“ (Deutscher Bildungsrat, 1975, S. 261). Auch in diesem Zusammenhang werden verschiedene unausgesprochene und unüberprüfte Annahmen gemacht. So wird zum Beispiel unterstellt, daß die vorhandenen Qualifikationen, so wie sie heute in der Ausbildung vermittelt werden, für einen Berufswechsel oft nicht ausreichen, daß die Qualifikationsdefizite auch in diesem Fall nicht durch Anlern- und/oder Umschulungsmaßnahmen ausgeglichen werden können. In Kapitel 2 soll daher auch die hier zunächst problematisierte These von den wachsenden Anforderungen an die Mobilitätsvoraussetzungen untersucht werden (vgl. Abschnitt 2.1.4).

Diese Thesen von der unzureichenden Qualifikation scheinen nun — ebenso wie die Thesen von der Unterversorgung sowie die von der Fehlausbildung und Fehlallokation — nicht nur empirisch nachweisbar beziehungsweise aus unterschiedlichen (theoretischen) Begründungszusammenhängen plausibel ableitbar, sondern auch erklärbar mit der marktwirtschaftlichen Verfassung des Berufsbildungssystems (vgl. Winterhager, 1970, S. 50). Damit kommen wir zur Frage der Erklärungsansätze (2.) und Folgeerscheinungen (3.) einer vermeintlich unzureichenden Berufsausbildung.

2. Unter den Bedingungen eines marktwirtschaftlichen Systems — so wird zum Beispiel argumentiert — scheint es für das einzelne Unternehmen rational zu sein, verhältnismäßig wenige Lehrlinge mit (betriebsspezifischen) Minimalqualifikationen auszustatten, um die Kosten gering zu halten und die Lehrlinge an den Betrieb zu binden, qualifizierte Fachkräfte von anderen Unternehmen abzuwerben, weil die Berufsausbildung unter marktwirtschaftlichen Bedingungen eine Investition in den „freien Lohnarbeiter“ darstellt, der die Qualifikationen und damit den Nutzen der Ausbildung zum Konkurrenzunternehmen transferieren kann (vgl. Winterhager, 1970, S. 50 ff.; Sachverständigenkommission, 1974, S. 355 ff.; Jungsozialisten, November 1973, in: Pulte/Vorbrücken, 1974).

Daher „tendiert das System als Ganzes dazu, wesentlich weniger Mittel für die Berufsausbildung aufzuwenden als ökonomisch erforderlich wäre“ (Winterhager, 1970, S. 51). „Im derzeitigen marktwirtschaftlichen System in der Bundesrepublik (sind) die Unternehmen nicht in der Lage ... in ausreichendem Umfang und in der zweckmäßigen Struktur Mittel für die berufliche Bildung aufzubringen, mit denen ihr eigener und der gesamtwirtschaftliche Bedarf an qualifizierten Kräften gedeckt werden könnte“ (Winterhager, 1970, S. 52 f.). Vielmehr scheinen „einzelwirtschaftlich sinnvolle Entscheidungen von den Erfordernissen der Gesamtwirtschaft und -gesellschaft (zu) divergieren“ (Sachverständigenkommission, 1974, S. 356) beziehungsweise einzel- und gesamtwirtschaftliche Erfordernisse und Interessen miteinander zu kollidieren (vgl. Jungsozialisten, November 1973, in: Pulte/Vorbrücken, 1974; in diesem Zusammenhang muß angemerkt werden, daß die neomarxistischen Ansätze zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors bisher ebensowenig wie die sogenannten bürgerlichen Ansätze der Bildungsökonomie *unmittelbar zur Erklärung der Probleme des Berufsbildungssystems* beitragen, vor allem, weil in diesen Ansätzen hauptsächlich die restriktiven Determinanten der staatlichen Bildungs- und Reformpolitik analysiert werden; vgl. Altvater/Huisken, 1971 a; Huisken, 1972; Masuch, 1972).

Gerade aber die weit verbreitete Annahme eines Widerspruches zwischen einzel- und gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen und damit zwischen den Leistungen des Berufsbildungs- und den Anforderungen des Beschäftigungssystems wäre zunächst kritisch zu überprüfen, bevor derartige Ansätze zur *Erklärung* dieser angenommenen Probleme und Mängel des Berufsbildungssystems herangezogen werden könnten. Problematisch sind diese Ansätze schon allein deshalb, weil in vielen Bereichen des Beschäftigungssystems — wie verschiedene Autoren ebenfalls nachweisen — eher zu viele als zu wenige Fachkräfte ausgebildet werden (vgl. zum Beispiel auch Winterhager, 1970). Wenn sich zeigen ließe, daß die Leistungen des Berufsbildungssystems im allgemeinen den Anforderungen des Beschäftigungssystems genügen, so können diese Ansätze allenfalls erklären, warum die Ausbildung — gemessen an ausbildungsimmanenten Standards der Vollständigkeit, Planmäßigkeit usw. — *mangelhaft* ist, nicht aber, warum sie dennoch — insbesondere im Verhältnis zu den Anforderungen der Privatwirtschaft — qualitativ und quantitativ *ausreichend* erscheint. Erklärungsbedürftig wäre dann — anstelle der *Funktionsunfähigkeit* — die — vom Standpunkt der Privatwirtschaft — erstaunliche und — vom Standpunkt der Jugendlichen — problematische *Funktions- und Anpassungsfähigkeit* beziehungsweise Flexibilität des Berufsbildungssystems.

3. Wenn sich aber qualifikatorische Abstimmungsprobleme im Sinne einer Unterqualifizierung und Unterversorgung weder empirisch nachweisen noch theoretisch ableiten und begründen lassen sollten, dann müßten auch die Annahmen über die *Auswirkungen* der Bildung beziehungsweise Berufsausbildung auf das wirtschaftliche Wachstum und die politische Stabilität revidiert werden (vgl. Winterhager, 1970, S. 83).

Mit der Formel „Bildungsnotstand ist wirtschaftlicher Notstand“ hatte Picht (1964) vor der deutschen „Bildungskatastrophe“ gewarnt und „Bildung“ in einen Zusammenhang mit der wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Entwicklung gebracht.

In den folgenden Jahren waren die Gewerkschaften, viele Unternehmervertreter, die bildungspolitische Öffentlichkeit, „bürgerliche“ und neomarxistisch orientierte Bildungsökonomien vielfach davon überzeugt, daß das westdeutsche Bildungssystem insgesamt zu wenig hochqualifizierte Fachkräfte (Akademiker) ausbilde und damit das wirtschaftliche Wachstum und die Kapitalverwertung gefährdet seien. Aber auch die Lehrlinge schienen unzureichend auf die gegenwärtigen und zukünftigen beruflichen Anforderungen vorbereitet, und der Mangel an qualifizierten Fachkräften wurde dem Versagen des Berufsbildungssystems und der Bildungspolitik zugerechnet.

Die ökonomischen Probleme der sechziger Jahre (abnehmende Exportüberschüsse, sinkende Wachstumsraten, technologische Lücke) schienen durch das Bildungssystem verursacht, also gewissermaßen von der Qualität der Arbeitskräfte, dem Input induziert; nicht die *Quantität*, sondern die *Qualität* der Arbeitskraft, ihre Qualifikation, ihr Gebrauchswert, erschien als *der* Faktor, der das wirtschaftliche Wachstum und die Kapitalverwertung beeinträchtigt. Derartige Annahmen wurden insbesondere durch den („bürgerlichen“) Restgrößen- und den Humankapital-Ansatz nahegelegt (vgl. Hüfner, 1970). Aber auch die neomarxistischen Ansätze der Bildungsökonomie, die vor allem den Zusammenhang zwischen Wertgrößen (Wert der Arbeitskraft, Mehrwert und Wertprodukt) analysieren (vgl. Altvater/Huisken, 1971 a; Huisken, 1972; Masuch, 1972), gehen davon aus, daß „der das Wachstum limitierende Faktor ... die Qualifikationsstruktur der Arbeitskraft“ (Huisken, 1972, S. 310) sei, denn „Pichts These, daß Bildungsnotstand zugleich wirtschaftlicher Notstand sei“, betrifft — so die Einschätzung von Huisken — „sowohl die Bedeutung von Forschung und Entwicklung und die der Ausbildung von qualifizierten Arbeitskräften für die Verwertungsmöglichkeiten des Kapitals im Inland wie auch die Realisierungsmöglichkeiten von Profiten auf dem Weltmarkt“ (Huisken, 1972, S. 313 f.).

Von großer Bedeutung ist in diesen Ansätzen vor allem die Bestimmung

a) des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystem und

b) des Zusammenhangs von Bildung und Kapitalverwertung.

Zu a) Die meisten Ansätze zur „Politischen Ökonomie des Ausbildungssektors“ gehen davon aus, daß in den sechziger Jahren die Leistungen des Bildungssystems in Widerspruch zu den (veränderten und/oder gewachsenen) Anforderungen des Beschäftigungssystems geraten sind und daher das wirtschaftliche Wachstum und die Kapitalverwertung beeinträchtigt haben (vgl. Huisken, 1972, S. 14 ff., S. 296, S. 308 ff., S. 312 ff. und S. 334). Eine Reform des Bildungssystems schien daher *notwendig*, aber wegen der restriktiven ökonomischen Determinanten der Bildungspolitik unter kapitalistischen Bedingungen, insbesondere in Krisenzeiten, nicht *möglich* zu sein. Die „Bildungskrise“ schien daher die ökonomische Entwicklung zu gefährden (vgl. oben) und umgekehrt: Die ökonomische Krise schien den Spielraum staatlicher Reformpolitik einzuengen. Unklar blieb in diesem Ansatz, welches System in diesem Zusammenhang das *bestimmende* und welches das *bestimmte* ist; welches als abhängige und welches als die unabhängige Variable anzusehen ist.

Nach wie vor stellt sich somit die Frage nach dem Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem, von Bildungs- und ökonomischen Problemen beziehungsweise Krisen: Sind ökonomische Probleme (Wachstums- und Verwertungsprobleme) auch und vor allem Ausdruck und Folge unzureichender Leistungen des Bildungs- und Berufsbildungssystems, oder sind die Probleme des Bildungs- und Berufsbildungssystems Ausdruck und Folge der ökonomischen Verhältnisse, ohne daß diese ihrerseits die wirtschaftliche Entwicklung, also das wirtschaftliche Wachstum und die Kapitalverwertung, gefährden?

Zu b) Wie aber könnten unzureichende (oder wachsende) Leistungen des Bildungs- und Berufsbildungssystems das wirtschaftliche Wachstum und die Kapitalverwertung beeinträchtigen? In neomarxistischer Sichtweise bezieht sich diese Analyse auf zwei Ebenen: die Gebrauchswert- und die Wertebene.

Die polit-ökonomischen Ansätze gehen davon aus, daß das wirtschaftliche Wachstum vor allem von der Profitrate, dem Grad der Kapitalverwertung, *bestimmt* und durch

— das *Arbeitskräftevolumen* (Zahl der Arbeitskräfte, Arbeitszeit), die „Quelle des absoluten Mehrwerts“ und

— die Entwicklung der *Arbeitsproduktivität*, die „Quelle des relativen Mehrwerts“, und damit durch die Entwicklung von Wissenschaft und Technik

*begrenzt* sei (vgl. zuletzt Huffs Schmid, 1975 a und 1975 b). Die Steigerung der Arbeitsproduktivität kann daran scheitern, daß

— qualifiziertes wissenschaftlich-technisches Personal — meist Akademiker, Techniker usw. — fehlt, um neue Technologien zur Steigerung der Arbeitsproduktivität zu entwickeln und/oder

— die ausführenden Arbeitskräfte — meist Absolventen des Berufsbildungssystems — aufgrund ihrer spezifischen Ausbildung und Qualifikation außerstande sind, die Technologie anzuwenden beziehungsweise die mit der neuen Technologie möglichen Produktivitätsfortschritte im Arbeitsprozeß zu realisieren (vgl. Hirsch, 1971; Hirsch/Leibfried, 1971; Huisken, 1972, S. 305 ff.).

In beiden Fällen würde die *Qualität* der Ware Arbeitskraft (die Qualifikation) beziehungsweise ihr Gebrauchswert, die Arbeitsproduktivität, die Kosten und damit ceteris paribus die Kapitalverwertung beeinträchtigen. Input-induzierte ökonomische Probleme und Krisen scheinen daher logisch und historisch — also unter den Bedingungen kapitalistischer Wirtschafts- und Bildungspolitik — *möglich*.

Aber der Zusammenhang zwischen Bildung und Kapitalverwertung ist nicht nur über den *Gebrauchswert* der Ware Arbeitskraft, also über ihre Qualifikation, sondern auch über *Wertgrößen* vermittelt, denn nach neomarxistischer Auffassung wirken sich wachsende Bildungsausgaben ungünstig auf die Größe des Mehrwerts und damit auf die Profitrate aus, weil die Bildungsausgaben in den Wert der Arbeitskraft eingehen (vgl. Marx, Das Kapital, Bd. I, S. 184 und S. 186) und wegen ihres unproduktiven Charakters<sup>4</sup> zugleich einen *Abzug* vom gesamtgesellschaftlichen Mehrwert (Akkumulationsfond) darstellen, während die Auswirkungen qualifizierter beziehungsweise „komplizierter“ Arbeit auf das *Wertprodukt* noch umstritten sind (vgl. Altwater/Huisken, 1971 a, Die Beiträge zur Reduktionsproblematik; Masuch, 1972).

Hier fragt sich jedoch, ob die ökonomischen Probleme und Krisen der sechziger und siebziger Jahre überhaupt dem Versagen des Bildungs- und Berufsbildungssystems zugerechnet werden können?

Bezogen auf das *Berufsbildungssystem* wären diese Fragen nur dann positiv zu beantworten, wenn sich *empirisch* Widersprüche zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem beziehungsweise

4 Vgl. Altwater/Huisken, 1971; Huisken, 1972, S. 261, S. 264 ff. und S. 269.

zwischen den Anforderungen des Beschäftigungssystems an die Absolventen des Berufsbildungssystems einerseits und den Leistungen des Berufsbildungssystems beziehungsweise den Qualifikationen der Lehrabsolventen nachweisen lassen und wenn außerdem *alternative Erklärungsansätze ökonomischer Krisen ausgeschlossen* werden können. Aber gerade neomarxistische Autoren<sup>5</sup> führen die ökonomischen Probleme und Krisen kapitalistischer Systeme allgemein — ebenso wie Marx (vgl. Das Kapital, Bd. III) — und in der BRD im besonderen<sup>6</sup> auf

— Tendenzen der Überproduktion oder Überakkumulation,

— den tendenziellen Fall der Profitrate,

— den Widerspruch von Produktion und Konsumtion,

— den Widerspruch von Verwertung und Realisierung

zurück (um nur einige Stichpunkte dieser Diskussion zu nennen), also auf *innere, immanente Widersprüche des ökonomischen Systems* und nicht auf *äußere* Widersprüche zwischen dem Bildungs- und dem Beschäftigungssystem. Daher scheint auch aus diesen Gründen die Annahme wenig plausibel, daß die Leistungen des Bildungssystems input-induzierte ökonomische Probleme oder gar Krisen erzeugen. Wenn außerdem auf der Basis empirischer Studien plausibel gemacht werden könnte, daß die Ausbildung und Qualifikation im allgemeinen den Anforderungen der Privatwirtschaft genügen, dann wäre auch jene Denkfigur zu revidieren, wonach die *menschlichen* Produktivkräfte eine Fessel kapitalistischer Entwicklung darstellen; vielmehr müßte man dann — wie Marx — davon ausgehen, daß die (kapitalistischen) Produktionsverhältnisse eine Fessel der freien Entfaltung menschlicher Produktivkräfte darstellen (vgl. Marx, Zur Kritik der Politischen Ökonomie, Vorwort). Die Probleme des Bildungssystems wären dann nicht als *Ursache*, sondern als *Folge* ökonomischer Probleme zu betrachten; die Entwicklung des Beschäftigungssystems als das *bestimmende* und die Entwicklung des Bildungs- und Berufsbildungssystems als das *bestimmte* Moment.

Dies bedeutet aber nicht, daß die Probleme des Bildungssystems lediglich in den Köpfen von Bildungspolitikern existieren. Auch wenn die Leistungen des Bildungs- oder Berufsbildungssystems den Ansprüchen der Privatwirtschaft genügen und sie die Aufrechterhaltung der Produktions- und Verwertungsbedingungen gewährleisten sollten, so können sie jedoch in Widerspruch zu den (Ausbildungs)Ansprüchen und -interessen der Jugendlichen geraten und auf das politische System bezogene Legitimationskrisen erzeugen (vgl. Habermas, 1973 a und 1973 b). Die Entwicklung derartiger Krisentendenzen hängt

— von den Qualifikationsanforderungen und -interessen der Privatwirtschaft,

— den Ansprüchen und Interessen der Jugendlichen sowie

— vom (quantitativen und qualitativen) Angebot des Berufsbildungssystems

ab.

Bereits frühzeitig hat Baethge (1972) darauf hingewiesen, daß „Ausmaß und Gewicht (des) Qualifikationswandels ... in der Regel durch die verwendeten Beschreibungskategorien zu sehr dramatisiert würden“ (S. 27). Da weder „eine ‚Höherqualifizierung‘ der Arbeitsplatzanforderungen noch eine durchgängige ‚Intellektualisierung‘ der Arbeit konstatierbar“ (Baethge, 1975, S. 289) seien, beständen die Probleme der Ausbildung am ehesten in der „Gefahr von Loyalitäts- und Verhaltensdefiziten“ (Baethge, 1975, S. 289). Zwar verweist Baethge (1972) auch auf Steuerungs- und Rationalisierungsdefizite, aber die Notwendigkeit der Bildungsreform erwachse — so Baethge — „eher aus der Notwendigkeit der Sicherung der Massenloyalität als aus den Erfordernissen des unmittelbaren Produktionsprozesses“ (1972, S. 27).

Eine Arbeitsgruppe des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung sieht die Abstimmungsprobleme zwischen dem Bildungs- und dem Beschäftigungssystem vor allem in Status-, Rekrutierungs- und damit verbundenen Selektionsproblemen (vgl. Hartung/Nuthmann, 1975). Die Autoren gehen davon aus, daß das Bildungssystem, insbesondere das Hochschulsystem, infolge der Bildungsexpansion der sechziger Jahre qualitativ und quantitativ „überschüssige“ Qualifikationen (Armbruster u.a., 1971, S. 43) auf dem Arbeitsmarkt anbietet. Die Folgen sind Status- und Rekrutierungsprobleme beziehungsweise Selektions- und damit verbundene Legitimationsprobleme (vgl. Hartung/Nuthmann, 1975, S. 11; Teichler, Hartung und Nuthmann, 1976). Sie ergeben sich „insofern, als die Produktion expandierender Bildungsangebote des weiterführenden Bildungswesens und insbesondere des Hochschulbereichs zunächst in Widerspruch geraten muß mit der bisher systematisch kanpp gehaltenen Menge an exklusiven und elitären Berufspositionen und den mit ihnen verbundenen Statuschancen und sozialen Gratifikationen“ (Hartung/Nuthmann, 1975, S. 10); das heißt, die im Bildungssystem erzeugten „überschüssigen Qualifikationen und die

5 Vgl. zum Beispiel Sweezy, 1959; Mattick, Deutschmann und Brandes, 1974; Mandel, 1972 a und 1972 b.

6 Vgl. Huffschild u.a., 1970, 1975 a und 1975 b; Altvater u.a., 1974 a, 1974 b und 1974 c; Blechschmidt, 1974; Brandes, 1974; Hoffmann/Semmler, 1975.

„übermäßigen“ Staturerwartungen entsprechen immer weniger den tatsächlichen Qualifikationsanforderungen und den realen Statuschancen (S. 10, S. 55, S. 59, S. 71, S. 83 und S. 157). Wenn aber die gesellschaftliche Statushierarchie erhalten bleiben soll, lassen sich die Selektions- und Legitimationsprobleme des Beschäftigungssystems nur lösen, wenn die Absolventen des Bildungssystems ihre vom jeweiligen Bildungsabschluß abgeleiteten Staturerwartungen korrigieren, also reduzieren und/oder die Selektions- und Differenzierungsprozesse (wieder) stärker ins Bildungssystem zurückverlagert werden (vgl. S. 71 und S. 81). Letzteres würde bedeuten, daß die Jugendlichen vom Besuch weiterführender Bildungsgänge abgelenkt und ins Berufsbildungssystem abgedrängt werden müssen. Dies gelingt am ehesten, wenn die berufliche Bildung „attraktiv“ und der allgemeinen Bildung gleichwertig erscheint.

Insofern kann aus diesem Ansatz die *Hypothese abgeleitet werden, daß die „Krise der Berufsausbildung“ vor allem Ausdruck gesteigener Selektionsanforderungen an das Gesamtbildungssystem ist.*

In einem vielbeachteten Aufsatz hat Offe (1975 b) die Hypothese entwickelt, daß es in modernen Industriegesellschaften weniger die qualifikatorischen als „diese ‚allgemeinen‘ Probleme der stofflichen und gesellschaftlichen Integration der Arbeitskraft in das Beschäftigungssystem sind, die sich viel deutlicher bemerkbar machen und verschärfen als etwa das Problem der Ausstattung des Beschäftigungssystems mit hinreichend qualifizierten Arbeitskräften. Was die Bedrohung der individuellen Qualifikationen und der an ihnen hängenden Berufspositionen und Statusränge angeht, so dürfte das Risiko der Obsoleszenz und der Entqualifizierung ein *Konfliktpotential* (und nicht vornehmlich einen arbeitswirtschaftlich bedingten *Verwertungengpaß!*) darstellen ...“ (Offe, 1975 b, S. 237).

Die Probleme der Bildungspolitik lassen sich — so Offe — daher nicht hinreichend mit dem „Denkmuster einer arbeitswirtschaftlichen Versorgungsstrategie“ (S. 232) erklären, vielmehr treten heute — erstens — „sozialpolitische Motive der Status-Sicherung von Arbeitskraft“ (S. 234) in den Vordergrund bildungspolitischer Maßnahmen.

Zweitens scheint die kulturelle Integration der Arbeitskräfte in das Beschäftigungssystem gefährdet, weil „das Funktionieren einer industriell entwickelten kapitalistischen Gesellschaft zunehmend von der verlässlichen Internalisierung ... ‚kultureller Produktivkräfte‘ (im Sinne von „Arbeitstugenden“; d. Verf.) durch die Arbeitenden *abhängig* wird“, während sich aber gleichzeitig „die repressiven kulturellen Traditionen ..., die die Reproduktion solcher Tugenden verbürgt haben mögen, aufzulösen“ scheinen (S. 237).

Drittens zählt Offe „das Problem der Chancengleichheit und damit der Sicherung der politischen *Legitimationsbasis*“ (S. 239) zu den wichtigsten bildungspolitischen Impulsen. Das bedeutet, daß sich seiner Meinung nach „Tendenzen und Motive der Bildungspolitik ... zu erheblichen Teilen *als Reaktion auf die legitimatorischen Strukturprobleme* einer Gesellschaft erklären“ (S. 242) lassen.

Schließlich — und viertens — werden, darauf macht Offe am Beispiel des Bildungssystems in den USA aufmerksam, mit steigender Arbeitslosigkeit die Absorptionsleistungen und -probleme des Bildungssystems das Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem bestimmen (vgl. S. 244 f., S. 234 und S. 246). Angesichts der wachsenden Bedeutung von Jugendarbeitslosigkeit in der BRD und des tendenziellen Rückgangs an betrieblichen Ausbildungsplätzen lassen sich die entsprechenden Hypothesen am Beispiel des Verhältnisses von Ausbildungsmarkt und Jugendarbeitslosigkeit diskutieren (vgl. Kapitel 4). In diesem Zusammenhang soll geklärt werden, ob *das Verhältnis von Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem durch Qualifikations- oder eher durch Absorptionsprobleme bestimmt wird und ob die „Krise der Berufsausbildung“ möglicherweise auch Ausdruck abnehmender Absorptionsleistungen des Berufsbildungs- und des Beschäftigungssystems und wachsender Absorptionsanforderungen des Ausbildungs- und des Arbeitsmarktes ist.*

Um diese Hypothesen zu überprüfen, sollen in den nächsten beiden Kapiteln zunächst die qualifikatorischen Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem und im vierten Kapitel schließlich die Absorptions- und Selektionsprobleme des Bildungs- und Berufsbildungssystems analysiert werden. Dabei soll vor allem die Frage untersucht werden, ob sich die Unterqualifizierungs-, die Unterversorgungs- und die Fehlallokationsthese aufrechterhalten lassen oder ob das Verhältnis von Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem primär durch Absorptions- und Selektionsprobleme bestimmt wird.

Die Analyse der Beziehungen zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem soll in dieser Untersuchung auf die *aktuellen Abstimmungsprobleme* und ihre Entwicklungstendenzen in den *quantitativ bedeutsamsten Berufsbereichen* — den Hauptberufen im Produktions-, Büro- und im Einzelhandelsbereich — des Berufsbildungs- und des Beschäftigungssystems beschränkt bleiben; auf Prognosen soll — wegen ihres spekulativen Charakters — grundsätzlich verzichtet werden.

**2.  
Entwicklungstendenzen beruflicher  
Anforderungen an Absolventen des  
Berufsbildungssystems**

## 2.1 Allgemeine Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem und auf dem Arbeitsmarkt (quantitativ-statistische Indikatoren)

### 2.1.1 Momente der wirtschaftlichen Entwicklung

Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen werden durch die wirtschaftliche Entwicklung bestimmt, sie können nur auf diesem Hintergrund adäquat eingeschätzt und beurteilt werden. Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre ist vor allem durch folgende Merkmale charakterisiert:

- tendenziell sinkende Wachstumsraten,
- Wandel der Wirtschaftsstruktur,
- Beschleunigung der wirtschaftlichen Konzentration,
- Verschärfung konjunktureller Krisen und
- tendenziell steigende Arbeitslosigkeit.

1. Während die Bundesrepublik in den fünfziger Jahren ein erstaunliches *wirtschaftliches Wachstum* zu verzeichnen hatte, sind seit Anfang der sechziger Jahre die Wachstumsraten tendenziell rückläufig (vgl. Tabelle 1). Es lag nahe (vgl. Abschnitt 1.3), diese Entwicklung auf ein unzureichendes Qualifikationsangebot im Verhältnis zu möglicherweise gestiegenen beruflichen Anforderungen des Beschäftigungssystems zurückzuführen. Dieser Ableitungszusammenhang und der damit verbundene „krisentheoretische“ Erklärungsansatz muß jedoch inzwischen, insbesondere vor dem Hintergrund der Bildungsexpansion, das heißt der Verlängerung der Pflichtschulzeit, der Erhöhung der relativen Schulbesuchsquoten und dem Ausbau des weiterführenden Bildungswesens, als unzureichend zurückgewiesen werden (vgl. Abschnitt 1.3).

2. Wie in Abschnitt 1.3 außerdem gezeigt wurde, stützt sich die Begründung steigender Qualifikationsanforderungen und -defizite häufig auf den raschen und sich möglicherweise ständig beschleunigenden *wirtschaftlichen Strukturwandel*. Tatsächlich zeigen sich hier tiefgreifende Veränderungen, die nicht ohne Rückwirkungen auf die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen geblieben sein können.

Wie bereits im 19. und in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts ging auch zwischen 1950 und 1970 der Anteil der Land- und Forstwirtschaft am Bruttoinlandsprodukt ständig zurück, während der Anteil des Produzierenden Gewerbes, des Dienstleistungsbereichs und des Staates im gleichen Zeitraum stieg. Der Anteil des Produzierenden Gewerbes am Bruttoinlandsprodukt wuchs zwischen 1950 und 1960 noch um vier Prozentpunkte, blieb jedoch im darauffolgenden Zehnjahreszeitraum beinahe konstant. Demgegenüber zeigt sich eine relativ starke Expansion des Dienstleistungsbereichs, vor allem auch des staatlichen Sektors (vgl. Tabelle 2). Dementsprechend sind deutliche Verschiebungen in der *Beschäftigungsstruktur* erkennbar: Der Anteil der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft schrumpfte von 24,8 Prozent (1950) auf 7,2 Prozent (1975), der Anteil der Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe erhöhte sich von 42,6 auf 45,9 Prozent, der Anteil der „übrigen Bereiche“ (einschließlich Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte, Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen) von 16,6 auf 25,7 Prozent im Jahre 1975 (vgl. Tabelle 3).

Diese Veränderung der Beschäftigungsstruktur, die sich in der Abwanderung der Erwerbstätigen aus der Landwirtschaft zum Produzierenden Gewerbe, Handel und Verkehr, zu Dienstleistungsbereichen und in den öffentlichen Dienst manifestiert, gibt zunächst noch keinen Aufschluß über die Entwicklung der beruflichen Anforderungen an die Absolventen des Berufsbildungssystems; denn man kann nicht ohne weiteres davon ausgehen, daß die neuen Arbeitsplätze in den expandierenden Bereichen höhere und/oder andere Anforderungen an die Erwerbstätigen stellen und daß die Berufsausbildung der Betroffenen dafür nicht ausreicht. Aus der Entwicklung der Beschäftigungsstruktur kann zunächst nur der Schluß gezogen

Tabelle 1: Veränderung des Bruttosozialprodukts gegenüber dem Vorjahr (in Prozent) 1961 – 1976  
(in Preisen von 1970)

1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
4,5	4,0	2,4	6,5	5,3	2,0	-0,8	6,6	8,1	5,8	2,9	3,3	4,7	-0,2	-3,3	6,1

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, 1977, S. 54.

Tabelle 2: Beiträge zusammengefaßter Wirtschaftsbereiche zum Bruttoinlandsprodukt  
1950 – 1970 (Anteil in Prozent / jeweiligen Preisen)

Jahr	Land- und Forstwirtschaft	Produzierendes Gewerbe	Handel und Verkehr	Dienst- leistungen	Staatlicher Sektor
1950	10,0	49,6	20,0	10,0	7,8
1955	7,8	43,0	19,7	10,0	7,0
1960	5,7	54,0	19,6	11,0	7,0
1965	4,2	54,0	19,2	12,6	8,0
1970	3,1	54,6	18,1	14,0	9,2

Quelle: Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 1972; zum Teil eigene Berechnungen.

werden, daß die Berufe im land- und forstwirtschaftlichen Bereich an Bedeutung verloren und die Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich und im öffentlichen Dienst an Bedeutung gewonnen haben.

Häufig wird in diesem Zusammenhang die These aufgestellt, daß sich der wirtschaftliche Strukturwandel insbesondere im letzten Jahrzehnt *beschleunigt* habe. Betrachtet man nun die Verteilungs- und Umverteilungsprozesse der Beschäftigten auf unterschiedliche Wirtschaftsbereiche in der Bundesrepublik als gültige Operationalisierung von Strukturveränderungstendenzen — wie etwa Dinter (1969) in seiner Analyse —, dann läßt sich nachweisen, daß es in den Jahren nach 1950 keine generelle Beschleunigung des wirtschaftlichen Strukturwandels gab (vgl. Dinter, 1969, S. 447 ff.). Vielmehr verweist die Dynamik der Wirtschaftsstruktur auf eine „Verlangsamung der Strukturveränderungsgeschwindigkeiten“ (S. 450; gemessen durch die Summe der Anteilsdifferenzen der Beiträge einzelner Wirtschaftsbereiche zum Bruttosozialprodukt zwei verschiedener Zeitpunkte). Eine langfristig sich abschwächende Tendenz der Veränderung der Produktions- und Beschäftigungsstruktur läßt sich sowohl für die gesamte Industrie als auch für den Teilbereich der elektrotechnischen Industrie nachweisen (vgl. S. 451).

Zusammenfassend kommt Dinter zu dem Ergebnis, „daß man keine länger anhaltende generelle Beschleunigung der Strukturwandlung in der Wirtschaft nachweisen und daß man für die jüngere Zeit in der BRD und in den USA vielleicht sogar eher von einem abnehmenden Tempo des Strukturwandels sprechen kann“ (Dinter, 1969, S. 454).

3. Nach den von Dinter gewählten Kriterien hat sich der wirtschaftliche Strukturwandel — im Gegensatz zur herrschenden Meinung — somit keineswegs generell *beschleunigt*. Betrachtet man jedoch eine andere Dimension des wirtschaftlichen Strukturwandels — die Gründung und Schließung von Unternehmen —, so kommt man zu einem anderen Ergebnis: Gerade in den letzten Jahren hat sich der wirtschaftliche *Konzentrationsprozeß* erheblich verschärft. Während die *Zahl der Industriebetriebe* im Zeitraum von 1950 bis 1964 zunächst von 47.000 auf 59.300 stieg, ging sie danach ständig zurück (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 3: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen 1950 – 1975 (Anteil in Prozent)

Jahr	Land- und Forstwirtschaft	Produzierendes Gewerbe	Handel und Verkehr	Übrige Bereiche
1950	24,8	42,6	16,0	16,6
1955	18,6	46,7	18,5	16,2
1960	13,6	47,6	17,5	18,3
1965	10,7	48,9	17,6	20,2
1970	8,5	48,8	17,5	22,3
1975	7,2	45,9	18,1	25,7

Quelle: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 1973, 1977.



Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte in der Industrie 1950 – 1975

Jahr	Zahl der Betriebe	Beschäftigte	Arbeiter
1950	47.200	–	4.000.000
1951	48.300	5.496.000	4.500.000
1952	52.700	5.689.000	4.600.000
1953	53.400	5.936.000	4.800.000
1954	53.600	6.267.000	5.100.000
1955	54.500	6.815.000	5.500.000
1956	55.900	7.252.000	5.800.000
1957	55.600	7.494.000	6.000.000
1958	56.000	7.734.000	6.100.000
1959	55.800	7.765.000	6.100.000
1960	56.100	8.081.000	6.500.000
1961	57.700	8.316.000	6.700.000
1962	58.500	8.339.000	6.600.000
1963	59.200	8.264.000	6.500.000
1964	59.300	8.301.000	6.500.000
1965	59.200	8.460.000	6.600.000
1966	59.000	8.385.000	6.500.000
1967	58.100	7.843.000	5.900.000
1968	56.700	7.899.000	5.900.000
1969	56.300	8.308.000	6.300.000
1970	56.200	8.603.000	6.500.000
1971	56.100	8.538.000	6.300.000
1972	55.800	8.340.000	6.100.000
1973	55.500	8.368.000	6.100.000
1974	54.500	8.144.000	5.892.000
1975	52.756	7.616.000	5.431.000

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1974, 1976.

Auch die Zahl der in der Industrie Beschäftigten nahm zwar zunächst zu, erreichte aber bereits 1961/62 — mit Ausnahme des Jahres 1970 — ihren Höchststand (vgl. Tabelle 4).

Eine Beschleunigung des wirtschaftlichen Strukturwandels — bezogen auf die Zahl und Größe der Unternehmenseinheiten oder Arbeitsstätten — spiegelt sich auch in den *Konkurrenzahlen* wider: Seit 1960 stieg die Zahl der jährlichen Konkurse kontinuierlich an (vgl. Tabelle 5).

Aufgrund des beschleunigten Auslese- und Konzentrationsprozesses in der westdeutschen Wirtschaft ging der Anteil kleiner und mittlerer Arbeitsstätten (vgl. Tabelle 6) und der Industriebetriebe (vgl. Tabelle 7) an der Gesamtheit aller Arbeitsstätten beziehungsweise Industriebetriebe in den letzten Jahren erheblich zurück. Wie Tabelle 7 zeigt, sind inzwischen 70 Prozent der Industriebeschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern und 40 Prozent in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten tätig.

4. Neben der Beschleunigung der wirtschaftlichen Konzentration sind in der Bundesrepublik eine *tendenzielle Verschärfung der konjunkturellen Krisen* und Ansätze zu einer strukturellen Krise kapitalistischer Entwicklung zu beobachten. Diese Entwicklung tangiert vor allem die Sicherheit der Arbeitsplät-

Tabelle 5: Konkurse in der Bundesrepublik Deutschland 1960 – 1976

Jahr	1960	1962	1964	1966	1968	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Konkurse	2.495	2.500	3.029	3.301	3.582	3.943	4.255	4.410	5.277	7.722	9.195	9.362

Quelle: Wirtschaft und Statistik, 1960–1976, jeweils Nr. 3; Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1960–1977.

Tabelle 6: Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Größenklassen (Arbeitsstättenzählungen 1961 und 1970)

Arbeitsstätten mit ... Beschäftigten	Arbeitsstätten					Beschäftigte				
	1961		1970		Zu- (+) bzw. Abnahme (-) 1970 gegen- über 1961	1961		1970		Zu- (+) bzw. Abnahme (-) 1970 gegen- über 1961
	abs.	%	abs.	%		abs.	%	abs.	%	
1	863.543	33,4	618.998	27,1	- 28,3	863.500	3,7	619.000	2,5	- 28,3
2 - 4	1.080.375	41,8	985.924	43,1	- 8,7	2.854.300	12,4	2.633.100	10,8	- 7,8
5 - 9	346.087	13,4	361.735	15,8	+ 4,5	2.205.300	9,6	2.312.100	9,5	+ 4,8
10 - 19	142.848	5,5	156.231	6,8	+ 9,4	1.900.600	8,3	2.084.700	8,6	+ 9,7
20 - 49	90.075	3,5	98.733	4,3	+ 9,6	2.739.700	11,9	2.993.000	12,3	+ 9,2
50 - 99	32.626	1,3	34.855	1,5	+ 6,8	2.244.200	9,8	2.400.600	9,8	+ 7,0
100 - 199	15.669	0,6	17.294	0,8	+ 10,4	2.157.500	9,4	2.387.800	9,8	+ 10,7
200 - 499	8.976	0,3	10.172	0,4	+ 13,3	2.723.100	11,8	3.081.500	12,6	+ 13,2
500 - 999	2.430	0,1	2.867	0,1	+ 18,0	1.659.100	7,2	1.958.300	8,0	+ 18,0
1.000 und mehr	1.505	0,1	1.630	0,1	+ 8,3	3.664.100	15,9	3.936.800	16,1	+ 7,4
Insgesamt	2.584.134	100,0	2.288.439	100,0	- 11,4	23.011.300	100,0	24.406.900	100,0	+ 6,1

Quelle: Wirtschaft und Statistik, Nr. 9/1972, S. 511.

Tabelle 7: Betriebe und Beschäftigte der Industrie nach Beschäftigtengrößenklassen 1957, 1961, 1967, 1971, 1974 (in Prozent)

Beschäftigten- größenklassen	1957		1961		1967		1971		1974	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
1 - 9	44,9	2,3	44,1	1,9	43,9	2,2	42,4	1,7	43,5	1,9
10 - 49	31,9	9,6	31,5	9,0	32,7	9,9	32,1	6,6	31,8	8,8
50 - 99	9,8	8,6	10,2	8,3	9,9	8,8	10,5	8,2	10,2	8,3
100 - 199	6,2	10,8	6,6	10,8	6,4	11,3	6,9	10,9	6,7	10,8
200 - 999	6,0	29,8	6,4	30,0	6,0	30,3	6,8	30,9	6,6	30,8
1000 und mehr	1,2	38,9	1,3	40,2	1,1	37,6	1,2	39,4	1,2	39,3

Quelle: Huffschild, 1971; Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1973, 1976; zum Teil eigene Berechnungen.

Tabelle 8: Arbeitslose und offene Stellen 1962 – 1972  
(Jahresdurchschnittszahlen)

Jahr	Arbeitslose	Offene Stellen
1962	154.500	573.800
1963	185.600	554.800
1964	169.100	609.200
1965	147.400	649.000
1966	161.100	539.700
1967	459.500	302.000
1968	323.500	488.300
1969	178.600	747.000
1970	148.800	794.800
1971	185.100	648.100
1972	246.400	545.800

Quelle: Leupoldt/Ermann, 1973.

ze und die berufliche Mobilität der Erwerbstätigen. Die Verschärfung ökonomischer Krisen läßt sich unter anderem an der Entwicklung der Wachstumsraten (vgl. Tabelle 1), der Zahl der (registrierten) Arbeitslosen und der (gemeldeten) offenen Stellen (vgl. Tabelle 8) ablesen.

5. Besonders seit 1973 ist die *Zahl der Arbeitslosen* deutlich gestiegen, während die Zahl der offenen Stellen zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 9). Diese Entwicklung bestimmt nicht nur die Reproduktions-

Tabelle 9: Arbeitslose und offene Stellen im Bundesgebiet (saisonbereinigte Zahlen)  
1966 – 1977

Jahr		Arbeitslose	Offene Stellen
1966	Mai	485.500	308.600
	Oktober	360.900	310.000
1967	Februar	673.600	275.500
	Mai	571.000	288.000
	Oktober	511.000	311.000
1968	Mai	335.000	463.000
	Oktober	249.000	589.000
1969	Mai	161.000	745.000
	Oktober	145.000	802.000
1970	Mai	137.000	795.000
	Oktober	144.000	762.000
1971	Mai	184.000	667.000
	Oktober	213.000	579.000
1972	Mai	259.000	532.000
	Oktober	261.000	564.000
1973	Mai	255.000	600.000
	Oktober	321.000	511.000
1974	Mai	546.000	336.000
	Oktober	805.000	249.000
1975	Mai	1.151.000	235.000
	Oktober	1.157.000	219.000
1976	Mai	1.036.000	243.000
	Oktober	1.034.000	238.000
1977	Mai	1.022.000	215.000

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 2/1975, 8/1976, 7/1977.

chancen, also die Arbeits- und Lebensbedingungen der Erwerbstätigen, sie ist auch ein *Indikator* für den Arbeits- und Fachkräftebedarf (vgl. Abschnitt 2.1.5) des Beschäftigungssystems beziehungsweise für die Knappheit oder den „Überschuß“ an Arbeitskräften gegenüber der Arbeitsmarktnachfrage.

Die Statistik der Jahresdurchschnittszahlen der Arbeitslosen und der offenen Stellen (vgl. Tabelle 8) läßt erkennen, daß Arbeitskräfte in den sechziger Jahren fast immer knapp waren. Zwischen 1962 und 1972 wurden fast immer mehr offene Stellen als Arbeitslose registriert. Eine Ausnahme bildete lediglich das Rezessionsjahr 1967. Erst im Winter 1973/74 haben sich die Arbeitsmarktverhältnisse grundlegend verändert (vgl. Tabelle 9). Von diesem Zeitpunkt an ist die Zahl der Arbeitslosen ständig gestiegen, während gleichzeitig immer weniger offene Stellen gemeldet wurden.

Die Arbeitslosenquote lag Anfang der sechziger Jahre jeweils unter einem Prozent, im Rezessionsjahr 1967 stieg sie auf 2,1 Prozent. Auf dem Höhepunkt der Rezession 1966/67 — also im Februar 1967 — waren sogar knapp 700.000 Erwerbstätige arbeitslos (= 3,1 Prozent), und etwa 350.000 Erwerbstätige mußten kurzarbeiten (vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 3 und Nr. 11/1967). In den Rezessionsjahren 1974/75 wurden jeweils über eine Million Arbeitslose und zeitweilig fast eine Million Kurzarbeiter registriert.

Die Entwicklung der Wachstumsraten und der Arbeitslosenzahlen deutet auf eine tendenzielle Verschärfung der konjunkturellen Krisen in der Bundesrepublik; diese äußert sich unter anderem darin, daß in konjunkturellen Abschwungsphasen immer mehr Erwerbstätige immer häufiger entlassen werden. Viele Arbeitslose sind daher gezwungen, im Interesse ihrer individuellen Reproduktion den Beruf zu wechseln (vgl. Abschnitt 2.1.4).

Die dargestellten Faktoren wirtschaftlicher Entwicklung (Wachstum, Strukturwandel der Wirtschaft, Konzentration, Konjunktur, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit) stehen in einem wechselseitigen Zusammenhang mit Richtung und Intensität des technisch-organisatorischen Wandels, der die Qualifikationsanforderungen unmittelbar beeinflusst. Auf diesem Hintergrund sind daher im nächsten Abschnitt die folgenden Fragen zu beantworten: In welche Richtung und mit welcher Intensität verläuft der technisch-organisatorische Wandel? Gibt es Indikatoren für eine Beschleunigung dieses Wandels? Und welche Auswirkungen hat er auf die Qualifikationsentwicklung?

### 2.1.2 Richtung und Intensität des technisch-organisatorischen Wandels: Beschleunigung des technischen Wandels — ohne gravierende Anpassungsprobleme der Erwerbstätigen

Das wirtschaftliche Wachstum hängt sowohl von der quantitativen (Arbeitskräftevolumen) und qualitativen (Qualifikationspotential) Entwicklung des Arbeitskräftepotentials als auch von der quantitativen (Kapazitätserweiterungsinvestitionen) und qualitativen (wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Rationalisierungsinvestitionen) Entwicklung der technisch-organisatorischen Produktionsbedingungen ab. Soweit wirtschaftliches Wachstum primär durch die quantitative Ausdehnung und Nutzung des Arbeitskräftevolumens und der Produktionskapazitäten bestimmt wird, sprechen wir vom *extensiven Wachstum*; soweit es vor allem auf einem Wandel der technisch-organisatorischen Produktionsbedingungen und/oder auf einem Wandel der Qualifikationsstruktur des Arbeitskräftepotentials basiert, handelt es sich um *intensives wirtschaftliches Wachstum*.

Die wirtschaftliche Entwicklung der Nachkriegszeit — also zwischen 1950 und 1960 — beruhte zunächst auf einem Anstieg der Erwerbspersonenzahl und der Erwerbsquote. In diesen Jahren wuchs die Wohnbevölkerung von 49,9 auf 52,1 Millionen und die Erwerbspersonenzahl von 21,5 auf 25,0 Millionen (vgl. Baethge u.a., 1975, S. 26 ff.). Die Erwerbsquote erhöhte sich in diesem Zeitraum von 46 auf 48 Prozent. Im selben Zeitraum ging die Zahl der registrierten Arbeitslosen von 1,5 Millionen auf 245.000 und die Arbeitslosenquote von 10,4 auf 1,2 Prozent zurück. Der Anstieg der Erwerbspersonenzahl kam somit durch die zunehmende Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotentials und durch den Zustrom von Arbeitskräften aus Osteuropa und der DDR zustande (vgl. Huisken, 1972, S. 295 ff.). Am Anfang der sechziger Jahre war der inländische Arbeitsmarkt dann nahezu erschöpft. Die Arbeitslosenquote ging auf weniger als ein Prozent zurück (vgl. Baethge u.a., 1975).

Zwischen 1960 und 1970 konnte die Zahl der Erwerbspersonen — vor allem durch die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte aus Süd- und Südosteuropa — dann nur noch um 4 Prozent gesteigert werden. Die Phase extensiven Wachstums wurde durch eine Phase intensiven Wachstums abgelöst. Um das wirtschaftliche Wachstum zu sichern, mußte der technisch-organisatorische Wandel (Entwicklung der Produktivkräfte, Steigerung der Arbeitsproduktivität) forciert werden.

Die zunehmende Bedeutung des intensiven Wachstums und des technisch-organisatorischen Wandels zeigt sich unter anderem an der ständigen *Steigerung der Kapitalintensität* (Brutto-Anlagevermögen je

Beschäftigten) in der BRD (zur Problematik dieses Indikators für die Erfassung und Messung des technischen Wandels vgl. Baethge u.a., 1975, S. 22 ff.). Während die Kapitalintensität zwischen 1950 und 1960 um durchschnittlich 33 Prozent anstieg, wuchs sie im Zeitraum von 1960 bis 1970 um 72 Prozent. Im Fünfjahresabschnitt 1950/55 hatte sich die Kapitalintensität lediglich um 7,4 Prozent erhöht, im darauffolgenden Fünfjahresabschnitt um 24 Prozent; in der Zeit von 1960 bis 1965 stieg sie bereits um 32,4 Prozent und in der darauffolgenden Periode sogar um 33,3 Prozent (vgl. Baethge u.a., 1975, S. 26 ff.). Nicht nur die Verknappung der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch die dadurch bedingte tendenzielle Steigerung der Lohnquote zwangen die Unternehmen, Arbeitskräfte durch Sachkapital zu ersetzen.

Die verstärkte Bedeutung des technisch-organisatorischen Wandels für die wirtschaftliche Entwicklung zeigt sich auch am kontinuierlichen Anstieg des Anteils der *Anlageinvestitionen* am Bruttosozialprodukt: Dieser stieg von 18,5 Prozent (1950) über 22,5 Prozent (1955) und 23,9 (1960) auf 26,2 Prozent (1965) und 28,6 (1970) Prozent (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 1972 ff.).

Besonders deutlich erkennbar wird die Beschleunigung des technischen Wandels, wenn man die *Verlagerung der Investitionsarten in der Industrie* betrachtet. Wie Tabelle 10 zeigt, haben sich die Investitionen der Industrie von der Kapazitätserweiterungsinvestition zur Rationalisierungs- und Ersatzinvestition verschoben. Vor allem die Rationalisierungsinvestitionen haben zunehmend an Bedeutung gewonnen, und speziell diese bewirken eine qualitative Veränderung der technischen Produktionsbedingungen. Es ist anzunehmen, daß die zunehmend wichtiger werdenden Rationalisierungsinvestitionen den langfristigen Trend zur Verkürzung der Nutzungsdauer industrieller Produktionsmittel stärken, daß sie zu einer Steigerung der Ersatz- und Innovationsraten führen und somit den technischen Wandel beschleunigen. Nach Schätzungen amerikanischer Steuerbehörden ist die physische Lebensdauer der Maschinen heute im Vergleich zu den dreißiger Jahren um rund 33 Prozent gesunken (vgl. Mandel, 1973, S. 207). Wenn die Nutzungsdauer industrieller Produktionsmittel soweit zurückgegangen ist und wissenschaftlich-technische Innovationen in immer kürzeren Abständen in die Praxis umgesetzt werden, dann ist die These vom beschleunigten technischen Wandel allerdings durchaus plausibel. Damit ist aber noch nicht geklärt, ob sich mit dem technischen Wandel zugleich die beruflichen Anforderungen verändern beziehungsweise ob der beschleunigte *technische Wandel* mit einem beschleunigten *Wandel beruflicher Anforderungen* gleichgesetzt werden kann. In der Berufsbildungsforschung und in der Berufspädagogik wurde der technisch-organisatorische Wandel bisher stets mit dem Wandel beruflicher Anforderungen identifiziert, wobei die vermittelnden Variablen außer acht blieben. Es wurde angenommen, daß sich mit dem Übergang vom extensiven zum intensiven Wachstum auch die beruflichen Anforderungen beschleunigt verändern würden und daß sich die Erwerbstätigen diesen Veränderungen daher in immer kürzeren Abständen anpassen müßten (vgl. zum Beispiel Huiskens, 1972).

Doch lassen sich die beruflichen Anforderungen nicht unmittelbar aus der eingesetzten Technik ableiten; sie sind vielmehr über *arbeitsorganisatorische Maßnahmen* vermittelt. Das bedeutet, daß die beruflichen Anforderungen nicht allein durch die Technik, sondern auch durch die Form der Arbeitsteilung und -verteilung bestimmt werden: „Auch die Neugestaltung der Arbeitsorganisation auf der Basis der vorhandenen technischen Einrichtungen ist ein entscheidendes Mittel betrieblicher Rationalisierungsstrategien, wenn etwa durch steigenden quantitativen und/oder qualitativen Personalaufwand die Profitabilität der Produktion neu gesichert werden muß.“ (Baethge u.a., 1975, S. 68) Daher sind auch die Arbeitsproduktivität, die Kapitalintensität und der Kapitalkoeffizient problematische Indikatoren des technischen Wandels (vgl. S. 21 ff.). Wenn ein Betrieb neue technische Systeme einführt, dann müssen sich die beruflichen Anforderungen nicht zwangsläufig (qualitativ) verändern oder gar erhöhen, denn „in jenen Fällen, in denen der technische Wandel zunächst Qualifikationserhöhungen impliziert, besteht die Möglichkeit nachgeschobener arbeitsorganisatorischer Veränderungen, die den gestiegenen Qualifikationsbedarf langfristig wieder reduzieren“ (Baethge u.a., 1975, S. 67). Wenn also „über die qualifikatorische Entwicklung nicht technische Veränderungen allein, sondern auch ihre arbeitsorganisatorische Behandlung entscheiden“ (S. 67), dann ist mit einem flexiblen Zusammenhang zwischen dem technisch-organisatorischen Wandel und dem Wandel beruflicher Anforderungen zu rechnen (diese Vermutung ergibt sich nicht nur aus theoretischen Überlegungen, sondern auch aus den empirischen Ergebnissen der zitierten SOFI-Studie, vgl. Baethge u.a., 1975, S. 49).

Aber selbst dann, wenn sich mit dem technisch-organisatorischen Wandel die beruflichen Anforderungen verändern, muß das noch keineswegs bedeuten, daß die Anpassung der Erwerbstätigen an die neuen Inhalte und Anforderungen mit qualifikationsbedingten Schwierigkeiten verbunden ist. Anpassungsprobleme hängen vor allem von der Art und der Richtung des technisch-organisatorischen Wandels ab, denn

Tabelle 10: Investitionen der Industrie 1960 – 1968 (Als Hauptziel ihrer Investitionen nannten in Prozent der Firmen)

Jahr	Kapazitätserweiterung	Rationalisierungs- investitionen	Ersatzinvestition
Verarbeitende Industrie			
1960	39	49	12
1962	36	55	9
1964	36	53	11
1966	37	51	12
1968	26	59	15
Investitionsgüterindustrie			
1960	49	41	10
1962	39	52	9
1964	35	55	10
1966	41	47	12
1968	14	71	15

Quelle: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 1968, S. 6.

es ist durchaus möglich, daß die während der Berufsausbildung und Berufspraxis erworbenen allgemeinen und beruflichen Qualifikations- und Lernpotentiale der Erwerbstätigen ausreichen, um den technisch-organisatorischen Wandel und die neuen Aufgaben zu bewältigen. Das wäre vor allem dann der Fall, wenn die Anforderungen sinken oder zumindest nicht erheblich steigen würden.

In welche Richtung haben sich die beruflichen Anforderungen nun tatsächlich entwickelt?

Häufig wird die Erwerbstätigenstruktur beziehungsweise die *Stellung im Beruf* als Indikator für das Niveau beruflicher Anforderungen angesehen: Die Entwicklung der Erwerbstätigenstruktur zeigt einen ständigen Rückgang der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen sowie eine ständige Zunahme der abhängig Beschäftigten. Innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten ist zwar noch die Hälfte als Arbeiter tätig, doch ist der Anteil der Arbeiter an der Gesamtheit aller abhängig Beschäftigten in den letzten Jahren ständig zurückgegangen, während der Anteil der Angestellten und Beamten erheblich zugenommen hat (vgl. Baethge u.a., 1975; Gerstenberger, 1975 und 1976). Hinweise auf die Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Beschäftigungssystem lassen sich auf dieser Basis nur dann gewinnen, wenn man diese Analysen mit Annahmen über das Niveau beruflicher Anforderungen an einzelne Erwerbstätigengruppen verknüpft. Doch müssen derartige generelle Annahmen angesichts der Inhomogenität der Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten als äußerst problematisch erscheinen. Aus der Tatsache, daß sich der Anteil der Angestellten und Beamten unter den abhängig Beschäftigten ständig erhöht, lassen sich allenfalls Hinweise auf die quantitative Bedeutung einzelner Tätigkeitsbereiche in der Gesellschaft gewinnen, nicht aber Informationen über die Qualifikationsentwicklung im Beschäftigungssystem.

Andere Autoren meinen, die Einstufung der Arbeiter und Angestellten in *Leistungsgruppen* als Indikator für das Niveau beruflicher Anforderungen ansehen zu können, weil Leistungsgruppen entsprechend dem Niveau beruflicher Anforderungen definiert seien (vgl. Baethge u.a., 1975, S. 46 ff.; Gerstenberger, 1975 und 1976, S. 20 ff.). Die Verteilung der Erwerbstätigen auf Leistungsgruppen ist aber ebenfalls ein äußerst problematischer Indikator für die Einschätzung des Niveaus beruflicher Anforderungen, insbesondere dann, wenn technisch-organisatorische Veränderungen zu einer Reduzierung beruflicher Anforderungen führen und gleichzeitig gewerkschaftliche Gegenmacht eine Rückstufung der Betriebsangehörigen verhindert beziehungsweise hinauszögert.

Hingegen können die Beschäftigten in Phasen tendenziell steigender Arbeitslosigkeit leichter zurückgestuft werden, ohne daß die beruflichen Anforderungen entsprechend zurückgegangen sein müssen. Daher unterliegt die Einstufung nicht nur normativen Bewertungsmustern, sondern auch Veränderungen der Arbeitsmarkt- und Machtsituation. Wenn man davon ausgeht, daß die dem Anforderungsniveau entsprechende Rückstufung der Beschäftigten allenfalls verzögert, nicht aber prinzipiell verhindert und eine unterwertige Einstufung langfristig durch die kollektive Gegenmacht der Gewerkschaften abgewehrt

Tabelle 11: Leistungsgruppenverteilung der Beschäftigten in der Gewerblichen Wirtschaft und im Verarbeitenden Gewerbe 1951, 1957, 1966, 1970

Jahre	Beschäftigte		Arbeiter			Angestellte				Kaufm. Angestellte				Techn. Angestellte				Meister					
	100 %		100 %			100 %				100 %				100 %				100 %					
	Arb.	Angest.	Leistungsgruppen			kfm. Ang.	techn. Ang.	Meister	Leistungsgruppen				Leistungsgruppen				Leistungsgruppen						
			1	2	3				II	III	IV	V	II	III	IV	V	II	III	IV				
<b>Gewerbliche Wirtschaft</b>																							
1951	74,3	25,7	47,6	28,0	24,4	77,3	14,2	8,4	12,3	34,2	43,7	9,8	9,7	28,9	49,5	11,8	25,1	40,0	30,6	4,3	15,6	72,1	12,4
1957	72,5	27,5	45,1	35,0	19,8	79,0	14,5	6,6	13,7	38,5	39,4	8,4	11,0	33,7	45,1	10,2	28,1	48,2	21,0	2,7	15,6	74,0	10,4
1966	64,1	35,9	48,3	33,7	18,0	73,1	18,9	8,0	16,8	45,2	32,6	5,4	13,3	40,4	39,4	6,9	28,6	52,3	17,8	1,4	22,3	71,7	6,0
1970	61,5	38,5							18,1	39,2	35,6	7,1	14,7	36,0	40,7	8,6	30,1	50,3	17,6	2,0			
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>																							
1951	80,7	19,3	43,8	33,2	22,9	64,8	19,7	15,6	13,7	40,0	37,4	8,9	10,3	31,8	45,5	12,4	24,3	40,9	30,8	4,0	15,4	72,2	12,4
1957	77,5	22,5	38,2	38,1	23,7	62,0	24,9	13,0	16,3	43,0	31,9	8,9	11,7	35,4	40,0	12,9	28,4	45,1	23,1	3,4	15,7	73,3	10,9
1966	77,7	22,3	42,1	38,5	19,4	58,4	29,0	12,6	19,0	49,5	27,4	4,1	14,9	42,2	36,4	6,5	27,5	52,6	18,6	1,3	22,7	71,2	6,1
1970	77,0	24,0	39,6	38,8	21,5				21,4	44,8	28,8	5,0	16,1	41,0	36,0	6,9	29,6	50,8	17,8	1,8			

Quelle: Gerstenberger, 1976, S. 51.

werden kann, dann könnte die Leistungsgruppenverteilung *langfristig* dennoch als brauchbarer *Indikator* für die Einschätzung der Entwicklungstendenzen des Niveaus beruflicher Anforderungen angesehen werden.

In der *Gewerblichen Wirtschaft* hat sich die Leistungsgruppenverteilung bei den *Arbeitern* zwischen 1951 und 1966 nur unwesentlich verändert (vgl. Tabelle 11): Während die relative Bedeutung der Leistungsgruppe III (Hilfsarbeiter, Ungelernte) abnahm, blieb der Anteil der Leistungsgruppe I (im wesentlichen Facharbeiter) nahezu konstant. Dagegen sank im *Verarbeitenden Gewerbe* der Anteil der Leistungsgruppe I (1951: 44 Prozent, 1966: 42 Prozent, 1970: 40 Prozent), im selben Zeitraum nahm der Anteil der Hilfsarbeiter nur unwesentlich ab; gestiegen ist vor allem der Anteil der Leistungsgruppe II (Angelernte). Im Gegensatz zur Entwicklung der fünfziger Jahre deuten sich, wenn man die Leistungsgruppeneinstufung als Indikator betrachtet, im Verarbeitenden Gewerbe gegen Ende der sechziger Jahre leichte Dequalifizierungstendenzen an. Noch deutlicher zeigen sich diese Tendenzen in der Industrie: In mehreren Industriezweigen ging der Anteil der Facharbeiter sogar erheblich zurück, während der Anteil der Un- und Angelernten stieg (vgl. Tabelle 18 in: Baethge u.a., 1975).

Ähnliche Tendenzen sind auch für die Gruppe der *Angestellten* festzustellen: Innerhalb der *Gewerblichen Wirtschaft* sank der Anteil der niedrigen Leistungsgruppen (Leistungsgruppe IV und V) von 54 Prozent (1951) auf 43 Prozent (1970), während der Anteil der Leistungsgruppe II von 12 (1951) auf 18 Prozent (1970) und der Anteil der Leistungsgruppe III im Zeitraum von 1951 bis 1961 zunächst von 34 auf 45 Prozent stieg und in den folgenden Jahren wieder auf 39 Prozent (1970) zurückging (vgl. Tabelle 11).

Sowohl bei den kaufmännischen als auch bei den technischen Angestellten nahm die (relative) Bedeutung der Leistungsgruppe III im Zeitraum von 1951 bis 1966 zunächst zu (kaufmännische Angestellte: 29,8 Prozent (1951), 40,4 Prozent (1966); technische Angestellte: 40,0 Prozent (1951), 52,3 Prozent (1966)). In den folgenden Jahren sank der Anteil der Leistungsgruppe III bei den kaufmännischen Angestellten interessanterweise auf 36 Prozent und bei den technischen Angestellten auf 50,3 Prozent. „Gegenüber den 50er Jahren bzw. der ersten Hälfte der 60er Jahre, wo sich in beiden Gruppen eine erkennbare Tendenz zur Höherqualifikation abzeichnete, scheint mit der zweiten Hälfte der 60er Jahre ein Tendenzwandel eingetreten zu sein: Verschärfte Absatz- bzw. Konkurrenzbedingungen sowie permanente Kostensteigerungen führen zu konsequenten Rationalisierungen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Anforderungen an den Arbeitsplätzen bzw. sehr viel strengerer Bewertung der Tätigkeiten und entsprechenden niedrigeren Einstufungen in Leistungsgruppen.“ (Gerstenberger, 1976, S. 22)

Selbst dann, wenn sich die mit Hinweis auf die Leistungsgruppenverteilung begründete Vermutung leichter Dequalifizierungstendenzen am Ende der sechziger und zu Beginn der siebziger Jahre nicht mit den Ergebnissen industriesoziologischer Untersuchungen decken sollte (vgl. Abschnitt 2.2), kann aber nicht ohne weiteres unterstellt oder angenommen werden, daß die Anpassungsqualifikationen beziehungsweise die während der Berufsausbildung und Berufspraxis erworbenen allgemeinen und beruflichen Qualifikations- und Lernpotentiale nicht ausreichten, um neue Aufgaben — ohne formale Einarbeitung, Umschulung und Weiterbildung — zu bewältigen.

Das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Auf der Basis umfangreicher Untersuchungen kamen Kern und Schumann (1970) zu dem Ergebnis, daß der „aktuelle technische Wandel im Bereich der Industriearbeit im Regelfall mit keinen harten Qualifizierungsproblemen verbunden ist. Die Qualifikationsreserven der Industriearbeiterschaft reichen normalerweise aus, um auch in den Fällen, in denen technische Neuerungen die Anforderungen an das Wissen und Können der Arbeiter erhöhen, den gestellten Ansprüchen Rechnung zu tragen.“ (S. 280) Zu dem gleichen Resultat kamen Weltz, Schmidt und Sass (1974) aufgrund einer Befragung von Industrievertretern: „Die Befürchtung, daß Facharbeiter mit den an sie gestellten Anforderungen nicht mithalten können, stellt sich also aus betrieblicher Sicht kaum dramatisch dar.“ (S. 61)

Im folgenden Abschnitt sollen nun die Entwicklungstendenzen der Berufsstruktur, die durch die wirtschaftliche Entwicklung und den technisch-organisatorischen Wandel bestimmt werden, unter besonderer Berücksichtigung der quantitativ bedeutsamsten Berufe und Berufsgruppen analysiert werden.



### 2.1.3 Entwicklungstendenzen der Berufsstruktur: Expansion der unqualifizierten und hochqualifizierten Berufe und Berufsgruppen

Vielfach versprechen Analysen der Berufsstruktur und ihrer Entwicklungstendenzen Erkenntnisse über den Inhalt und das Niveau beruflicher Anforderungen. Doch ist der informative Wert der Berufsstatistik beschränkt: Da die Berufsbezeichnungen relativ konstant bleiben, die Inhalte und Anforderungen einzelner Berufe beziehungsweise Tätigkeiten sich aber im Zuge des technisch-organisatorischen Wandels qualitativ verändern, kann von den Tätigkeitsbezeichnungen nicht ohne weiteres auf die Tätigkeitsinhalte und -anforderungen geschlossen werden. Somit liefern Daten über Berufsstrukturveränderungen allein kaum Informationen über den qualitativen Wandel beruflicher Anforderungen (vgl. Lutz, 1969 b, S. 311 ff.). Die Entwicklungstendenzen der Berufsstruktur sind lediglich als *Indikator* für das quantitative Gewicht und die relative Bedeutung einzelner Berufe oder Berufsgruppen anzusehen. Verlässliche Informationen über die Entwicklungstendenzen des quantitativen und qualitativen Bedarfs an Fachkräften sowie über die Art und das Niveau beruflicher Anforderungen im Beschäftigungssystem lassen sich nur dann gewinnen, wenn Berufsstrukturanalysen, also Analysen des quantitativen Gewichts einzelner Berufe oder Berufsgruppen, mit *qualitativen Analysen* der inhaltlichen Anforderungen einzelner Berufe/Berufsgruppen verknüpft werden (vgl. Abschnitt 2.2).

Da die Kategorien der Berufssystematik unterschiedlich stark differenziert sind und in der Vergangenheit vielfach geändert wurden, sind die Bestandszahlen der Berufsstatistik häufig nur mit großem Aufwand miteinander zu vergleichen. Daher bildet die Berufsstatistik die tatsächlichen — quantitativen — Veränderungen der Berufsstruktur nur unscharf ab. Sie ist also auch nur ein grober Indikator für die Einschätzung der quantitativen Entwicklung. Trotz dieser Einschränkungen kann auf eine Analyse der berufsstrukturellen Veränderungen im Beschäftigungssystem zur Einschätzung der Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen nicht verzichtet werden.

Nach den Ergebnissen der *Volks- und Berufszählung von 1961* ergab sich folgende Verteilung der Erwerbstätigen auf die einzelnen *Berufsabteilungen* (nach der Klassifizierung der Berufe von 1961 wurden neun Berufsabteilungen, die in Berufsgruppen und Berufsklassen untergliedert waren, unterschieden): Danach waren im Jahre 1961 die meisten Erwerbstätigen (40 Prozent) in industriellen und handwerklichen Berufen tätig, 14,3 Prozent in Handels- und Verkehrsberufen und 13,7 Prozent in Berufen der Verwaltung, des Rechtswesens und der Sozialpflege. Allerdings gibt es geschlechtsspezifische Differenzen: Die Männer dominieren in den industriellen und in den handwerklichen Berufen (77,9 Prozent), die Frauen in den Berufen des Gaststättenwesens und im privaten Dienstleistungsgewerbe (vgl. Tabelle 12).

Folgende *Berufsgruppen* bildeten 1961 den Schwerpunkt in einzelnen Berufsabteilungen:

1. in der Abteilung der industriellen und handwerklichen Berufe:

- die *Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandten Berufe* mit rund 1,9 Millionen Erwerbstätigen (= 18,2 Prozent der dieser Berufsabteilung zugeordneten Erwerbspersonen),
- die *Bauberufe* mit fast 1,4 Millionen Erwerbspersonen (= 13,1 Prozent),
- die *Metallerzeuger und -bearbeiter* mit 1,2 Millionen Erwerbspersonen (= 11,4 Prozent);

Tabelle 12: Erwerbspersonen nach Berufsabteilungen 1961

Berufsabteilungen	Insgesamt	Männlich	Weiblich
	%	%	%
Berufe des Pflanzenbaus und der Tierwirtschaft	13,8	46,1	53,9
Industrielle und handwerkliche Berufe	40,0	77,9	22,1
Technische Berufe	4,4	93,8	6,2
Handels- und Verkehrsberufe	14,3	66,2	33,8
Berufe des Gaststättenwesens und der privaten Dienstleistung	6,8	27,7	72,3
Berufe der Verwaltung, des Rechtswesens und der Sozialpflege	13,7	51,5	48,5
Berufe des Gesundheitswesens, Geistes- und Kunstwesens	4,0	46,1	53,9
Arbeitskräfte mit unbestimmten Berufen	3,0	22,7	77,3
	100,0	62,6	37,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, 1968, S. 37. (Nach der Klassifizierung der Berufe von 1961 wurden neun Berufsabteilungen, die in Berufsgruppen und Berufsklassen untergliedert waren, unterschieden.)

Tabelle 13: Erwerbstätige in ausgewählten Berufsgruppen 1961

Berufsgruppe	Erwerbspersonen	
	abs.	%
Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandte Berufe	1.927.000	7,0
Bauberufe	1.388.000	5,0
Metallerzeuger und -bearbeiter	1.208.000	4,5
Handelsberufe	2.386.000	8,9
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	3.371.000	12,7
Erwerbspersonen insgesamt	26.527.000	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, 1968; zum Teil eigene Berechnungen.

2. in der Abteilung der Handels- und Verkehrsberufe:

— die *Handelsberufe* mit fast 2,4 Millionen Erwerbspersonen (= 62,7 Prozent der dieser Berufsabteilung zugeordneten Erwerbspersonen);

3. in der Abteilung der Berufe der Verwaltung, des Rechtswesens und der Sozialpflege:

— die *Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe* mit nahezu 3,4 Millionen Erwerbspersonen (= 92,9 Prozent der dieser Berufsabteilung zugeordneten Erwerbspersonen). (Vgl. Statistisches Bundesamt, 1968, S. 39.)

Tabelle 13 zeigt eine deutliche Konzentration der Erwerbspersonen auf nur wenige *Berufsgruppen*: Danach waren 1961 von den 26,5 Millionen Erwerbspersonen 7 Prozent in der Berufsgruppe der Schmiede, Schlosser, Mechaniker und in verwandten Berufen tätig, 5 Prozent in Bauberufen, und 4,5 Prozent waren Metallerzeuger und -bearbeiter. 8,9 Prozent waren den Handelsberufen und sogar 12,7 Prozent den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen zuzurechnen. Die relativ meisten Erwerbspersonen übten 1961 einen Beruf im Pflanzenbau und in der Tierwirtschaft aus (13,8 Prozent).

Differenziert man die Berufsgruppen nach *Berufsklassen*, so zeigen sich auch innerhalb der einzelnen Berufsgruppen Schwerpunkte bestimmter Berufsklassen: So bildeten zum Beispiel die *Schlosser* mit

Tabelle 14: Erwerbstätige in ausgewählten Berufsklassen 1961

Berufsklassen	Erwerbspersonen		Männlich		Weiblich	
	abs.	%	%	%	%	%
Industrie-, Verwaltungskaufmann, Verwaltungssekretär, Büroangestellter	1.690.000	6,4	4,9		8,8	
Landwirt	1.082.000	4,1				
Groß- und Einzelhändler, Ein- und Verkäufer, Verkaufshelfer	1.636.000	6,2	3,9		10,0	
Schlosser	867.000	3,3	5,2		—	
Maurer	509.000	3,1				
Kraftfahrer	563.000	2,1				
Stenograph, Stenotypist, Maschinenschreiber	481.000	1,8	—		4,8	
Raum- und Hausratreiniger	—	—	—		3,7	
Erwerbspersonen insgesamt	26.527.000	100,0	100,0		100,0	

Quelle: Statistisches Bundesamt, 1968, S. 39 f.

Tabelle 15: Erwerbspersonen in ausgewählten Berufsgruppen 1950, 1957, 1961

Berufsgruppe	1950	1957	1957/50	1961	1961/50
	abs.	abs.	Wachstum in %	abs.	Wachstum in %
Metallerzeuger und -bearbeiter	2.195.000	2.906.000	132,4	3.135.000	142,8
Elektriker	394.000	473.000	120,1	652.000	165,3
Chemiewerker	160.000	204.000	127,5	280.000	174,8
Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe	342.000	510.000	149,5	684.000	200,1
Handelsberufe	2.332.000	3.409.000	146,2	2.386.000	102,3
Reinigungsberufe	292.000	480.000	164,4	613.000	209,8
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	1.493.000	1.978.000	132,5	3.377.000	226,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, 1968, S. 43.

annähernd 870.000 Erwerbspersonen die größte Berufsgruppe unter den Schmieden, Schlossern, Mechanikern und verwandten Berufen. Danach folgen die Kraftfahrzeughandwerker mit rund 207.000 Erwerbspersonen und die Mechaniker mit etwa 173.000. Bei den Bauberufen standen die *Maurer* mit 500.000 Erwerbspersonen an erster Stelle vor den Malern, Lackierern und Metall-Lackierern, bei den Metallerzeugern und -bearbeitern lagen die *Dreher* mit etwa 203.000 Erwerbspersonen an der Spitze.

In den Handelsberufen dominierten mit 1,6 Millionen Erwerbspersonen die *Groß- und Einzelhändler, Ein- und Verkäufer und die Verkaufshelfer*, in der Gruppe der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe stand die Berufsgruppe der *Industrie- und Verwaltungskaufleute, Verwaltungssekretäre und Büroangestellten* mit rund 1,7 Millionen Erwerbspersonen an der Spitze. Danach folgen in dieser Berufsgruppe die Stenographen, Stenotypisten und Maschinenschreiber mit etwa 480.000 Erwerbspersonen und schließlich die Berufsgruppe der Buchhalter mit rund 379.000 Erwerbspersonen (vgl. Statistisches Bundesamt, 1968, S. 218).

Im Zeitraum von 1950 bis 1961 veränderte sich die Berufsstruktur folgendermaßen: Die Zahl der Erwerbstätigen bei den Ackerbauern, Tierzüchtern und Gartenbauern, der Holzverarbeiter und der Erwerbstätigen in den zugehörigen Berufen, der Textilhersteller und -verarbeiter und der Erwerbspersonen in den hauswirtschaftlichen Berufen nahm ab, während die (absolute) Zahl der erwerbstätigen

- Metallerzeuger und -verarbeiter,
- Ingenieure und Techniker,
- der Erwerbspersonen in den Handelsberufen,
- der Erwerbspersonen in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen und in den
- Reinigungsberufen

in diesem Zeitraum stieg.

In den *Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen*, bei den *Metallerzeugern und -verarbeitern*, den Ingenieuren und Technikern, den Elektrikern und Chemikern nahm aber nicht nur die absolute Zahl, sondern auch der *Anteil* der jeweiligen Berufsgruppe an der Gesamtheit aller Erwerbspersonen zu (vgl. Statistisches Bundesamt, 1968).

Andere Tendenzen zeigen sich dagegen in den *Handelsberufen*: Zwar stieg hier die *Erwerbspersonenzahl im Zeitraum von 1950 bis 1961* noch an, doch war der *Anteil* an der Gesamtheit der Erwerbspersonen bereits rückläufig. Besonders stark expandierten bereits in diesem Zeitraum die Reinigungsberufe (vgl. Tabelle 15).

Im Zeitraum von 1961 bis 1970<sup>1</sup> zeigen sich zum Teil andere und neue Entwicklungstendenzen der Berufsstruktur: In dieser Zeit ging die Zahl der erwerbstätigen Pflanzenbauern, Tierzüchter und der

<sup>1</sup> Wirtschaft und Statistik, Nr. 6/1974, S. 418 ff. Die im folgenden referierten Daten wurden nach einer *neuen* Berufssystematik erhoben, vgl. Statistisches Bundesamt, 1974, Berufliche Gliederung der deutschen Erwerbstätigen. Danach sind die kleinsten berufssystematischen Einheiten 328 Berufsordnungen, die sich zu 86 Berufsgruppen, 33 Berufsabschnitten und 6 Berufsbereichen zusammensetzen.

44 Tabelle 16: Deutsche Erwerbstätige in ausgewählten Berufsabschnitten 1961 und 1970

Berufsabschnitt Berufsordnung	1961			1970			1970/61		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	Wachstum in %		
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	1.662.700	1.963.100	3.625.800	1.068.300	979.200	2.047.500	- 35,7	- 50,1	- 43,5
Bergleute	369.500	1.300	370.800	156.000	1.500	157.500	- 57,8	+ 17,4	- 57,5
Chemiarbeiter, Kunststoffverarbeiter	220.100	93.200	313.300	200.500	79.300	279.700	- 8,9	- 14,5	- 10,7
Metallerzeuger, -bearbeiter	964.800	210.800	1.175.600	758.400	149.600	908.100	- 21,4	- 29,0	- 22,8
Schlosser, Mechaniker u.a.	1.809.100	76.200	1.885.200	1.846.800	99.300	1.946.100	+ 2,1	+ 30,3	+ 3,2
Elektriker u.a.	502.400	120.500	622.900	601.200	101.700	702.900	+ 19,7	- 15,6	+ 12,8
Bauberufe u.a.	1.392.200	9.200	1.401.300	1.111.500	15.500	1.127.000	- 20,2	+ 68,8	- 19,6
Hilfsarbeiter, ohne nähere Tätigkeitsangabe	141.400	144.600	286.000	324.400	276.200	600.600	+ 129,4	+ 91,0	+ 110,0
Ingenieure, Chemiker u.a.	761.700	83.100	844.800	1.065.800	137.400	1.203.100	+ 39,9	+ 65,2	+ 42,4
Warenkaufleute	930.800	1.047.900	1.978.700	869.000	1.050.300	1.919.300	- 6,6	+ 0,2	- 3,0
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	1.671.100	1.722.600	3.393.800	1.980.200	2.139.700	4.119.900	+ 18,5	+ 24,2	+ 21,4
Ordnungs-, Sicherheitsberufe u.a.	686.400	64.800	751.200	865.000	77.000	942.100	+ 26,0	+ 18,9	+ 25,4
Gesundheitsdienstberufe u.a.	135.900	301.300	437.200	159.200	414.600	573.800	+ 17,1	+ 37,6	+ 31,2
Sozial- und Erziehungsberufe	248.200	234.100	482.400	336.800	351.100	687.900	+ 35,7	+ 50,0	+ 42,6

Quelle: Wirtschaft und Statistik, Nr. 6/1974, S. 422.

Erwerbspersonen in Fischereiberufen, ferner die Zahl der Bergleute und Mineralölgewinner weiter stark zurück; schwach rückläufig war die Zahl der Chemiarbeiter, Kunststoffverarbeiter, Bau- und Raumausstatter, Polsterer und — überraschenderweise — die der *Warenkaufleute* (– 3,0 Prozent). Demgegenüber nahm die Zahl der Erwerbspersonen in den *Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen* (+ 21,4 Prozent) und die der Ingenieure, Chemiker, Physiker usw. (+ 42,4 Prozent) weiterhin stark zu (vgl. Tabelle 16). Ferner haben die *Berufsabschnitte* der Ordnungs- und Sicherheitsberufe (einschließlich der Masseure, Krankengymnasten und der verwandten Berufe sowie der Körperpfleger — 25,4 Prozent), der Gesundheitsdienstberufe (ohne Masseure usw. — 31,2 Prozent), der Sozial- und Erziehungsberufe (42,6 Prozent) quantitativ an Bedeutung gewonnen (vgl. Tabelle 16).

Eine relativ starke Zunahme (+ 42,4 Prozent) läßt sich somit bei den hochqualifizierten Berufsgruppen (Ingenieure, Chemiker, Physiker) feststellen. Noch weitaus stärker stieg jedoch die Zahl der *Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe* (+ 110 Prozent) (vgl. Tabelle 16).

Die am stärksten besetzten *Berufsgruppen* waren (1970) die

- Bürofach-, Bürohilfskräfte (3.041.000),
- Warenkaufleute (2.079.800),
- Landwirtschaftliche Arbeitskräfte und Tierpfleger (981.100),
- Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe (600.600) und die
- Reinigungsberufe (571.600)

(Wirtschaft und Statistik, Nr. 6/1974, S. 420).

*Jeweils über eine halbe Million Erwerbspersonen sind somit inzwischen in Reinigungsberufen oder als Hilfsarbeiter tätig.* Nach der Zahl der Beschäftigten ergab sich 1970 folgende Rangfolge der *Berufsordnungen*:

1. Bürofachkräfte 2.533.300
2. Verkäufer 1.043.400
3. Familieneigene Landarbeitskräfte 871.300
4. Schlosser 827.300
5. Landwirte 783.700
6. Kraftfahrzeugführer 620.900

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß zwischen 1961 und 1970 vor allem die unqualifizierten und die hochqualifizierten Berufe und Berufsgruppen quantitativ expandierten. Die berufsstrukturelle Entwicklung weist deutliche Polarisierungstendenzen auf. Dieser Wandel der Berufsstruktur vollzieht sich nicht nur durch den Eintritt in und den Austritt aus dem aktiven Erwerbsleben, sondern auch durch *Berufswechsel* während des Arbeitslebens.

Da auch die berufliche Mobilität die Anforderungen an die Ausbildung und an die berufliche Qualifikation bestimmt, sollen im folgenden Abschnitt Umfang und Richtung der beruflichen Mobilität auf der Basis vorliegender empirischer Studien analysiert werden. Dabei sind vor allem folgende Fragen zu beantworten: Welches Ausmaß hat die berufliche Mobilität? Welche Erwerbstätigen sind am häufigsten betroffen? Welche Anforderungen stellt die berufliche Mobilität an die Qualifikation der Erwerbstätigen?

#### 2.1.4 Umfang und Richtung beruflicher Mobilität: Berufswechsel — in der Regel kein Qualifikationsproblem

„Berufliche Mobilität“ von Erwerbstätigen äußert sich sowohl in Orts- und Betriebswechsel als auch in Berufs- und Statuswechsel. Im folgenden sollen jedoch nur Berufs- und Statuswechsel berücksichtigt werden. Dabei wird unter Berufswechsel „eine plötzliche Veränderung wesentlicher Bestandteile der beruflichen Tätigkeit“ (Hofbauer, 1975, S. 6) verstanden. Zur Erfassung des Berufswechsels gibt es mehrere Methoden:

1. den Vergleich der Tätigkeitsinhalte und -anforderungen vor und nach dem „Berufswechsel“,
2. den Kennziffernvergleich und
3. die Methode der Selbsteinstufung.

Nach der ersten Methode müßte der Berufswechsel durch einen Vergleich der „wesentlichen“ Tätigkeitsinhalte und -anforderungen der Berufspositionen vor und nach dem Wechsel festgestellt werden. Derartige — äußerst kosten- und zeitaufwendige — Analysen liegen allerdings nicht vor.

Die Ergebnisse einer ersten Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, die sich auf Daten einer Zusatzbefragung zum Mikrozensus von 1964 stützt,

basieren auf dem Kennziffernvergleich. Bei dieser Methode wird unterstellt, daß sich die Berufe der Berufssystematik wesentlich voneinander unterscheiden und daß diese nach ihrem „Verwandtschaftsgrad“ geordnet sind (Hofbauer/König, 1973, S. 38). Um den Verwandtschaftsgrad der Berufe (empirisch) zu erfassen, wurde außerdem gefragt, ob der (neue) Beruf *aufgrund* der Berufsausbildung ausgeübt wird (vgl. Hofbauer, Dadzio und König, 1970, S. 354 ff.).

Die Auswertung dieser Untersuchung hat gezeigt, daß „in einem Drittel der Fälle, in denen Lehr- bzw. Anlernberuf und ausgeübter Beruf (nach dem Kennziffernvergleich, d. Verf.) nicht übereinstimmten, die Befragten angaben, ihren Beruf dennoch aufgrund der Lehr- bzw. Anlernausbildung auszuüben. Es gibt demnach in erheblichem Umfang Berufswchselfälle in dem Sinne, daß sich zwar Berufsbezeichnung und Berufskennziffer ändern, nicht aber die in dem Beruf geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten.“ (Hofbauer, Dadzio und König, 1970, S. 354) „Die Ergebnisse aus dem Berufskennziffernvergleich lassen also nur bedingt Aussagen über die Häufigkeit des Berufswchselfalls im Sinne einer Berufsabkehr zu.“ (S. 355)

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Berufsverlaufsuntersuchung des IAB (vgl. Hofbauer/König, 1973; Hofbauer/Kraft, 1974). Diese basieren auf der *Methode der Selbsteinstufung*. Die (männlichen) Erwerbspersonen wurden gefragt:

„1. Hat sich seit Beginn des Jahres 1955 (bzw. wenn 1965 oder später in das Erwerbsleben eingetreten: seit Abschluß Ihrer Schul- bzw. Berufsausbildung) Ihre berufliche Tätigkeit ein- oder mehrmals so geändert, daß man von einem Berufswchselfall sprechen kann?

2. Wieviel von den beruflichen Fertigkeiten und Kenntnissen, die Sie zum Zeitpunkt des letzten Berufswchselfalls besaßen, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit verwerten? (Antwortkategorien: sehr viel, ziemlich viel, doch einiges, wenig, sehr wenig, nichts).“ (Hofbauer/König, 1973, S. 39)

Ein Vergleich der Ergebnisse beider Methoden hat ergeben, daß nur „in zwei Dritteln der Fälle, in denen sich die (vierstellige) Berufskennziffer geändert hat, die Betroffenen angaben, einen Berufswchselfall vollzogen zu haben. Der Kennziffernvergleich erweist sich also als ein nur sehr grobes Instrument zur Feststellung des Umfangs des Berufswchselfalls.“ (Hofbauer/König, 1973, S. 37) Viele der in der Berufssystematik getrennten Berufe sind somit eng miteinander verwandt. Daraus folgt, daß auch die Berufswchselfallquoten nach dem Kennziffernvergleich vielfach überhöht sind (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 39 und S. 42).

Im folgenden soll daher jeweils kenntlich gemacht werden, mit welcher Methode die Ergebnisse gewonnen wurden.

In der *ersten Untersuchung* des IAB wurde — auf der Basis des Kennziffernvergleichs — die *Verbleibquote* als Indikator für die berufliche Mobilität beziehungsweise den Berufswchselfall errechnet. Sie gibt an, wieviele Erwerbspersonen, die in einem bestimmten Beruf ausgebildet wurden, zum Zeitpunkt der Befragung noch in diesem Beruf *tätig* waren. Bei mehr als der Hälfte aller erfaßten Berufe „war die Verbleibquote niedriger als 50 %, bei nur knapp einem Fünftel (19,3 %) lag sie bei 61,0 % und höher. Die Zahl derjenigen, bei denen die Kennziffer des Lehrberufs und des ausgeübten Berufs nicht übereinstimmte, war also relativ hoch.“ (Hofbauer, Kraft und Thiem, 1970, S. 185)

Geringe Verbleibquoten (unter 30,9 Prozent) fanden sich vor allem bei den landwirtschaftlichen und handwerklichen Berufen (Melker, Kraftfahrzeugmechaniker, Drechsler, Sattler, Gerber, Müller, Korbmacher, Bootsbauer usw.); relativ hohe Verbleibquoten (60,9 bis 70,9 Prozent) gab es zum Beispiel bei den Elektroinstallateuren, den Chemiebetriebswerkern, den Schriftsetzern und Automateinrichtern. Demgegenüber liegen die Verbleibquoten der Groß- und Einzelhändler und Verkäuferinnen (mit Volksschule beziehungsweise ohne mittlere Reife) und der Industrie- und Verwaltungskaufleute (ohne Abitur) zwischen 31,0 und 40,9 Prozent und die Verbleibquoten der Groß- und Einzelhändler und Verkäuferinnen (mit mittlerer Reife oder Abitur) zwischen 41,0 und 50,4 Prozent (Hofbauer, Kraft und Thiem, 1970, Tabelle 8, S. 190 ff.).

Außerdem wurde nachgewiesen, daß sich die Berufswchselfälle überwiegend innerhalb der gleichen Berufsgruppe vollziehen. In den quantitativ bedeutsamsten Berufsgruppen liegt die Verbleibquote in der jeweiligen Berufsgruppe bei über 50 Prozent:

74 Prozent Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe,  
73 Prozent Metallhersteller und -bearbeiter,  
60 Prozent Schmiede, Schlosser, Mechaniker usw.,  
75 Prozent Elektriker,  
59 Prozent Handelsberufe

(Hofbauer, Dadzio und König, 1970, Tabelle 3, S. 368).

„Von den Männern mit Volksschulausbildung, die eine Lehr- bzw. Anlernausbildung für einen industriellen oder handwerklichen Beruf absolviert hatten, waren noch knapp zwei Drittel in einer Berufs-

gruppe tätig, die der Berufsgruppe des Lehr- bzw. Anlernberufs entsprach. Sie waren auch nahezu alle (96,4 %) der Meinung, ihren Beruf aufgrund der Lehr- bzw. Anlernausbildung auszuüben.“ (Hofbauer, Dadzio und König, 1970, S. 357, Vgl. S. 368)

Die zweite Untersuchung des IAB, deren Daten und Ergebnisse auf der Selbsteinstufung der Befragten basieren, hat ergeben, daß im Durchschnitt (nur) knapp ein Drittel aller Männer zwischen 1955 und 1970 (mindestens) einen Berufswechsel vollzogen hat (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 43). Die Berufswechselquoten korrelieren positiv mit der Qualität beziehungsweise Dauer der *allgemeinen Schulbildung* (vgl. S. 43) und mit der Art und Qualität der *beruflichen Bildung*: So beträgt die Berufswechselquote bei den Absolventen mit

- Berufsfach- und Fachschulausbildung 23 Prozent,
- Techniker- und Ingenieurausbildung 14 Prozent,
- Hochschulausbildung 2 Prozent,
- schulischer Berufsausbildung 17 Prozent

(vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 46).

Demgegenüber liegt die durchschnittliche Mobilitätsquote bei Männern mit einer *betrieblichen* Berufsausbildung bei rund 33 Prozent, bei Männern mit einer betrieblichen Berufsausbildung für einen *Arbeiterberuf* höher (35 Prozent) als bei einer Ausbildung für einen *Angestelltenberuf* (21 Prozent) (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 46). Jugendliche mit Volksschulausbildung, die eine betriebliche Ausbildung entweder abgebrochen oder erfolglos beendet haben, wechseln am häufigsten den Beruf — noch häufiger als Erwerbstätige ohne Berufsausbildung (vgl. S. 43). Damit wird deutlich, daß die Mobilitätsquoten auch von der „Breite“ beziehungsweise vom Allgemeinheits- oder Spezialisierungsgrad der Berufstätigkeit und/oder der Berufsausbildung sowie vom jeweiligen beruflichen Status der Erwerbstätigen abhängen.

Differenziert man die Mobilitätsquoten nach dem *beruflichen Status*, so zeigt sich folgendes: Am häufigsten wechseln un- und angelernte Arbeitskräfte ihre Berufstätigkeit (60 Prozent), es folgen die Angestellten in einfacher und mittlerer Stellung (43 Prozent) und die Beamten im einfachen und mittleren Dienst (29 Prozent). Facharbeiter und Angestellte in gehobener oder leitender Stellung wechseln weniger häufig ihren Beruf (23 beziehungsweise 22 Prozent) (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 47).

Darüber hinaus ist die Häufigkeit des Berufswechsels vom *Wirtschaftsbereich* abhängig, dem *der Ausbildungsbetrieb* zuzuordnen ist: Fast die Hälfte der männlichen Erwerbspersonen verließ den Ausbildungsbetrieb bereits im ersten Jahr nach der Ausbildung (vgl. Hofbauer/Kraft, 1974, S. 49). Die meisten Berufswechsel wurden also in jungen Jahren vollzogen; die Hälfte wechselte im Alter bis zu

Tabelle 17: Beschäftigungsdauer männlicher Erwerbspersonen nach dem Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes (in Prozent)

Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes	Dauer der Beschäftigung	
	bis unter 1 Jahr	5 Jahre und länger
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei	66,2	14,7
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	24,6	37,3
Verarbeitendes Gewerbe (Industrie)	38,8	29,8
Verarbeitendes Gewerbe (Handwerk)	61,2	13,2
Baugewerbe (ohne Bauhilfsgewerbe)	54,1	18,1
Handel, Handelshilfsgewerbe, Verlags- und Pressewesen	50,1	20,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	24,6	55,8
Kreditinstitute, Versicherungswesen	26,6	42,1
Organisation ohne Erwerbscharakter, übrige Dienstleistungen	67,2	13,3
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	27,3	49,6
Sonstige	45,6	16,2

Quelle: Hofbauer/Kraft, 1974, S. 49.

30 Jahren (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 49). Im *Handwerk* waren es sogar über 60 Prozent (vgl. Tabelle 17), die im ersten Jahr nach der Ausbildung ihren Ausbildungsbetrieb verlassen hatten (vgl. Hofbauer/Kraft, 1974, S. 49).

Handwerksbetriebe sind Klein- und Mittelbetriebe. Wie die Untersuchungen gezeigt haben, korreliert die Mobilität mit der Betriebsgröße, das heißt, „je niedriger die durchschnittliche Zahl der Arbeitskräfte je Arbeitsstätte, desto höher ist die Abgangsquote im ersten Jahr nach Abschluß der Ausbildung“ (Hofbauer/Kraft, 1974, S. 49).

Die Berufswechselquoten sind in allen *Wirtschaftsbereichen* ungefähr gleich groß, unterscheiden sich aber danach, ob der Wirtschaftsbereich gewechselt wurde oder nicht. So sind die Berufswechselquoten bei denjenigen Erwerbstätigen am höchsten, die vom Handwerk oder der Industrie in den tertiären Bereich übergegangen sind. Niedriger sind die Quoten bei jenen, die von der Industrie in andere Wirtschaftsbereiche übergewechselt sind, und am geringsten dann, wenn die Ausgebildeten im Wirtschaftsbereich verblieben sind, in dem sie ausgebildet wurden (vgl. Hofbauer/Kraft, 1974, S. 56 ff.).

Die *sektorale* Mobilität ist Ausdruck und Folge der Tatsache, daß „von den männlichen Erwerbspersonen mit einer abgeschlossenen betrieblichen Berufsausbildung 47 Prozent im Handwerk ausgebildet werden, jedoch nur 19 Prozent im Handwerk beschäftigt sind“ (Hofbauer/Kraft, 1974, S. 54; vgl. Tabelle 18). Relativ hoch sind die Verbleibquoten bei Bundespost und Bundesbahn, bei den Kreditinstituten, Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sowie im Versicherungsgewerbe; relativ gering dagegen im Handel mit Nahrungs-, Genußmitteln und Tabakwaren, im Friseur- und Körperpflegegewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Tierhaltung und Fischerei, der Herstellung von Back- und Süßwaren und in der Schlachtereier und Fleischverarbeitung (vgl. Hofbauer/Kraft, 1974, S. 50).

Vergleichsweise hoch sind die Verbleibquoten in den *quantitativ bedeutsamsten Berufsgruppen*, so zum Beispiel bei den *Büro- und Industriekaufleuten, den Einzelhandelskaufleuten und den Verkäuferinnen*. Von den Büro- und Industriekaufleuten blieben 68 Prozent länger als ein Jahr und 39 Prozent fünf Jahre und länger in ihrem Ausbildungsbetrieb. Nur 32 Prozent verließen den Ausbildungsbetrieb bereits im ersten Jahr (vgl. Hofbauer/Kraft, 1974, S. 51). Demgegenüber verließen 46 Prozent der Einzelhandelskaufleute und Verkäuferinnen bereits im ersten Jahr nach Abschluß der Ausbildung ihren Ausbildungsbetrieb, während 54 Prozent länger als ein Jahr und 21 Prozent fünf Jahre und länger dort beschäftigt waren (vgl. S. 51). Besonders hoch war die Abwanderungsquote zum Beispiel bei den KFZ-Mechanikern, den Malern und Lackierern, den Frisuren und Landwirten, den Schmieden, Maurern, den Tankwarten, Bäckern und Köchen sowie bei den Buchdruckern (vgl. S. 51).

Betrachtet man die Berufswechselquoten nach dem *Einzelberuf beziehungsweise nach der Berufsgruppe des Ausbildungsberufs*, so zeigt sich in den Untersuchungen deutlich, daß die Mobilitätsquoten mit dem Einzelberuf beziehungsweise mit der Berufsgruppe des Ausbildungsberufs variieren: Geht man von einer durchschnittlichen Mobilitätsquote von etwa einem Drittel aus, so liegen die Mobilitätsquoten der Schlosser, Mechaniker und Elektriker — also bei den Hauptberufen im Bereich der unmittelbaren Produktion — *knapp unter* der durchschnittlichen Mobilitätsquote der Erwerbstätigen mit einer betrieblichen Berufsausbildung, während die Mobilitätsquote der Groß- und Einzelhändler, der Ein- und

Tabelle 18: Männliche Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Berufsausbildung nach dem Wirtschaftsbereich des Ausbildungs- und des Beschäftigungsbetriebes 1955 – 1970 (in Prozent)

Ausbildung im Bereich	Beschäftigung im Bereich				Insgesamt
	Industrie	Handwerk	Übrige Bereiche	Ohne Angabe	
Industrie	70,3	35,9	23,3	0,5	30,4
Handwerk	37,7	35,1	26,6	0,6	47,4
Übrige Bereiche	22,6	3,5	73,5	0,4	21,2
Ohne Angabe	35,4	9,9	53,2	1,5	1,0
Insgesamt	44,4	19,3	35,8	0,5	100,0

Quelle: Hofbauer/Kraft, 1974, S. 56.



Tabelle 19: Männliche Erwerbspersonen nach der Ausbildung und dem beruflichen Status 1970  
(in Prozent)

Ausbildung	Beruflicher Status				
	Selbständige	Beamte	Angestellte	Facharbeiter	Un- oder Angelernte
Betriebliche Ausbildung	12,4	5,8	27,3	38,4	15,7
Davon:					
– für Angestelltenberuf	13,9	7,1	73,0	1,9	3,6
– für Arbeiterberuf	12,0	5,5	16,3	47,2	18,6
Davon:					
– mit Volksschule	11,5	5,4	15,2	48,3	19,1
– mit mittlerer Reife oder Abitur	22,9	8,5	41,6	21,0	5,0
Insgesamt	15,2	8,3	25,7	25,6	23,6

Quelle: Hofbauer/Kraft, 1972, S. 217.

Verkäufer (etwa 25 Prozent) und der Industrie- und Verwaltungskaufleute sowie der Büroangestellten (etwa 18 Prozent) sogar *weit darunter* liegt (vgl. Hofbauer/König, 1973, Tabelle 16, S. 56 ff.).

Höhere Mobilitätsquoten finden sich bei den Bergleuten (etwa 70 Prozent) und Landwirten, den Textilherstellern, Webern, Schneidern, Polsterern und Dekorateuren, den Schuhmachern und Sattlern, den Getreidemüllern, den Bäckern und Konditoren sowie bei den Brauern und Mälzern (alle über 40 Prozent) (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 56 ff.).

Der Berufswechsel ist nun häufig nicht nur eine Bewegung im System gesellschaftlicher Arbeitsteilung, sondern auch ein Auf- oder Abstieg in der gesellschaftlichen Statushierarchie. Es ist also zu fragen, welchen *beruflichen Status* die Absolventen der *betrieblichen* Berufsausbildung erreicht haben.

Von allen männlichen Erwerbspersonen mit einer *betrieblichen* Berufsausbildung waren 1970:

12 Prozent Selbständige,

6 Prozent Beamte,

27 Prozent Angestellte,

38 Prozent Facharbeiter und

16 Prozent An- oder Ungelernte

(vgl. Hofbauer/Kraft, 1972, S. 217; vgl. Tabelle 19); von den Erwerbstätigen mit einer betrieblichen Berufsausbildung für einen *Arbeiterberuf* waren sogar 47 Prozent als Facharbeiter und 18,6 Prozent als Un- oder Angelernte tätig (vgl. Tabelle 19), und von jenen Männern (mit einer betrieblichen Berufsausbildung für einen Arbeiterberuf), die zwischen 1955 und 1970 ihren *Beruf gewechselt* hatten, waren

— rund 30 Prozent als Selbständige, Beamte oder Angestellte,

— rund 32 Prozent als Facharbeiter und

— rund 36 Prozent als Un- oder Angelernte

tätig (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 48); und von jenen Berufswechslern, die ihre betriebliche Berufsausbildung (für einen Arbeiterberuf) *im Handwerk* absolviert hatten, waren nur noch 32 Prozent als Facharbeiter und sogar fast 42 Prozent (!) als Un- oder Angelernte beschäftigt (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 55; vgl. Tabelle 20).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß der Berufswechsel

— vorwiegend auf der Ebene unterer und mittlerer Anforderungsniveaus vollzogen wird,

— sich vor allem auf die ersten Jahre nach Abschluß der Ausbildung konzentriert,

— bisher überwiegend auf die traditionellen landwirtschaftlichen und handwerklichen Berufe beschränkt ist und

— meist in der gleichen Berufsgruppe vollzogen wird.

Demgegenüber lagen die Berufswechselquoten gerade in den quantitativ bedeutsamsten Berufen und Berufsgruppen, das heißt in den Handels- und Büroberufen sowie in den Hauptberufen der unmittelbaren Produktion (Metall- und Elektroberufe), unter der Durchschnittsquote.

Nun ist nicht jeder Berufswechsel gleich schwer zu bewältigen. Bei einem reinen Kennziffernvergleich gibt

Tabelle 20: Ausbildungsbereich und beruflicher Status 1970 (in Prozent)

Ausbildungsbereich	Beruflicher Status				
	Selbständige	Beamte	Angestellte	Facharbeiter	Un- oder Angelernte
Industrie	3,1	6,7	25,7	32,5	31,8
Handwerk	4,8	4,6	16,5	32,3	41,6
Übrige	4,7	11,7	24,7	20,0	38,4
Insgesamt	4,2	5,9	20,4	31,2	38,0

Quelle: Hofbauer/König, 1973, S. 55.

es keinen Anhaltspunkt für die Schwierigkeit des Berufswechsels, weil die Inhalte und Anforderungen der Berufe eng miteinander verwandt sein können. Aber auch dann, wenn die Befragten den Tätigkeitswechsel selbst als Berufswechsel klassifizieren (Selbsteinstufung), ist nicht gesagt, ob der Wandel der (wesentlichen) Inhalte und Anforderungen leicht oder schwer zu bewältigen war; denn nicht jeder Berufswechsel ist mit einer qualitativen Veränderung der Berufsinhalte und -anforderungen verbunden, und nicht jeder Wandel muß auf ein begrenztes Qualifikationspotential treffen. Die Schwierigkeit beziehungsweise die Reibungslosigkeit des Berufswechsels hängen vor allem vom Verwandtschaftsgrad und dem Anforderungsniveau der Berufe sowie vom Qualifikationspotential des Berufswechslers ab. In der ersten Studie des IAB wurde der Verwandtschaftsgrad der Berufe mit der Frage erfaßt, ob die (neue) Tätigkeit *aufgrund* der beruflichen (Erst)Ausbildung ausgeübt wird, und in der Berufsverlaufsuntersuchung mit der Frage nach den Möglichkeiten der Qualifikationsverwertung. Auf der Basis der Antworten läßt sich der Verwandtschaftsgrad der Berufe in der Berufssystematik und damit der Wandel der beruflichen Inhalte und Anforderungen infolge eines Berufswechsels beziehungsweise die Relevanz der beruflichen Erstausbildung für die neue Tätigkeit bestimmen.

Im Vergleich zu den Absolventen der Techniker-, Ingenieur- und Fachschulen gaben die Absolventen der betrieblichen Berufsausbildung wesentlich seltener an, den gegenwärtigen Beruf aufgrund ihrer beruflichen Erstausbildung auszuüben. Dieser Anteil lag bei den Absolventen berufsbildender Schulen (zum Beispiel Fachschulen) bei 85 Prozent. Er „war damit wesentlich höher als bei den Männern, die ausschließlich eine Lehr- bzw. Anlernausbildung abgeschlossen hatten (64 %)“ (vgl. Hofbauer, Dadzio und König, 1970, S. 354).

Während im Durchschnitt etwa 17 Prozent aller männlichen Erwerbspersonen mit einer Lehr- oder Anlernausbildung beim Abgang in andere Berufe angaben, den jetzigen Beruf aufgrund der Berufsausbildung auszuüben, bestätigten dies bei den

- Groß- und Einzelhändlern und Verkäuferinnen 31,8 Prozent und bei den
- Industrie- und Verwaltungskaufleuten 33,8 Prozent (vgl. Hofbauer, Dadzio und König, 1970, S. 366).

Demgegenüber lagen die Anteile bei den handwerklichen und den landwirtschaftlichen Berufen jeweils unter 10 Prozent (vgl. Hofbauer, Dadzio und König, 1970, Tabelle 2, S. 362 ff.).

Insgesamt war bei etwa 64 Prozent aller männlichen Erwerbspersonen mit einer Volksschulbildung und einer Lehr- beziehungsweise Anlernausbildung eine funktionale Übereinstimmung des ausgeübten mit dem Lehr- oder Anlernberuf festzustellen (S. 358). Eine bestätigende Antwort, daß bei ihrem Berufswechsel eine volle oder mindestens teilweise funktionale Übereinstimmung zwischen dem ausgeübten Beruf und dem Lehr- oder Anlernberuf bestand, das heißt, daß der jetzige Beruf *aufgrund* der beruflichen Erstausbildung ausgeübt werde, gaben bei den

- Metallerzeugern und -bearbeitern 68 Prozent,
- Schmieden, Schlossern und Mechanikern 77 Prozent,
- Elektrikern 64 Prozent,
- Chemiewerkern und Kunststoffverarbeitern 56 Prozent,
- Handelsberufen 70 Prozent,
- Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen 78 Prozent (vgl. Hofbauer, Dadzio und König, 1970, S. 370).

Gerade bei den quantitativ bedeutsamsten Berufen, den Berufen im Bereich der unmittelbaren Produktion, den Handelsberufen und den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, besteht also eine besonders hohe funktionale Übereinstimmung zwischen dem erlernten und dem ausgeübten Beruf; besonders gering ist diese Übereinstimmung bei den Berufsgruppen der Bergleute, der Textilhersteller und -verarbeiter, der Lederhersteller sowie der Nahrungs- und Genußmittelhersteller (vgl. Hofbauer, Dadzio und König, 1970, S. 358).

In der *Berufsverlaufsuntersuchung* des IAB gab *fast die Hälfte* aller männlichen Berufswechsler an, sehr viel, ziemlich viel oder doch einiges von den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausgangsberufes verwerten zu können (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 43).

Ebenso wie die Mobilitätsquoten variieren die Chancen der Verwertung beruflicher Qualifikationen mit der Art und Qualität der Ausbildung: Am größten sind die Verwertungschancen bei der Hochschulausbildung (28 Prozent), der Techniker- und Ingenieurausbildung (19 Prozent) und bei der Ausbildung an Berufsfach- und Fachschulen (44 Prozent) (vgl. Hofbauer/König, 1973; vgl. Tabelle 21; die Prozentsätze in Klammern geben jeweils den Anteil der Berufswechsler an, die nur wenig, sehr wenig oder nichts von den Fertigkeiten und Kenntnissen aus dem Abgangsberuf im neuen Beruf verwerten konnten). Demgegenüber konnten die Absolventen einer *betrieblichen* Berufsausbildung nach einem Berufswechsel in rund 50 Prozent der Fälle wenig, sehr wenig oder nichts verwerten. Bei einer betrieblichen Berufsausbildung für einen *Arbeiterberuf* konnten 53 Prozent der Berufswechsler wenig oder nichts verwerten, bei einer Ausbildung für einen *Angestelltenberuf* 36 Prozent wenig oder nichts (vgl. Hofbauer/König, 1973, S. 46; vgl. Tabelle 21 und 22).

Eine Gegenüberstellung der Berufswechselquoten und der Verwertungsquoten von männlichen Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Berufsausbildung in ausgewählten Berufen zeigt, daß die Berufswechselquoten kein geeigneter Indikator sind, um die Mobilitätsprobleme der abhängig Beschäftigten quantitativ einschätzen zu können (vgl. Tabelle 23). Während die durchschnittlichen Berufswechselquoten der männlichen Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Berufsausbildung bei 32 Prozent liegen und der Anteil der Berufswechsler, die wenig, sehr wenig oder nichts verwerten konnten, bei durchschnittlich

Tabelle 21: Männliche Erwerbspersonen, die zwischen 1955 und 1970 ihren Beruf gewechselt haben\*, nach der Art ihrer Berufsausbildung und dem Grad der Qualifikationsverwertung (in Prozent)

	Betriebliche Ausbildung			Schulische Ausbildung
	Insgesamt	für Angestelltenberuf	für Arbeiterberuf	
Anteil der Berufswechsel	32,4	21,4	35,1	23,7
Darunter konnten wenig oder nichts verwerten	16,4	7,7	18,5	8,1
Das sind x % der Berufswechsler	50,7	36,0	53,0	34,4

	Berufsfach- oder Fachschule	Techniker- oder Ingenieurschule	Hochschule, Universität	Ohne Berufsausbildung
	Anteil der Berufswechsel	26,9	29,7	12,0
Darunter konnten wenig oder nichts verwerten	11,8	5,7	3,4	26,3
Das sind x % der Berufswechsler	44,0	19,3	28,1	67,8

\* Einschließlich jener Berufswechsler, die ihre Berufsausbildung erst im Zusammenhang mit dem Berufswechsel absolviert haben.

Quelle: Hofbauer/König, 1973, S. 45; zum Teil eigene Berechnungen.

Tabelle 22: Männliche Erwerbspersonen, die zwischen 1955 und 1970 ihren Beruf gewechselt haben, nach dem beruflichen Status 1970 und dem Grad der Qualifikationsverwertung (in Prozent)

	Selbständige	Beamte	Angestellte	Facharbeiter	Un- und Angelernte	Insgesamt
Anteil der Berufswechsel	27,6	42,7	55,3	14,4	1,5	28,2
Davon konnten wenig oder nichts verwerten	39,6	61,2	40,7	30,1	67,0	47,8

Quelle: Hofbauer/König, 1973, S. 48.

51 Prozent, liegen die Berufswechselquoten gerade in den quantitativ bedeutsamsten Berufen jeweils *unter* der durchschnittlichen Berufswechselquote, und der Anteil der Berufswechsler, die im neuen Beruf wenig, sehr wenig oder nichts verwerten konnten, lag sogar jeweils unter 40 Prozent (vgl. Tabelle 23).

Das bedeutet, daß die Berufswechsler den größten Teil der erworbenen Qualifikationen auch im neuen Beruf verwerten konnten und daß infolgedessen beim Berufswechsel in der Regel keine größeren Qualifikationsprobleme aufgetreten sein dürften. Aber selbst wenn die Berufswechsler nur wenig oder nichts im neuen Beruf verwerten konnten, muß das keineswegs bedeuten, daß sie die beruflichen Anforderungen der neuen Tätigkeit *nicht* erfüllen konnten; denn es ist durchaus möglich, daß die vorhandenen — allgemeinen und beruflichen — Qualifikationspotentiale der Berufswechsler ausreichen, um den Berufswechsel zu bewältigen, oder daß die Qualifikationen durch Erfahrungen am (neuen) Arbeitsplatz und/oder durch innerbetriebliche Einarbeitungs- beziehungsweise externe Umschulungsmaßnahmen an die neuen Tätigkeiten und Anforderungen angepaßt werden konnten. Nach den Untersuchungen des IAB vollzogen sich in der Vergangenheit „drei Viertel aller Berufswechsel ... ohne begleitende berufliche Ausbildung bzw. ohne formalisierte Einarbeitung für den neuen Beruf“ (Hofbauer/König, 1973, S. 37, vgl. S. 53 ff.). Bei den Facharbeitern lag der Anteil bei 77 Prozent und bei den un- und angelernten Arbeitern sogar bei 88 Prozent. Schulungsmaßnahmen gab es vor allem für die Gruppen der Beamten und die höheren Angestellten (vgl. S. 54).

Berufliche Mobilität wirft daher in der Regel vermutlich weniger qualifikatorische als emotionale und motivationale Probleme auf (vgl. Baethge, 1975, S. 289; Lenhardt, 1974, S. 176 ff.), die darin bestehen, daß ein emotionaler und motivationaler „Widerstand“ der Erwerbstätigen gegen den Berufswechsel zu überwinden ist. Traditionelle Integrationsmechanismen wie die (rigide) Identifikation mit dem erlernten Beruf sind eher dysfunktional. Die traditionelle (emotionale) Bildung des Arbeiters an den „Beruf“ oder Betrieb verwandelt sich daher unter den Bedingungen erhöhter beruflicher Mobilität tendenziell in ein äußerliches, instrumentelles Verhältnis (vgl. Cacciari, 1973, S. 12 ff. und S. 58 ff.). Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen dienen dann nicht nur der Anpassung der Qualifikationsstruktur an die gewandelte Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur, sondern auch der sozialen Kontrolle und Integration sowie der Absorption von Arbeitskräften vom Arbeitsmarkt, denn „auf diese Weise können Arbeitskräfte aus dem gesellschaftlichen Warenverkehr gezogen und vorübergehend in Weiterbildungsinstitutionen politisch verwahrt werden.“ (Lenhardt, 1974, S. 179)

Zugleich können mit dem Rollenwechsel (Berufsrolle — Lernrolle) gegebenenfalls Statusansprüche reduziert und politische und/oder emotionale Widerstände der Erwerbstätigen gegen strukturell und konjunkturell bedingte Entlassungsmaßnahmen abgewehrt oder gemildert werden (vgl. Lenhardt, 1974, S. 179). Von daher scheinen eher die Integrations- und Absorptionsanforderungen als die Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems Art und Umfang beruflicher Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu bestimmen. Zusammenfassend kann somit die Hypothese formuliert werden, daß auch die berufliche Mobilität im Hinblick auf die Anforderungen der Privatwirtschaft und deren Interesse an einer reibungslosen Integration freigesetzter Arbeitskräfte in neue Berufe und Berufsbereiche in der Regel keine größeren qualifikationsbedingten Probleme aufwerfen dürfte (vgl. auch Gerstenberger, 1976, S. 29).

Diese Hypothese wird sich vor allem dann stützen lassen, wenn sich in einzelnen Teilbereichen des Beschäftigungssystems Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen nachweisen lassen sollten, weil

sich die Anforderungen an die Mobilitätsvoraussetzungen logischerweise entsprechend den Qualifikationsanforderungen entwickeln: je anspruchsloser die Berufstätigkeit, desto problemloser der Berufswechsel (vgl. Abschnitt 2.2).

Die Ergebnisse der referierten Mobilitätsuntersuchungen beziehen sich auf die Vergangenheit. Hinweise auf gegenwärtige Mobilitätsprozesse lassen sich — wenngleich nur mit gewissen Einschränkungen — aus den Bewegungen auf dem globalen Arbeitsmarkt und auf einzelnen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Einstellungen und Entlassungen, Angebot und Nachfrage nach Arbeitsplätzen) gewinnen, eine definitive Beurteilung dieser Prozesse ist allerdings nur rückblickend auf der Basis neuer Mobilitätsuntersuchungen möglich.

Im folgenden Abschnitt werden Entwicklungstendenzen auf einigen ausgewählten — und zwar den quantitativ bedeutsamsten — *berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten* analysiert. Die Analyse und Interpretation dieser Entwicklungstendenzen kann uns darüber hinaus einige wichtige Anhaltspunkte über den gegenwärtigen Arbeits- und Fachkräftebedarf sowie über aktuelle Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme des Beschäftigungssystems liefern, die allerdings beim gegenwärtigen Stand der Arbeitsmarktforschung und der Datenerfassung durch die Bundesanstalt für Arbeit eher hypothetischen Charakter haben. Bisher wurden die Ergebnisse von Analysen der Qualifikations- oder Anforderungsentwicklung zumeist in Annahmen über Qualifikations- und Rekrutierungs- beziehungsweise Versorgungsprobleme des Beschäftigungssystems transformiert. Dieses Verfahren ist insofern problematisch, als sich qualifikatorische *Abstimmungsprobleme* — unter qualitativen Gesichtspunkten — erst aus dem (*Miß*)*Verhältnis* der Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems zu den Qualifikationspotentialen der Erwerbstätigen und — unter quantitativen Aspekten — aus dem (*Miß*)*Verhältnis* von Angebot und Nachfrage qualifizierter Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt ergeben. Annahmen über Qualifikations- oder Rekrutierungs- und Versorgungsprobleme lassen sich somit nicht allein auf Analysen der Qualifikationentwicklung beziehungsweise des Arbeits- und Fachkräftebedarfs stützen.

Im nächsten Abschnitt sollen daher die Entwicklungstendenzen auf einzelnen (ausgewählten) berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten als weiterer *Indikator* für die (quantitativen) Abstimmungsprobleme beziehungsweise für die Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme des Beschäftigungssystems herangezogen werden. Die Ergebnisse sind vorweg in zweifacher Weise einzuschränken:

1. Die in den Arbeitsmarktstatistiken ausgewiesenen Zahlen der Arbeitslosen und offenen Stellen geben nur einen Teil des tatsächlichen Ausmaßes der Arbeitslosigkeit sowie des „echten“ Angebots an (zumutbaren) Arbeitsplätzen wieder, weil a) folgende Gruppen nicht zu den Arbeitslosen gerechnet werden:

— die in die Heimat abgewanderten ausländischen Arbeitskräfte;

Tabelle 23: Berufswechselquoten und Grad der Qualifikationsverwertung in ausgewählten Berufen (Männliche Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Berufsausbildung, Berufswechsel zwischen 1955 und 1970; in Prozent)

Ausbildungsberuf	Insgesamt		1955 und später in das Erwerbsleben eingetreten	
	Berufswechselquote	Verwertungschancen wenig/nichts verwertbar	Berufswechselquote	Verwertungschancen wenig/nichts verwertbar
Schlosser	32	33	37	29
Mechaniker	29	32	33	36
Elektriker	24	39	24	38
Groß- und Einzelhandelskaufleute bzw. Ein- und Verkäufer	25	39	29	38
Industrie-, Verwaltungskaufleute und Büroangestellte	18	33	29	29

Quelle: Hofbauer/König, 1973, S. 56 f.

— Frauen und jugendliche Schulabgänger, die wegen der ungünstigen Arbeitsmarktlage erst gar keine Arbeit (mehr) suchen („stille Reserve“);

— Erwerbstätige, die vorzeitig in den Ruhestand treten, sowie

— Arbeitslose, die an beruflichen Förderungsmaßnahmen teilnehmen;

und weil b) die Zahl der offenen Stellen ebenfalls nur einen Teil der gesamten Arbeitsmarktnachfrage erfaßt, da die Unternehmen nicht verpflichtet sind, die Vermittlungsdienste der Arbeitsverwaltung in Anspruch zu nehmen. Denn viele Arbeitsverträge kommen nach wie vor aufgrund von Presseanzeigen, informellen Kontakten usw. zustande. Darüber hinaus muß bezweifelt werden, ob die dem Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen dem effektiven Bedarf der Unternehmen entsprechen; sie scheinen häufig einen überhöhten, unrealistischen und eher einen künftigen Bedarf widerzuspiegeln, weil weder gesetzliche Normen noch Kostenerwägungen die Unternehmen zwingen, die Bedarfsmeldungen und die Rekrutierungskriterien, wie zum Beispiel Alter, Geschlecht oder gewünschte Arbeitszeit, dem verfügbaren Arbeitskräfteangebot und den jeweiligen Arbeitsmarktbedingungen anzupassen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, 1974; Kühl, 1970 und 1972).

2. Die regelmäßig veröffentlichten Arbeitsmarktstatistiken differenzieren die Arbeitslosen nach Berufsabschnitten/Teilarbeitsmärkten, nicht nach der Art der beruflichen Qualifikation (Ausbildung). Das potentielle Arbeitskräfteangebot (Zahl der Arbeitslosen) setzt sich aus qualifizierten (gelernten) und unqualifizierten (ungelernten) Arbeitskräften zusammen. Die Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt sind aber gerade in entscheidender Weise von der Qualität (der Qualifikation) der Arbeitskräfte abhängig. Es wird daher notwendig sein, entsprechende Unterlagen zur Einschätzung der Arbeitsmarktprobleme heranzuziehen.

#### 2.1.5 Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes: konjunkturell und strukturell bedingte „Überschüsse“ auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten

Obwohl das Verhältnis von (registrierten) Arbeitslosen und (gemeldeten) offenen Stellen kein ausreichender Indikator für den Umfang von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, die damit verbundenen Versorgungs- oder Rekrutierungsprobleme und die Beschäftigungschancen der Arbeitslosen ist, spiegeln die Arbeitsmarktstatistiken — wenn auch unvollkommen — *Veränderungen und Entwicklungstendenzen* auf dem globalen Arbeitsmarkt sowie auf einzelnen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten wider.

In diesem Abschnitt soll die Entwicklung auf den quantitativ bedeutsamen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten

— der Metall- und Elektroberufe,

— der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe sowie

— der Handelsberufe (jetzt: Warenkaufleute)

analysiert und als *Indikator* für die Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme im Produktions-, Büro- und Einzelhandelsbereich angesehen werden.

Wie Tabelle 24 zeigt, verläuft die Entwicklung auf dem berufsfachlichen *Teilarbeitsmarkt für die „Metall- und Elektroberufe“* mit der Entwicklung auf dem globalen Arbeitsmarkt synchron (vgl. Abschnitt 2.1). Schon immer gehörten die Beschäftigten der Metall- und Elektroberufe — neben den Beschäftigten in den Bauberufen — zu den am stärksten von der Rezession betroffenen Berufsgruppen.

Im Rezessionsjahr 1967 erreichte die Zahl der Arbeitslosen in den Metall- und Elektroberufen mit über 78.000 den bis dahin höchsten Stand. Während die Zahl der Arbeitslosen in den folgenden Jahren zunächst wieder sank, stieg sie mit dem Ende der Hochkonjunktur von 1970 kontinuierlich an. Die Zahl der offenen Stellen hat sich im gleichen Zeitraum gegenläufig entwickelt. Im Jahre 1967 hatte sie ihren vorläufigen Tiefstand mit rund 42.500 Stellen und 1970 den bislang höchsten Stand mit über 200.000 offenen Stellen erreicht. So standen im Rezessionsjahr 1967 den beinahe 80.000 Arbeitslosen der Metall- und Elektroberufe im Jahresdurchschnitt nur knapp 40.000 offene Stellen gegenüber. In der Hochkonjunktur 1970 wurden den etwa 12.000 Arbeitslosen dagegen über 200.000 Stellen offeriert (vgl. Tabelle 24).

Einen tieferen Einblick in die Entwicklung des Teilarbeitsmarktes gewinnen wir aus der Analyse und dem Vergleich der *Monatszahlen* der Rezessionsjahre 1966/67 und 1974/75: Auf dem Höhepunkt der Rezession 1966/67 — im Februar 1967 — wurden auf dem Teilarbeitsmarkt „Metall- und Elektroberufe“ sogar fast 98.000 Arbeitslose registriert, denen lediglich knapp über 33.000 offene Stellen gegenüberstanden (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 24: Arbeitsmarktentwicklung „Metall- und Elektroberufe“ 1962 – 1972  
(Metallerzeuger, -bearbeiter, Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe, Elektriker, Montierer und Metallberufe, andere nicht genannte)

Jahr	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz
1962	14.926	131.132	116.206
1963	18.824	119.462	100.638
1964	16.890	147.426	130.536
1965	14.364	151.974	137.610
1966	20.671	109.341	88.670
1967	78.244	42.469	– 35.775
1968	41.587	106.260	64.673
1969	15.770	191.853	176.083
1970	12.395	208.881	196.486
1971	25.088	148.758	123.670
1972	35.461	120.603	85.142

Quelle: Leupoldt/Ermann, 1973; zum Teil eigene Berechnungen.

Differenziert nach dem Geschlecht wird deutlich, daß die konjunkturelle Bewegung den männlichen Teilarbeitsmarkt wesentlich stärker als den weiblichen Teilarbeitsmarkt tangierte. Während im Februar 1967 auf dem *weiblichen* Teilarbeitsmarkt 18.600 Arbeitslosen 4.300 offene Stellen gegenüberstanden, wurden auf dem *männlichen* Teilarbeitsmarkt fast 80.000 Arbeitslose und etwa 29.000 offene Stellen registriert (vgl. Tabelle 25). Mit der im Mai 1967 einsetzenden Aufschwungsphase entspannte sich die Lage dann auch auf diesem Teilarbeitsmarkt (vgl. Tabelle 26).

Von der zunehmenden Verschärfung konjunktureller Krisen (vgl. Abschnitt 2.1) waren die Beschäftigten der Metall- und Elektroberufe besonders stark betroffen (vgl. Tabelle 27). Bis zum Juni 1975 stieg die Zahl der Arbeitslosen auf 208.000 an, die Zahl der offenen Stellen ging auf rund 37.000 zurück. Den größten Anteil an den Arbeitslosen auf diesem Teilarbeitsmarkt hatten die Männer mit über 144.000 Arbeitslosen. Auch auf dem weiblichen Teilarbeitsmarkt war die Situation äußerst ungünstig: auf über 63.000 registrierte Arbeitslose kamen lediglich 2.400 gemeldete offene Stellen, während auf dem *männlichen* Teilarbeitsmarkt — bei 144.500 Arbeitslosen — noch (fast) 35.000 offene Stellen registriert wurden.

Während die Arbeitsplätze der Produktionsarbeiter, insbesondere der Beschäftigten in den Metall- und Elektroberufen, schon immer besonders stark durch konjunkturelle Krisen gefährdet waren, hatten die *Angestellten* — also die Beschäftigten in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie in den Handelsberufen — relativ sichere Arbeitsplätze. Diese Situation hat sich in den Rezessionsjahren 1974/75 grundlegend geändert. Zwischen 1962 und 1972 wurden — gemessen an den Jahresdurchschnittszahlen — auf dem Teilarbeitsmarkt „*Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe*“ jeweils mehr offene Stellen als Arbeitslose registriert (vgl. Tabelle 28).

Auch hier spiegeln sich in den Arbeitsmarktstatistiken geschlechtsspezifische Differenzen wider: Während auf dem *männlichen* Teilarbeitsmarkt häufig mehr Arbeitslose als offene Stellen registriert wurden (1962 bis 1964 sowie 1967/68) und die Zahl der offenen Stellen in den übrigen Jahren (zwischen 1962 und 1972) die Zahl der Arbeitslosen nur geringfügig überstieg (1970 maximal um knapp mehr als das 3-fache), lag die Zahl der offenen Stellen auf dem *weiblichen* Teilarbeitsmarkt stets weit über der Zahl der registrierten Arbeitslosen. Zwischen 1962 und 1966 hatte sich das Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosen sogar von 3,8 auf 8,7 verbessert. Nach 1970 haben sich dann aber auch auf dem weiblichen Teilarbeitsmarkt die Verhältnisse ständig verschlechtert. Im Jahre 1972 standen den arbeitslos gemeldeten Frauen dieser Berufsgruppe nur noch 2,6-mal so viele offene Stellen gegenüber.

Der mit Beginn der siebziger Jahre einsetzende Wandel der Arbeitsmarktverhältnisse auf diesem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt spiegelt sich noch deutlicher in den *Monatszahlen* der Rezessionsjahre 1966/67 und 1974/75 wider. Allerdings zeigen sich die Auswirkungen der Rezession von 1966/67 auf die Beschäftigten der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe — wegen der längeren Kündigungsfristen der Angestellten — erst im Oktober 1967 (vgl. Tabelle 25 und 26). Während im Februar 1967 der Stellenüberhang (Differenz zwischen der Zahl der offenen Stellen und der Zahl der Arbeitslosen) auf diesem Teilarbeitsmarkt insgesamt noch knapp 25.000 betrug, gab es im Oktober 1967 insgesamt etwas mehr (— 1.000) Arbeitslose als offene Stellen (34.100). So gesehen war die Entwicklung auf diesem

8 Tabelle 25: Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Februar 1967)

Berufsabschnitt	Frauen			Männer			Insgesamt		
	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz
Metallerzeuger und -bearbeiter	8.900	1.900	- 7.000	35.400	6.700	- 28.700	44.300	8.600	- 35.700
Schmiede und Schlosser	3.000	800	- 2.200	36.300	16.100	- 20.200	39.300	16.900	- 22.400
Elektriker	6.700	1.600	- 5.100	7.500	6.100	- 1.400	17.200	7.700	- 9.500
Summe	18.600	4.300	- 14.300	79.200	28.900	- 50.300	100.800	33.200	- 67.600
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	11.700	40.600	+ 28.900	11.800	7.800	- 4.000	23.500	48.400	+ 24.900
Handelsberufe	9.700	16.200	+ 6.500	6.700	8.200	+ 1.500	16.400	24.400	+ 8.000
Reinigungsberufe	8.600	15.900	-	-	-	-	-	-	-
Ingenieure/Techniker	-	-	-	6.400	4.800	- 1.600	-	-	-
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	11.600	1.700	-	134.300	6.600	-	145.900	8.300	- 137.600

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 3 und 11/1967.

Tabelle 26: Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Oktober 1967)

Berufsabschnitt	Frauen			Männer			Insgesamt		
	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz
Metallerzeuger und -bearbeiter	5.900	4.100	- 1.800	22.700	12.900	- 9.800	28.600	17.000	- 11.600
Schmiede, Schlosser u.a.	2.400	1.600	- 800	22.400	15.400	- 7.000	24.800	21.000	- 3.800
Elektriker	4.800	3.900	- 900	5.300	6.000	+ 700	10.100	9.900	- 200
Summe	13.100	9.600	- 3.500	50.400	34.300	- 16.100	63.500	47.900	- 15.600
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	19.000	28.400	+ 9.400	16.100	5.700	- 10.400	35.100	34.100	- 1.000
Handelsberufe	11.000	27.400	+ 16.400	8.000	7.000	- 1.000	19.000	34.400	+ 15.400
Reinigungsberufe	8.800	15.400	-	2.500	4.200	+ 1.700	11.300	19.600	+ 8.300
Ingenieure/Techniker	-	-	-	9.900	4.200	- 5.700	-	-	-
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	9.500	2.700	-	62.800	15.600	- 47.200	72.300	18.300	- 54.000

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 3 und 11/1967.



Tabelle 27 a: Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Juni 1975)

Berufsabschnitt	Frauen			Männer			Insgesamt		
	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz
Metallerzeuger und -bearbeiter	7.200	300	- 6.900	21.500	7.600	- 13.900	28.700	7.900	- 20.800
Schlosser, Mechaniker u.a.	3.700	500	- 3.200	62.100	19.900	- 42.200	65.800	20.400	- 45.400
Elektriker	3.000	100	- 2.900	24.600	4.400	- 20.200	27.600	4.500	- 23.100
Montierer und Metallberufe	49.600	1.500	- 48.100	36.300	3.000	- 33.300	85.900	4.500	- 81.400
Summe	63.500	2.400	- 61.100	144.500	34.900	- 109.600	208.090	37.300	- 170.790
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	90.900	22.400	- 68.500	33.400	6.200	- 27.200	124.300	28.600	- 95.700
Warenkaufleute	51.600	15.700	- 35.900	23.200	8.000	- 15.200	74.800	23.700	- 51.100
Reinigungsberufe	23.000	17.200	- 5.800	-	-	-	-	-	-
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	15.800	600	- 15.200	34.000	1.300	- 32.700	49.800	1.900	- 47.900

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 9/1975; Zahlen gerundet; zum Teil eigene Berechnungen.

Tabelle 27 b: Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Juni 1976)

Berufsabschnitt	Frauen			Männer			Insgesamt		
	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz
Metallerzeuger und -bearbeiter	4.700	700	- 4.000	16.500	8.700	- 7.800	21.200	9.400	- 11.800
Schlosser, Mechaniker u.a.	2.600	600	- 2.000	46.700	21.500	- 25.200	49.300	22.100	- 27.200
Elektriker	2.300	300	- 2.000	21.300	3.700	- 17.600	23.600	4.000	- 19.600
Montierer und Metallberufe	31.500	4.900	- 26.600	24.500	7.900	- 16.600	56.000	12.800	- 43.200
Summe	41.100	6.500	- 34.600	109.000	41.800	- 67.200	150.100	48.300	- 101.800
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	117.500	19.300	- 98.600	39.200	5.600	- 33.600	156.700	24.900	- 131.800
Warenkaufleute	59.100	14.100	- 45.000	23.700	7.300	- 16.400	82.800	21.400	- 61.400
Reinigungsberufe	26.600	13.900	- 12.700	5.000	2.100	- 2.900	31.600	16.000	- 15.600
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	13.800	1.000	- 12.800	26.600	2.300	- 24.300	40.400	3.300	- 37.100

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 9/1976.

8 Tabelle 27 c: Arbeitslose und offene Stellen auf ausgewählten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten (Juni 1977)

Berufsabschnitt	Frauen			Männer			Insgesamt		
	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz	Arbeitslose	Offene Stellen	Differenz
Metallerzeuger und -bearbeiter	3.900	600	- 3.300	14.700	7.200	- 7.500	18.600	7.800	- 10.800
Schlosser, Mechaniker u.a.	2.400	400	- 2.000	40.600	20.800	- 19.800	43.000	21.200	- 21.800
Elektriker	2.100	300	- 1.800	18.300	3.600	- 14.700	20.400	3.900	- 17.100
Montierer und Metallberufe	28.900	3.000	- 25.900	22.800	6.000	- 16.800	51.700	9.000	- 42.700
Summe	37.300	4.300	- 33.000	96.400	37.600	- 58.800	133.700	41.900	- 92.400
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	119.400	20.800	- 98.600	35.900	6.000	- 29.900	155.300	26.800	- 128.500
Warenkaufleute	65.100	13.000	- 52.100	22.400	6.900	- 15.500	87.500	19.900	- 67.600
Reinigungsberufe	27.800	11.500	- 16.300	5.100	2.100	- 3.000	32.900	13.600	- 19.300
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	15.600	1.000	- 14.600	27.100	2.600	- 24.500	42.700	3.600	- 39.100

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 8/1977.

Tabelle 28: Arbeitslose und offene Stellen auf dem Teilarbeitsmarkt für „Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe“ 1962 – 1972 (Jahresdurchschnittszahlen)

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
<b>Insgesamt</b>											
Arbeitslose	17.300	17.900	17.500	14.600	13.900	28.900	26.100	16.800	14.700	19.000	27.900
Offene Stellen	43.100	45.700	54.800	66.000	67.000	42.600	57.400	78.400	83.300	72.200	59.600
Differenz	+ 25.800	+ 27.800	+ 37.300	+ 51.400	+ 53.100	+ 23.700	+ 31.300	+ 62.100	+ 68.600	+ 53.200	+ 31.700
A:R/v.H.*	11,2/-19	9,7/+4	10,4/-2	9,9/-17	8,6/-5	6,3/+109	8,1/-9,9	9,4/-36	9,9/-13	10,3/+29	11,3/+47
O:R/v.H.	7,5/+14,7	8,2/+6	8,9/+20	10,1/+21	12,4/+1	14,1/-36	11,8/+35	10,4/+36	10,5/+7	11,2/-13	10,9/-17
<b>Männlich</b>											
Arbeitslose	7.700	8.200	8.300	7.500	7.500	14.300	12.000	7.200	5.800	6.800	9.900
Offene Stellen	7.200	7.600	9.100	11.200	11.200	7.000	9.600	15.200	18.700	16.600	13.700
Differenz	- 500	- 600	- 800	+ 3.700	+ 3.700	- 7.300	- 2.400	+ 8.000	+ 11.500	+ 9.800	+ 3.800
A:R/v.H.	7,5/-11	6,3/+6	7,2/+1	7,1/-9	6,4/0	4,3/+92	5,1/-16	5,8/-40	6,3/-19	6,8/+17	7,1/+46
O:R/v.H.	2,1/+17	2,3/+6	2,6/+20	3,2/+23	4,0/0	5,1/-37	3,7/37	3,4/+58	3,8/+23	4,1/-11	4,1/-17
<b>Weiblich</b>											
Arbeitslose	9.600	9.700	9.200	7.000	6.400	14.600	14.100	9.600	8.900	12.200	18.000
Offene Stellen	36.000	38.100	45.600	54.800	55.800	35.600	47.800	62.800	64.600	55.700	45.900
Differenz	+ 26.400	+ 28.400	+ 36.400	+ 47.800	+ 49.400	+ 21.000	+ 33.700	+ 53.200	+ 55.700	+ 43.500	+ 27.900
A:R/v.H.	18,5/-25	17,5/+1	17,0/-5	17,0/-24	14,3/-9	11,7/+129	16,0/-3,5	17,8/-32	15,8/-8	14,4/+37	16,9/-48
O:R/v.H.	15,4/+14	16,5/+6	17,9/+20	18,7/+20	21,4/+2	21,8/-36	20,9/+35	20,5/+31	21,6/+3	23,1/-14	21,8/-17,5

\* A = Arbeitslose; O = Offene Stellen; R = Relativer Anteil; v.H. = Wachstumsrate.

Quelle: Leupoldt/Ermann, 1973; zum Teil eigene Berechnungen.

berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt in der Rezession 1966/67 keineswegs dramatisch. Auch hier zeigen sich aber bereits geschlechtsspezifische Unterschiede: Betroffen waren vor allem die *männlichen* Arbeitskräfte, denn im Oktober 1967 wurden in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen 16.100 Arbeitslose registriert, denen lediglich 5.700 offene Stellen gegenüberstanden. Demgegenüber wurden auf dem *weiblichen* Teilarbeitsmarkt noch 28.400 offene Stellen und nur 19.000 Arbeitslose gemeldet (vgl. Tabelle 26).

Ein völlig anderes Bild zeigt sich nun in den Rezessionsjahren 1974/75: Auf diesem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt wurden zum Beispiel im Juni 1975 insgesamt über 120.000 Arbeitslose (!) und weniger als 30.000 offene Stellen registriert. Im Gegensatz zur Rezession 1966/67 waren jetzt die weiblichen Arbeitskräfte (absolut gesehen) wesentlich stärker als die männlichen Erwerbstätigen betroffen. Während auf dem *männlichen* Teilarbeitsmarkt knapp 33.000 Arbeitslose und 6.000 offene Stellen gezählt wurden, waren es auf dem *weiblichen* Teilarbeitsmarkt fast 91.000 Arbeitslose, denen nur wenig mehr als 22.000 offene Stellen angeboten wurden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Beschäftigten in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen erst in den Rezessionsjahren 1974/75 in größerem Umfange freigesetzt wurden. Während in der Rezession 1966/67 vor allem männliche Arbeitskräfte entlassen und weiblichen Kräfte eingestellt wurden, wurden in der Rezession 1974/75 sowohl männliche als auch weibliche Arbeitskräfte in größerem Ausmaß entlassen. Absolut gesehen waren die weiblichen Arbeitskräfte davon jedoch wesentlicher stärker betroffen als ihre männlichen Kollegen. (Bei dieser Einschätzung ist allerdings zu berücksichtigen, daß der Anteil der Frauen an der Gesamtheit aller Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe größer ist als der Anteil der Männer.)

Ähnliche Entwicklungstendenzen lassen sich auf dem *Teilarbeitsmarkt für „Warenkaufleute“* nachweisen: Wie Tabelle 29 zeigt, bestand zwischen 1962 und 1972 — trotz aller Rationalisierungsmaßnahmen im Einzelhandel (vgl. Abschnitt 2.2.3) — eine starke Arbeitsmarktnachfrage nach Warenkaufleuten. In diesem Zeitraum gab es meist 50 Prozent mehr offene Stelle als arbeitslose Warenkaufleute, und es wurden nie mehr als 15.000 Arbeitslose registriert. Auch auf diesem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt lassen sich wieder geschlechtsspezifische Differenzen feststellen. Aus Tabelle 29 geht hervor, daß die Arbeitsmarktbedingungen und Berufsaussichten auf dem weiblichen Teilarbeitsmarkt wesentlich günstiger waren als auf dem männlichen Teilarbeitsmarkt. Daher traf auch die Rezession von 1966/67 die beiden geschlechtsspezifischen Teilarbeitsmärkte in unterschiedlichem Ausmaß. Während die Warenkaufleute — im Vergleich zu anderen Berufsgruppen — im Jahresdurchschnitt 1967 insgesamt nur geringfügig von der Rezession betroffen waren (15.000 Arbeitslose, 21.000 offene Stellen), wurden im Jahresdurchschnitt 1967 erstmals wenig mehr (900) Arbeitslose als offene Stellen auf dem *männlichen* Teilarbeitsmarkt registriert. Dagegen wurden auf dem *weiblichen* Teilarbeitsmarkt den 9.100 arbeitslosen Frauen noch immer 15.900 Stellen angeboten (vgl. Tabelle 29). Die Entwicklung des Anteils der arbeitslosen Warenkaufleute an der Gesamtheit aller Arbeitslosen (vgl. Tabelle 29) deutet darauf hin, daß die Warenkaufleute — sowohl insgesamt als auch geschlechtsspezifisch differenziert — ebenso wie die Beschäftigten der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe von der Rezession 1966/67 nur unterproportional betroffen waren.

Deutlicher zeigen sich diese Verhältnisse wiederum, wenn man die *Monatszahlen* der Rezessionsjahre von 1966/67 und 1974/75 betrachtet: Während im Oktober 1967 den insgesamt 19.000 arbeitslos gemeldeten Erwerbstätigen der Handelsberufe (vgl. Tabelle 26) noch über 34.000 offene Stellen und den 11.000 *weiblichen* Arbeitslosen über 27.000 Stellen angeboten wurden, sah die Situation auf dem *männlichen* Teilarbeitsmarkt bereits wesentlich ungünstiger aus, da den 8.000 arbeitslos gemeldeten Kräften dieser Berufsgruppe lediglich 7.000 offene Stellen gegenüberstanden. Genau wie in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen wandelte sich diese Situation in den Rezessionsjahren 1974/75: Nun gehörten die Warenkaufleute zu den (absolut) am stärksten betroffenen Berufsgruppen, und im Gegensatz zur Rezession von 1966/67 waren jetzt die Frauen (absolut) stärker als die Männer betroffen (vgl. Tabelle 27). Aber auch auf dem *männlichen* Teilarbeitsmarkt verschlechterte sich die Situation gegenüber dem Oktober 1967 weiter: So wurden zum Beispiel im Juni 1975 23.200 Arbeitslose und nur 8.000 offene Stellen registriert (vgl. Tabelle 27). Auf dem *weiblichen* Teilarbeitsmarkt wurden im gleichen Monat sogar 51.600 Arbeitslose und nur 15.100 offene Stellen gezählt.

Bei dem Versuch, auf der Grundlage der vorliegenden Arbeitsmarktstatistiken Informationen über den gegenwärtigen Facharbeiter- beziehungsweise Fachkräftebedarf oder -mangel zu gewinnen, ist zu berücksichtigen, daß die Entwicklung des Arbeitsmarktes beziehungsweise des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt stark *konjunkturabhängig* ist. Die Arbeitsmarktstatistiken spiegeln jedoch nicht nur konjunkturelle, sondern auch strukturelle Entwicklungstendenzen des Beschäftigungssystems beziehungsweise einzelner Teilbereiche wider, denn der gegenwärtig zu beobach-

Tabelle 29: Arbeitslose und offene Stellen auf dem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt für „Warenkaufleute“ 1962 – 1972 (Jahresdurchschnittszahlen)

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
<b>Insgesamt</b>											
Arbeitslose	6.600	7.100	6.800	5.200	5.300	15.100	14.100	9.200	8.600	10.500	14.600
Offene Stellen	21.100	21.100	24.000	28.100	26.200	21.000	25.600	33.300	36.300	24.200	30.000
Differenz	+ 24.500	+ 14.000	+ 17.200	+ 23.100	+ 20.900	+ 5.900	+ 11.500	+ 24.100	+ 27.700	+ 13.700	+ 15.400
A:R/v.H.*	4,3/-18	3,8/+7,5	4,0/-4,6	3,5/-23,1	3,3/+2,1	3,3/+183,4	4,4/-6,2	5,2/-34,7	5,8/-7,4	5,7/+22,5	5,9/+39
O:R/v.H.	3,7/+23,8	3,8/-0,1	3,9/+14,0	4,3/+17,1	4,9/-6,8	7,0/-20,0	5,2/+22,1	4,5/+30,1	4,6/+9,0	5,3/-5,7	5,5/-12,4
<b>Männlich</b>											
Arbeitslose	2.500	2.700	2.600	2.100	2.200	6.000	5.200	3.200	2.900	3.200	4.300
Offene Stellen	3.600	3.900	4.700	5.900	6.100	5.100	6.200	8.900	10.500	10.400	9.100
Differenz	+ 1.100	+ 1.200	+ 2.100	+ 3.800	+ 3.900	- 900	+ 1.000	+ 5.700	+ 7.600	+ 7.200	+ 4.800
A:R/v.H.	2,5/-19	2,1/+9	2,3/-5	2,0/-18	1,9/+4	1,8/+172	2,2/-12	2,6/-39	3,1/-10	3,2/+11	3,1/+34
O:R/v.H.	1,1/+12	1,2/+8	1,3/+21	1,7/+26	2,2/+2	3,7/-17	2,4/+22	2,0/+42	2,1/+20	2,6/-1	2,7/-12
<b>Weiblich</b>											
Arbeitslose	4.100	4.400	4.200	3.100	3.200	9.100	8.900	6.100	5.700	7.300	10.300
Offene Stellen	17.500	17.200	19.300	25.200	20.100	15.900	19.400	24.500	25.600	23.900	20.900
Differenz	+ 13.400	+ 12.800	+ 15.100	+ 22.100	+ 16.900	+ 6.800	+ 8.500	+ 19.400	+ 19.900	+ 16.600	+ 10.600
A:R/v.H.	7,9/-18	7,9/+7	7,7/-4	7,4/-26	7,0/+1	7,3/+191	10,0/-2	11,2/-32	10,2/-6	8,7/+29	9,8/+41
O:R/v.H.	7,5/+27	7,5/-2	7,6/+12	7,6/+15	7,7/-9	9,7/-21	8,5/+22	8,0/+26	8,6/+5	9,9/-7,59	9,9/-12

\* A = Arbeitslose; O = Offene Stellen; R = Relativer Anteil; v.H. = Wachstumsrate.

Quelle: Leupoldt/Ermann, 1973; zum Teil eigene Berechnungen.

tende Arbeitskräfteüberschuß auf den analysierten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten ist nicht nur Ausdruck der gegenwärtigen konjunkturellen Situation, sondern auch Folge umfangreicher und intensivierter Rationalisierungsmaßnahmen, insbesondere im Büro und im Einzelhandel (vgl. Abschnitt 2.2). Aus dem gegenwärtig zu beobachtenden *Arbeitskräfteüberschuß* kann somit nicht ohne weiteres auf den *zukünftigen Bedarf* des Beschäftigungssystems geschlossen werden, wenn dabei nicht gleichzeitig die strukturellen Entwicklungstendenzen und die konjunkturelle Phase der Ausgangssituation und der voraussichtliche Konjunkturverlauf im Prognosezeitraum berücksichtigt werden.

Ferner kann nicht ohne weiteres von einem *Arbeitskräfte-* auf einen *Fachkräfteüberschuß* auf den berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten und damit auf einen entsprechend geringen — wenn auch zum Teil konjunkturell bedingten — Bedarf an Fachkräften beziehungsweise an Absolventen des Berufsbildungssystems geschlossen werden, denn mehr als die Hälfte der Arbeitslosen haben *keine Berufsausbildung*, sie sind un- oder angelernte Arbeitskräfte. In den letzten Jahren waren zum Beispiel in der Regel 56 bis 58 Prozent der Arbeitslosen *ohne* Berufsausbildung.

Daher gehen Bundesregierung, Bundesanstalt für Arbeit und auch verschiedene Gewerkschaftsvertreter häufig davon aus, daß die Arbeitslosen — gemessen an den Anforderungen der Wirtschaft — unzureichend qualifiziert seien und daß mangelhafte Ausbildung und Unterqualifizierung als Hauptursache der Arbeitslosigkeit anzusehen seien. Für die Richtigkeit dieser These wird der hohe Anteil der Ungelernten an den Arbeitslosen angeführt. Diese Beweisführung ist jedoch insofern problematisch, als im Durchschnitt immerhin 45 Prozent der Arbeitslosen eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Dieser Anteil liegt auf den für die Absolventen des „dualen Systems“ relevanten und quantitativ bedeutsamen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten zum Teil sogar noch höher: Nach den von der Bundesanstalt für Arbeit erhobenen Daten sind die Arbeitslosen in einigen hier ausgewählten Berufsabschnitten sogar *überdurchschnittlich* gut qualifiziert, wenn man die Qualifizierung am Anteil der Arbeitslosen mit einer betrieblichen Lehre an der Gesamtheit aller Arbeitslosen eines Berufsabschnitts mißt. Mit Ausnahme der Arbeitslosen in den Bau-, Textil- und Bekleidungsberufen sowie der Montierer und Metallberufe haben zum Beispiel bei den Männern meist mehr als zwei Drittel (!) der Arbeitslosen eine betriebliche Lehre durchlaufen (vgl. Tabelle 30). Die Arbeitslosen stellen — soweit sich dies den vorliegenden Arbeitsmarktstatistiken entnehmen läßt — daher (entgegen der herrschenden Meinung) ein erhebliches Qualifikationsreservoir dar. Qualifikatorische Engpässe bestehen nach diesen Untersuchungen lediglich bei den Metallherzeugern und -bearbeitern (vgl. Tabelle 30).

Bei der Interpretation der Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme auf diesem Teilarbeitsmarkt (Berufsabschnitt) ist allerdings zu berücksichtigen, daß ein Fachkräftemangel auch „künstlich“ erzeugt werden kann, wenn den Arbeitsmarktverhältnissen inadäquate Rekrutierungskriterien sowie vergleichsweise geringe Löhne und Gehälter, übermäßige Belastungen und/oder gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen das potentielle Angebot an qualifizierten Fachkräften einschränken, weil diese in andere, ihnen attraktiver erscheinende Berufe abwandern.

Für den hohen Anteil der *Un- und Angelernten* an der Gesamtheit aller Arbeitslosen gibt es mehrere Gründe:

1. In konjunkturellen Abschwungsphasen werden in der Regel zunächst und vor allem Un- und Angelernte entlassen, weil ihre Arbeit einfacher ist und die Arbeitskräfte daher leichter austauschbar beziehungsweise in konjunkturellen Aufschwungsphasen wieder leichter zu beschaffen sind. Demgegenüber sind qualifizierte Fachkräfte prinzipiell knapper als Un- und Angelernte und daher weniger leicht auf dem Arbeitsmarkt zu beschaffen.

2. In der Rezession 1966/67 wurden im Büro und im Einzelhandel überwiegend männliche, qualifizierte Fachkräfte entlassen, während weibliche, weniger qualifizierte Kräfte weiterhin stark gefragt waren. Die Rezession 1966/67 hat somit offensichtlich zu einer Umschichtung der Arbeitskräftestruktur im Bürobereich und im Einzelhandel geführt. Qualifiziertere männliche Fachkräfte wurden durch weniger qualifizierte weibliche Arbeitskräfte ersetzt. Das ist ein weiterer Grund, warum in den Rezessionsjahren 1974/75 dann die weiblichen Arbeitskräfte wesentlich stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen waren als die männlichen Kräfte, die entweder bereits den Beruf gewechselt hatten oder aber zu jenen qualifizierten Kräften gehörten, die entweder nicht oder erst in späteren Phasen der Rezession entlassen werden.

Aus den genannten Gründen ist es weder zulässig, vom gegenwärtig zu beobachtenden „Arbeitskräfteüberschuß“ (Zahl der Arbeitslosen) auf einen Fachkräfteüberschuß zu schließen, noch ist es möglich, den relativ großen Anteil Arbeitsloser *ohne* Berufsausbildung als Fachkräftemangel zu interpretieren. Die Zahl der un- und angelernten Arbeitslosen spiegelt somit weniger den aktuellen Bedarf an *Fachkräften* als den langfristigen Bedarf des Beschäftigungssystems an *unqualifizierten Kräften* wider.

Wenn wir von dieser Annahme ausgehen, dann scheinen die Arbeitsmarktstatistiken weder die These

Tabelle 30: Anteil der Arbeitslosen mit einer betrieblichen Lehre an der Gesamtheit aller Arbeitslosen in ausgewählten Berufsabschnitten/Berufsgruppen 1975, 1976, 1977

Berufsabschnitt/ Berufsgruppe	Arbeitslose*			Darunter mit betrieblicher Lehre*					
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen		Männer		Insgesamt	
				abs.	%	abs.	%	abs.	%
Metallerzeuger, -bearbeiter	-	20.586/17.760	27.610/ 22.701	-	-	6.020/ 5.796	29,2/32,6	6.591/ 6.214	23,5/27,4
		13.664/15.433	17.684/ 19.445	-	-	4.762/ 5.048	34,8/32,3	5.114/ 5.391	28,9/27,7
Schlosser, Mechaniker u.a.	-	55.668/49.994	59.558/ 52.750	-	-	36.646/34.288	65,8/68,6	37.310/34.849	62,6/66,1
		39.326/42.049	41.877/ 44.610	-	-	27.816/29.125	70,7/69,3	28.435/30.238	67,8/67,8
Elektriker	-	22.991/22.248	26.102/ 24.727	-	-	16.441/17.057	71,5/76,7	16.794/17.362	64,4/70,0
		17.553/18.530	19.743/ 20.598	-	-	13.677/14.567	77,9/78,6	13.953/15.207	70,6/73,8
Montierer und Metallberufe	47.382/ 33.200	34.686/26.109	82.068/ 59.309	3.088/ 2.412	6,5/ 7,8	4.467/ 4.464	12,9/17,1	7.555/ 6.876	9,1/11,6
	27.436/ 28.984	21.782/22.951	49.218/ 51.935	2.168/ 2.492	7,9/ 8,6	3.945/ 4.131	18,1/18,0	6.113/ 6.743	12,4/13,0
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	107.198/118.937	38.168/39.302	145.366/158.239	52.661/59.700	49,1/50,2	25.326/26.098	66,4/66,4	77.987/85.798	53,6/54,2
	122.800/121.332	39.592/36.144	162.392/157.476	62.707/62.182	51,0/51,2	26.317/23.244	66,5/64,3	89.024/97.459	54,8/61,9
Warenkaufleute	56.374/ 60.065	25.687/24.748	82.061/ 84.813	32.007/33.750	56,8/56,2	18.289/17.508	71,2/70,7	50.296/51.258	61,3/60,4
	61.637/ 66.070	23.803/22.770	85.440/ 88.840	36.535/38.316	59,3/58,0	17.255/16.069	72,5/70,6	53.790/54.385	62,9/63,2
Bürofach-, Bürohilfskräfte	90.443/ 99.204	28.623/28.850	119.066/128.054	43.641/48.768	48,3/49,2	19.400/19.507	67,8/67,4	63.041/68.275	53,0/53,3
	102.744/100.493	29.078/26.284	131.822/126.777	51.317/50.498	49,9/50,2	19.645/17.107	67,5/65,1	70.962/76.539	53,8/60,4
Bauberufe	-	47.178/39.656	-	-	-	11.849/ 9.481	25,1/23,9	-	-
		26.442/42.877	-	-	-	6.396/11.362	24,2/26,5	-	-
Textil- und Bekleidungsberufe	32.077/ 27.519	-	-	7.152/ 6.712	22,3/24,4	-	-	-	-
	24.970/ 26.405	-	-	6.690/ 7.018	26,8/36,6	-	-	-	-

\* September 75/Mai 76  
September 76/Mai 77.

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 1 und 9/1976, Nr. 1 und 8/1977; zum Teil eigene Berechnungen; fehlende Daten hier nicht berücksichtigt.

vom generellen *Fachkräftemangel* noch die mögliche Gegenthese vom allgemeinen *Fachkräfteüberschuß* zu stützen. Vielmehr scheinen qualifizierte Fachkräfte in einigen wenigen Bereichen nach wie vor knapp zu sein. Diese These gilt vermutlich weniger für die Fachkräfte des Einzelhandels als für die traditionellen (Metall)Facharbeiter sowie für besonders qualifizierte Bürokräfte. In der Regel scheinen jedoch sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitslosen über erhebliche Qualifikationsreserven zu verfügen.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1970-1975) konnte der Einzelhandel in den letzten Jahren des Untersuchungszeitraums den Bedarf an jungem, branchenkundigem und qualifiziertem Verkaufspersonal für Ganztagsbeschäftigung nicht decken. Da der größte Teil der Frauen lediglich Teilzeitbeschäftigung wünscht, der Handel diese Arbeitskräfte seit einiger Zeit aber nicht mehr einstellt, wurde das Fachkräfteangebot in diesem Bereich aufgrund mangelnder Flexibilität des Rekrutierungsverhaltens der Privatwirtschaft „künstlich“ verknappt.

Auch in *Metall- und Elektroberufen* scheinen nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit qualifizierte Facharbeiter, insbesondere Metall-Facharbeiter, nach wie vor gefragt zu sein. Während die *Elektroberufe* bei den Jugendlichen besonders begehrt sind und die Industrie daher den Andrang zu diesen Ausbildungsgängen mit entsprechenden Ausleseverfahren sogar drosselt, sind — nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit — Schlosser, Dreher, Fräser, Werkzeugmacher, Mechaniker, Walzwerker, Schmelzer, Gießer und Schweißer weiterhin gesucht. Selbst in den Rezessionsjahren 1966/67 und 1973/74 waren in der Eisen- und Metallgewinnung, der NE-Metallindustrie, der Eisen-, Blech- und Metallindustrie, im Maschinen- und Apparatebau Fachkräfte Mangelware (vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jahrgänge 1966-1975).

Diese Befunde werden durch eine Umfrage des Instituts für Sozialforschung in München gestützt (vgl. Weltz, Schmidt und Sass, 1974). In dieser Studie wurden Angehörige des Personalmanagements von 75 Betrieben der Metallindustrie (in den Regionen München, Stuttgart, Frankfurt, Salzgitter) nach dem dringendsten personalpolitischen Problem gefragt. Die Studie kommt zu dem Ergebnis: „Fast alle Betriebe scheinen mehr oder minder große Schwierigkeiten bei der Deckung ihres Facharbeiterbedarfs zu haben.“ (Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 33) Obwohl die Ergebnisse dieser Studie eine schmale (71 Betriebe) und problematische (befragt wurden die Personalleiter) empirische Basis haben, stützen sie die These, daß der geringe und möglicherweise abnehmende Bedarf an Facharbeiterqualifikationen (vgl. Abschnitt 2.2.1) im Bereich der unmittelbaren Produktion nur ungenügend durch das Fachkräfteangebot befriedigt werden konnte. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sowie bei der Einschätzung der konkreten Arbeitsmarktsituation ist allerdings zu berücksichtigen, daß das Fachkräfteangebot auch durch die Höhe der Einkommen und die Art der Arbeitsbedingungen beeinflusst wird. Eine Anhebung der Löhne und Gehälter sowie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen würde den Fachkräftemangel sicher in vielen Bereichen/Berufen beheben helfen.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, daß die vorliegenden Arbeitsmarktstatistiken zwar nur ein grober Indikator für den Arbeits- und Fachkräftebedarf beziehungsweise -mangel des Beschäftigungssystems sind; doch läßt sich anhand der vorliegenden Daten — und auf der Basis einiger zusätzlicher Annahmen — die Hypothese aufstellen, daß die klassischen beziehungsweise traditionellen Industriefacharbeiter, insbesondere die Metall-Facharbeiter, sowie besonders qualifizierte Bürofachkräfte nach wie vor knapp sind („Knappheitsthese“), während das Angebot an einfachen Bürokräften sowie an Fachkräften des Einzelhandels die Nachfrage vermutlich übersteigt. Das heißt auf der anderen Seite, daß zumindest in der gegenwärtigen Phase wirtschaftlicher Entwicklung in keinem der analysierten Bereiche Fachkräfte in größerem Umfang fehlen und daß sich somit die These vom allgemeinen Facharbeiter- beziehungsweise *Fachkräftemangel* („Mangelthese“) kaum aufrechterhalten läßt.

Langfristig ist zu erwarten, daß sich durch Rationalisierungsmaßnahmen im Bürobereich und im Einzelhandel (vgl. Abschnitt 2.2) die Berufsaussichten qualifizierter kaufmännischer Fachkräfte weiter verschlechtern. Deshalb werden gegenwärtig und in Zukunft viele Bürokräfte und Fachkräfte des Einzelhandels den *Beruf wechseln* müssen. Die Berufswechselquoten in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie bei den Warenkaufleuten — also in jenen Berufsgruppen mit bisher unterdurchschnittlichen Mobilitätsquoten — werden also erheblich steigen.

Diese Berufs- und Tätigkeitswechsel werden die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen entwerten, die Aufstiegschancen reduzieren und das Beschäftigungsrisiko der Angestellten, das heißt die Gefahr der Arbeitslosigkeit, erheblich vergrößern. Damit steigen aber nicht nur — vom Interessenstandpunkt der Erwerbstätigen — die Qualifikationsanforderungen, sondern auch — vom Interessenstandpunkt der Privatwirtschaft — die Integrationsanforderungen, insbesondere dann, wenn häufiger Berufs- und Betriebswechsel die Identifikation mit der Arbeit, dem Beruf und dem Betrieb erschwert (vgl. Abschnitt 2.2.2).



## 2.2 Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen in ausgewählten Bereichen des Beschäftigungssystems (Qualitative Analysen)

### 2.2.1 Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Bereich der unmittelbaren Produktion

Der Übergang von der feudalistischen zur *kapitalistischen Produktionsweise* — von der handwerklichen zur manufakturmäßigen Produktion — war historisch von einer *allgemeinen Dequalifizierung der Arbeitskräfte begleitet*. Die *Manufaktur* entwickelte „eine Hierarchie der Arbeitskräfte“ (Marx, Das Kapital, S. 370) und „in jedem Handwerk, das sie ergreift, eine Klasse sogenannter ungeschickter Arbeiter, die der Handwerksbetrieb streng ausschloß. Wenn sie die durchaus vereinseitigte Spezialität auf Kosten des ganzen Arbeitsvermögens zur Virtuosität entwickelt, beginnt sie auch schon den Mangel aller Entwicklung zu einer Spezialität zu machen. Neben die hierarchische Abstufung tritt die einfache Scheidung der Arbeiter in geschickte und ungeschickte.“ (S. 371) Aber „obgleich sie ... neben der hierarchischen Gliederung der Arbeiter eine einfache Scheidung zwischen geschickten und ungeschickten Arbeitern schafft, bleibt die Zahl der letzteren durch den überwiegenden Einfluß der ersteren sehr beschränkt ... Obgleich die Zersetzung der handwerksmäßigen Tätigkeit die Bildungskosten und daher den Wert der Arbeiter senkt, bleibt für schwierigere Detailarbeit eine längere Erlernungszeit nötig und wird auch da, wo sie vom Überfluß, eifersüchtig von den Arbeitern aufrechterhalten. Wir finden zum Beispiel in England die laws of apprenticeship mit ihrer siebenjährigen Lernzeit bis zum Ende der Manufakturperiode in Vollkraft und erst von der großen Industrie über Haufen geworfen.“ (S. 389)

Mit dem Einsatz der „Maschinerie“ wird die Teilung der handwerksmäßigen Arbeit, wie sie für die Manufaktur kennzeichnend war, durch neue, technisch bestimmte Arbeits- und Kooperationsformen abgelöst. „Die Umwälzung der Produktionsweise nimmt in der Manufaktur die Arbeitskraft zum Ausgangspunkt, in der großen Industrie das Arbeitsmittel.“ (S. 391)

Die Ablösung der manufakturmäßigen Produktion durch die „große Industrie“ vollzieht sich durch den Einsatz der Werkzeugmaschine. „Die Werkzeugmaschine ist ... ein Mechanismus, der nach Mitteilung der entsprechenden Bewegung mit seinen Werkzeugen dieselben Operationen verrichtet, welche früher der Arbeiter mit ähnlichen Werkzeugen verrichtete.“ (S. 394) Die Maschinerie ist dadurch gekennzeichnet, daß sie die Führung des Werkzeugs und die Verrichtung der eigentlichen handwerklichen Operation übernimmt. „Die Maschine, wovon die industrielle Revolution ausgeht, ersetzt den Arbeiter, der ein einzelnes Werkzeug handhabt, durch einen Mechanismus, der mit einer Masse derselben oder gleichartiger Werkzeuge auf einmal operiert und von einer einzelnen Triebkraft, welches immer ihre Form, bewegt wird.“ (S. 396) Sie „überläßt dem Menschen, neben der neuen Arbeit die Maschine mit seinem Auge zu überwachen und ihre Irrtümer mit seiner Hand zu verbessern, zunächst noch die rein mechanische Rolle der Triebkraft“ (S. 395).

Die weitere Entwicklung bringt das *Maschinensystem*: Die kombinierte Arbeitsmaschine ist „jetzt ein gegliedertes System von verschiedenartigen einzelnen Arbeitsmaschinen und von Gruppen derselben“ (S. 401). Auch dieses verändert die Qualifikationsstruktur. „An die Stelle der sie (die Manufaktur, d. Verf.) charakterisierenden Hierarchie der spezialisierten Arbeiter tritt ... in der automatischen Fabrik die Tendenz der Gleichmachung oder Nivellierung der Arbeiten, welche die Gehilfen der Maschinerie zu verrichten haben ... Die wesentliche Scheidung ist die von Arbeitern, die wirklich an den Werkzeugmaschinen beschäftigt sind (es kommen hiezu einige Arbeiter zur Bewachung, resp. Fütterung der Bewegungsmaschine), und von bloßen Handlangern (fast ausschließlich Kinder) dieser Maschinenarbeiter. Zu den Handlangern zählen mehr oder minder alle ‚Feeders‘ (die den Maschinen bloß Arbeitsstoff darreichen). Neben diese Hauptklassen tritt ein numerisch unbedeutendes Personal, das mit der Kontrolle der gesamten Maschinerie und ihrer beständigen Reparatur beschäftigt ist, wie Ingenieure, Mechaniker, Schreiner usw. Es ist eine höhere, teils wissenschaftliche gebildete, teils handwerksmäßige Arbeiterklasse, außerhalb des Kreises der Fabrikarbeiter und ihnen nur aggregiert.“ (S. 442 f.) „In Manufaktur und Handwerk bedient sich der Arbeiter des Werkzeugs, in der Fabrik dient er der Maschine. Dort geht von ihm die Bewegung des Arbeitsmittels aus, dessen Bewegung er hier zu folgen hat. In der Manufaktur bilden die Arbeiter Glieder eines lebendigen Mechanismus. In der Fabrik existiert ein toter Mechanismus unabhängig von ihnen, und sie werden ihm als lebendige Anhängsel einverleibt.“ (S. 445) „Aus der lebenslangen Spezialität, ein Teilwerkzeug zu führen, wird die lebenslange Spezialität, einer Teilmaschine zu dienen.“ (S. 445).

Die Herausbildung der „großen Industrie“ geht mit einer Polarisierung der Qualifikationsstruktur einher; sie erfordert sowohl eine wissenschaftlich gebildete Intelligenz als auch eine große Zahl „bloßer Handlanger“. Für die Arbeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen reicht jedoch ein „numerisch

unbedeutendes Personal“ aus. Die Positionen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen sind durch „die Tendenz der Gleichmachung oder Nivellierung der Arbeiten“ gekennzeichnet.

Die Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen in der Gegenwart, also *in einer Phase fortschreitender Automatisierung*, sind Gegenstand zweier Studien: der Kern/Schumann-Studie des Soziologischen Seminars der Universität Göttingen (1970) und einer Arbeitsgruppe des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) (Baethge u.a., 1975).

Die Kern/Schumann-Studie ist Teil einer Reihe von Studien im Auftrage des Rationalisierungskuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW), die unter anderem die Frage beantworten sollten: „Welches sind die Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen an den Arbeitsplätzen automatisierter und mechanisierter Anlagen?“ (Kern/Schumann, 1970, S. 10)

Die empirischen Ergebnisse dieser Studie basieren auf der Analyse von 20 Fällen „technischer Neuerungen“ in neun Industriebetrieben aus acht verschiedenen Industriezweigen.

Diese Untersuchung ist so angelegt, daß sie zunächst nur Informationen über die Qualifikationsanforderungen spezifischer Arbeitsformen auf unterschiedlichen Mechanisierungsstufen liefert. *Um Aussagen über die beruflichen Anforderungen des gesamten Beschäftigungssystems* treffen zu können, wäre eine empirische Untersuchung über den *Bestand* älterer und den Einsatz neuer *technischer Systeme* in der westdeutschen Wirtschaft erforderlich. Dennoch lassen sich auf der Basis der von Kern und Schumann vorgelegten Ergebnisse Annahmen über den Qualifikationsbedarf und die Qualifikationsentwicklung formulieren, weil man davon ausgehen kann, daß bei fortschreitender Automatisierung die an die einzelnen technischen Systeme gebundenen Arbeitsformen sich allgemein durchsetzen und entsprechende Qualifikationsanforderungen stellen werden.

Der größte Teil der Untersuchung präsentiert Ergebnisse von Arbeitsplatzanalysen, aus denen unter anderem Informationen über die Qualifikationsanforderungen der den einzelnen Mechanisierungsstufen zugeordneten Arbeitstypen zu entnehmen sind.

Dagegen ist die *Vorstudie des SOFI (Baethge u.a., 1975) eine Sekundäranalyse vorhandener empirischer Studien und statistischer Unterlagen*. Der *Pretest* des SOFI ist Teil einer vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung in Auftrag gegebenen empirischen Untersuchung, deren Ziel darin besteht, die Kenntnisse über den qualifikatorischen Wandel industrieller Arbeit als Folge des technisch-organisatorischen Wandels zu erweitern. Darüber hinaus sollen die Erhebungsinstrumente zur Analyse der Qualifikations- und Anforderungsentwicklung verbessert werden.

Kern und Schumann analysieren die technische Entwicklung vor allem unter dem Gesichtspunkt einer „zunehmenden Ausweitung der Eigenfähigkeiten der technischen Apparatur“ (1970, Teil I, S. 55), das heißt umgekehrt: unter dem Gesichtspunkt der Substitution (und des Wandels) menschlicher Tätigkeiten. Dementsprechend wird Vollautomation als totale Substitution menschlicher Arbeit definiert (Teil I, S. 55 und S. 58 f.). Sie stellt somit einen Grenzfall der Mechanisierung dar. Die einzelnen Mechanisierungsstufen werden nach der Art und dem Umfang der Substitution menschlicher Arbeit unterschieden beziehungsweise danach, welche Funktionen des Arbeitsprozesses die technische Apparatur übernimmt. Dabei werden folgende Funktionen/ Dimensionen unterschieden: Reichweite des Prozesses, Zuführung und Abnahme des Gegenstandes, Gestaltung des Arbeitsablaufs, Kontrolle und Korrektur des Arbeitsablaufs (Teil I, S. 58).

Auf dieser Grundlage werden zunächst drei Stufen technischer Entwicklung unterschieden: das prämechanisierte, das mechanisierte und das automatisierte Niveau.

Diesen Niveaus technischer Entwicklung entsprechen neun verschiedene Stufen technischer Systeme: Auf dem *prämechanisierten Niveau* technischer Entwicklung unterscheiden Kern und Schumann den reinen Handbetrieb (Stufe I) und die Fließbandfertigung (Stufe II); auf dem *mechanisierten Niveau* technischer Entwicklung: die einfunktionalen Einzelaggregate — Notwendigkeit permanenter manueller Arbeiten (Stufe III), die Einzelaggregate — Notwendigkeit permanenter Eingriffe über Bedienungsinstrumente (Stufe IV), die multifunktionalen Einzelaggregate — ohne die Notwendigkeit permanenter gestaltender Eingriffe des Menschen (Stufe V) und schließlich die Aggregatsysteme (Stufe VI); auf dem *automatisierten Niveau* unterscheiden sie die teilautomatisierten Einzelaggregate (Stufe VII) und die teilautomatisierten Aggregatsysteme (Stufe VIII); den Abschluß technischer Entwicklung bildet schließlich die vollautomatisierte Fertigung (Stufe IX).

Diesen acht beziehungsweise neun Mechanisierungsstufen ordnen sie 15 Typen industrieller Arbeit zu:

1. reiner Handbetrieb (Stufe I)
  - a) handwerkliche Arbeit (Typ 1)
  - b) einfache Handarbeit (Typ 2)

2. Fließbandfertigung (Stufe II)
  - a) motorische Bandarbeit (Typ 3)
  - b) sensorische Bandarbeit (Typ 4)
3. einfunktionale Einzelaggregate (Stufe III)
  - a) Maschinenbedienung (Typ 5)
  - b) Apparatebedienung (Typ 6)
4. Einzelaggregate (Stufe IV)
  - a) Steuerarbeit (Typ 7)
  - b) Schaltarbeit (Typ 8)
5. multifunktionale Einzelaggregate (Stufe V)
  - a) Maschinenführung (Typ 9)
  - b) Apparateführung (Typ 10)
6. Aggregatsysteme (Stufe VI)
  - a) Anlagenführung (Typ 11)
7. teilautomatisierte Einzelaggregate (Stufe VII)
  - a) Automatenführung (Typ 12)
  - b) Automatenkontrolle (Typ 13)
8. teilautomatisierte Aggregatsysteme (Stufe VIII)
  - a) Anlagenkontrolle (Typ 14)
  - b) Meßwartentätigkeit (Typ 15)

*Der Wandel industrieller Arbeit: von der Produktions- zur Kontrolltätigkeit*

Versteht man unter *Produktion* die Bearbeitung eines materiellen Gegenstands, so setzt die Produktion die Zuführung und Abnahme des Arbeitsgegenstandes, die Ausführung und Kontrolle des Arbeitsprozesses und die Korrektur des Arbeitsablaufs voraus. Somit ist der *Mechanisierungs- und Automatisierungsprozeß* dadurch gekennzeichnet, daß

- technische Systeme die kontinuierliche Zuführung und Abnahme des Arbeitsgegenstandes sichern,
- die Ausführung des Arbeitsprozesses beziehungsweise die Führung des Werkzeugs vom Menschen auf Maschinen übergeht und selbständig produzierende Aggregate die Ausführung des Arbeitsprozesses übernehmen,
- die unmittelbar sinnliche Kontrolle des Arbeitsprozesses und der Arbeitsergebnisse durch ein System von Signal- und Warnanlagen ersetzt wird und
- bezogen auf die Korrektur des Arbeitsablaufs, die sensomotorischen und intellektuellen Leistungen des Menschen durch Regler, das heißt durch Apparaturen, übernommen werden, die selbständig Korrekturen des Arbeitsablaufs vornehmen.

Mit fortschreitender Mechanisierung schiebt sich das Arbeitsmittel zunehmend zwischen das Subjekt und das Objekt (Gegenstand) menschlicher Arbeit.

Die Werkzeugmaschine übernimmt die *Führung des Werkzeugs*. Die — bereits von Marx analysierten — *Maschinenbedienungstätigkeiten* bestehen darin, die Aggregate zu beschicken und zu entleeren, die Gegenstände und Arbeitsprodukte zu transportieren und zu kontrollieren sowie die Maschine einzustellen, zu starten und abzustellen.

Sind Produktionsprozesse nicht voll standardisierbar, dann sind *Steuer- und Führungstätigkeiten* erforderlich. Das heißt, Arbeitsgegenstand und Arbeitsprozeß werden ständig über technische Einrichtungen geführt (gesteuert/gelenkt) (vgl. Popitz u.a., 1964).

„Die Bedienungsarbeiten hatten die Aufgabe, die Aggregate manuell zu beschicken; bei den Steuer- und Schaltarbeiten ging es im wesentlichen darum, über Bedienungsinstrumente ständig in den Produktionsverlauf einzugreifen, sei es durch permanente Anleitung und Veränderung der relevanten Variablen, sei es durch regelmäßiges Auslösen und Abstoppen der technischen Funktion. In jedem Fall waren die Arbeitskräfte in der Produktionssituation aktiv engagiert.“ (Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 97)

Bei der *Maschinen- und Apparateführung* geht es vor allem um Einrichtungs- und Einstellarbeiten, denn der Produktionsprozeß vollzieht sich auf dieser Stufe technischer Entwicklung weitgehend selbsttätig, so daß Eingriffe nur noch bei Unregelmäßigkeiten erforderlich sind. Der passive Arbeitsanteil steigt; Eingriffe in den Prozeßverlauf sind nur noch dann notwendig, wenn *nicht* produziert wird (vgl. Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 98). „In der Produktionssituation erledigt der Maschinenführer vorwiegend Kontroll-, Regulierungs-, Umstell- und Schalteroperationen. Die Arbeit erfordert dabei ständige Präsenz im Bereich der Maschine, ohne freilich die Aktivität voll zu beanspruchen (großer

passiver Arbeitsanteil). Der Maschinenführer beteiligt sich ferner an der Überwindung von Instandhaltungs- und Störungsstillständen.“ (S. 101)

Die *Anlagenführung* bezieht sich auf größere *Aggregatsysteme*, die aus einem Komplex gekoppelter Aggregate bestehen. Die Hauptaufgabe des Anlagenführers besteht in der Überwachung des Produktionsprozesses, das heißt, er muß Unregelmäßigkeiten der Produktionstätigkeit der Anlage zu verhüten suchen und bei auftretenden Störungen wieder für den Normallauf sorgen.

Typische Arbeitsformen an teilautomatisierten *Einzelaggregaten* sind *Automatenführung und -kontrolle*. Die *Automatenführung* ist dadurch gekennzeichnet, daß der Produktionsverlauf *überwacht* werden muß und bei Unregelmäßigkeiten Interventionen über Bedienungsinstrumente erfolgen. Soweit Regler oder Verriegelungen vorhanden sind, bieten sie eine Gewähr dafür, daß die gewünschten Sollwerte eingehalten werden. Der Arbeiter muß nur noch die Funktionstüchtigkeit der Regeleinrichtung und die Adäquanz der Sollwerte überprüfen (S. 115). Soweit Verriegelungen vorhanden sind, braucht der Arbeiter weder auf Störungen zu achten, noch muß er darauf reagieren, er hat nur noch die Wirksamkeit von Verriegelungen zu beobachten und gegebenenfalls Störungen zu beseitigen.

Demgegenüber richtet sich die *Automatenkontrolle* darauf, Maschinenstillstände, Qualitätsmängel und potentielle Fehlerquellen zu erkennen und gegebenenfalls durch einfache Handgriffe zu beseitigen.

An teilautomatisierten *Aggregatsystemen* entstehen die Arbeitsformen der Anlagenkontrolle und der Meßwartentätigkeit. Die *Anlagenkontrolle* ist durch einen hohen passiven Arbeitsanteil gekennzeichnet. Sie besteht primär darin, durch direkte Beobachtungen Störungsstillstände und das Wirksamwerden von Verriegelungen zu erkennen, präventive Ablaufkontrollen durchzuführen und durch entsprechende Abwehrmaßnahmen möglichen Störungen vorzubeugen (vgl. Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 124).

Auch die *Meßwartentätigkeit* ist vor allem eine Kontrolltätigkeit. Die Meßwarte besteht aus umfangreichen Kontroll- und Korrekturvorrichtungen und einem weit verzweigten System von Meß- und Signaleinrichtungen. Bei Unregelmäßigkeiten im Produktionsprozeß muß der Meßwart in den Produktionsprozeß eingreifen, bei Störungen entweder durch Umstell- und Schaltoperationen, also ebenfalls mittelbar, oder direkt durch „unproduktive Arbeiten“ wie Einrichtung, Montage, Reinigung, Reparatur oder Wartung.

#### *Die Verlagerung der Qualifikationsanforderungen von der Fertigungs- auf die Kenntnisebene*

Mit zunehmender Mechanisierung und Automatisierung wird die Tätigkeit im Bereich der unmittelbaren Produktion eine Tätigkeit an technischen Systemen. Sie entfernt sich damit von der traditionell handwerklichen Tätigkeit, die noch den unmittelbaren Umgang mit dem Werk- und Rohstoff sowie mit dem Werkzeug verlangte. Moderne Produktionsarbeit erfordert dagegen den Umgang mit technischen Systemen. Bereits die Einführung der ersten Maschinen hat die inhaltlichen Anforderungen an die Arbeitenden verändert: Neben einer gewissen manuellen Geschicklichkeit verlangen Maschinenbedienungstätigkeiten — ebenso wie die meisten anderen Arbeiten an hochmechanisierten und teilautomatisierten Arbeitsplätzen — vor allem die *Kenntnis* der Bedienungs- und Wirkungsweise der Maschine oder Anlage (vgl. Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 83).

#### *Tendenzen der Angleichung und Vereinheitlichung beruflicher Anforderungen im Bereich der unmittelbaren Produktion*

Mit fortschreitender Arbeitsteilung, Mechanisierung und Automatisierung deutet sich eine weitere Tendenz industrieller Arbeit an: Zum einen entstehen die in einzelne Elemente zerlegten *Hand- und Bandarbeiten*, zum anderen die Tätigkeiten der *Kontrolle* komplexer technischer Systeme und Produktionsprozesse. Mit steigendem technischen Niveau scheinen sich somit die industriellen Arbeitsformen, -inhalte und -anforderungen tendenziell anzugleichen, das heißt, sie nehmen entweder den Charakter repetitiver Teilarbeiten oder den von Kontroll- und Überwachungstätigkeiten an.

Da sich jedoch viele Produktionsprozesse einer weitgehenden Standardisierung und Mechanisierung widersetzen und traditionelle Arbeitsformen, selbst auf höherem technologischen Niveau, erhalten bleiben beziehungsweise komplementär zu technischen Innovationen anfallen, kann sich diese Tendenz nur zögernd durchsetzen. Insbesondere scheinen sich Montageprozesse einer generellen Standardisierung zu entziehen. Diese ist aber die Voraussetzung der Mechanisierung und Automatisierung (vgl. Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 154 ff.). Die Montage von Einzelteilen vollzieht sich im allgemeinen auf der Stufe prämechanisierter Produktion, bei der die reine Hand- und Bandarbeit dominiert. Die Fließbandfertigung setzt aber die Möglichkeit voraus, daß die komplexen Arbeitstätigkeiten in einfache zerlegt werden können. Soweit dies gelingt, nimmt Arbeit einen abstrakten Charakter an, die Arbeitstätigkeiten können sich inhaltlich (qualitativ) kaum noch voneinander unterscheiden.

Aufgrund dieser Entwicklungstendenzen verlieren berufsspezifische (Hand)Fertigkeiten und spezifische Verfahrenskennntnisse zunehmend an Bedeutung (vgl. Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, 1970, S. 227). Mit wachsender Distanz zum Objekt (Werkstoff, Material) werden somit die klassischen Berufsinhalte (Produkt- und Werkstoffkenntnisse) obsolet (Altmann/Kammerer, 1970, S. 42), während Anlagen- und Maschinenkenntnisse in den Vordergrund treten.

Diese Vereinheitlichungs- und Angleichungstendenzen beziehen sich nicht bloß auf einzelne Industriebetriebe, sondern auch auf unterschiedliche Branchen (vgl. Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, 1970, S. 91), denn „die Technik greift über die einzelnen Industriezweige hinaus und wird universal; die Aufgaben, die sie stellt, sind immer weniger ‚branchenspezifisch‘“ (Lutz, Bauer und v. Kornatzki, Teil III, 1966, S. 29). Damit verbunden sind ein „Rückgang der branchenspezifischen Berufe“ (Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, 1970, S. 91) und die tendenzielle Angleichung beziehungsweise Vereinheitlichung der Arbeitsanforderungen in unterschiedlichen Bereichen der Industrie. „Hervorragendes Merkmal der fortschreitenden Mechanisierung ist daher die zunehmende Verdrängung der branchenspezifischen Fachberufe.“ (Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, 1962, S. 51).

#### *Die abnehmende Bedeutung der Facharbeiterqualifikation*

Nach den Arbeitsplatzanalysen der Kern/Schumann-Studie stellen

- die handwerkliche Arbeit auf der prämechanisierten Stufe,
  - die auf der mechanisierten Stufe auftretenden Steuer- und Schaltarbeiten, Maschinen- und Apparateführung sowie die Anlagen- und Automatenführung und
  - die mit der Einführung teilautomatisierter Produktionsanlagen entstehenden Arbeitsformen der Anlagenkontrolle und Meßwartentätigkeit
- relativ „hohe“ beziehungsweise „mittlere“ Anforderungen an die berufliche Qualifikation; geringe beziehungsweise keine besonderen Anforderungen stellen demgegenüber
- die (motorischen und sensorischen) Bandarbeiten,
  - die auf der mechanisierten Stufe liegenden Maschinen- und Apparatebedienungsstätigkeiten sowie
  - die mit der Teilautomatisierung entstehende Automatenkontrolle.

Nach den Ergebnissen dieser Studie hat die technische Entwicklung auf ihrem jetzigen Stand — beim Übergang zum Automatisierungsniveau — *widersprüchlichen* Charakter: Einerseits *erhält* sie sowohl die relativ anspruchlose Hand- und Bandarbeit sowie die Maschinen- und Apparatebedienung (vgl. S. 318 ff.) als auch qualifizierte Arbeitsformen (Steuer- und Führungstätigkeiten), weil diese entweder noch nicht mechanisiert oder den technischen Innovationen komplementär sind; andererseits bringt sie sowohl relativ neue und qualifizierte (Meßwartentätigkeit) als auch restriktive und unqualifizierte Formen der Industriearbeit (die Automatenkontrolle; vgl. Kern/Schumann, 1970, Teil I, S. 137 ff.) hervor.

Nach ihrer Einschätzung wird der Anteil der einfachen Handarbeiten und der repetitiven Teilarbeiten „nach wie vor sehr hoch liegen“ (S. 139), und die qualifizierten Formen der Automationsarbeit „prägen bis heute noch recht wenige Arbeitsplätze in der Industrie. Insbesondere die Arbeiten vom Typ der Anlagenkontrolle und der Meßwartentätigkeit haben noch keine große Verbreitung gefunden.“ (S. 139) Von erheblicher Bedeutung sind immer noch die relativ anspruchsvollen Steuer- und Führungstätigkeiten. Freilich sind gerade diese Formen der Industriearbeit am stärksten gefährdet (vgl. S. 140).

Daher führt die technische Entwicklung „zu einer Polarisierung der Belegschaften an den technisch fortgeschrittenen Aggregaten“ (S. 139), das heißt, sie impliziert Arbeitsformen mit relativ hohen als auch mit relativ geringen qualifikatorischen Anforderungen („Polarisierungsthese“). Wie das SOFI-Kollektiv (Baethge u.a., 1975) betont, sind die Ergebnisse auf der Basis ihrer eigenen Anspruchsdefinition zu relativieren: Die höchsten von Kern und Schumann registrierten Qualifikationen (Steuerarbeit, Maschinenführung, Anlagenkontrolle und Meßwartentätigkeit) „liegen auf dem Niveau komplexer Angelerntentätigkeit, das heißt von Qualifikationen, die man sich mit Hilfe von mehr oder weniger langer Einarbeitung und Erfahrung mit den Produktionsmitteln selbst erwerben kann und die keine längeren systematisierten Ausbildungsprozesse von der Art einer Facharbeiterbildung voraussetzen“ (Baethge u.a., 1975, S. 54).

Wie die Kern/Schumann-Studie zeigt und die Ifo-Studie bestätigt (1962), „haben sich im Bereich der unmittelbaren Produktion die beruflichen Anforderungen sowohl in praktischer wie in theoretischer Hinsicht verringert“ (Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, 1962, S. 57). Die Tätigkeiten im Bereich der unmittelbaren Produktion haben weitgehend den Charakter von Anlernstätigkeiten angenommen (vgl.

Altmann/Kammerer, 1970, S. 55), und nur ein Teil der Arbeitstätigkeiten stellt höhere Anforderungen (vgl. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, 1962, S. 58).

Diese Entwicklung ist dadurch zu erklären, daß komplexe Arbeitstätigkeiten, die den manuellen Transport und/oder die Beschickung von Maschinen und Anlagen sowie die Steuerung und/oder Überwachung, das Einrichten, die Wartung und die Reparatur umfassen, mit zunehmender Arbeitsteilung in einfache Arbeitstätigkeiten zerlegt werden, ein Teil der Arbeitstätigkeiten von der maschinellen Anlage selbst übernommen und ein weiterer Teil der Arbeitstätigkeiten aus dem Bereich der unmittelbaren Produktion ausgelagert wird (Arbeitsvorbereitung, Produktionssteuerung; vgl. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, 1962, S. 58; vgl. Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, 1970, S. 218 ff.).

Die technische Entwicklung führt somit einerseits zu einer weitgehenden Nivellierung der Lehr- und Anlern Tätigkeiten (vgl. Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, 1970, S. 200 ff.) und andererseits zu einer vertikalen Differenzierung beziehungsweise Polarisierung der beruflichen Anforderungen zwischen den Tätigkeiten auf dem Anlernniveau und den Anforderungen an die modernen Produktionsarbeiter, wie zum Beispiel Instandhaltungsarbeiter, Meß- und Regeltechniker: „Als Folge zunehmender Mechanisierung und Automatisierung ergibt sich im Bereich der Produktionstätigkeiten — und in einem gewissen Umfang auch bei den Instandhaltungstätigkeiten — eine Polarisierung der Beschäftigungsstruktur nach Tätigkeitsinhalten und Arbeitsanforderungen in dem Sinne, daß auf der einen Seite sehr einfache und zumeist einseitige Tätigkeiten und auf der anderen Seite höherqualifizierte Tätigkeiten bestehen bleiben oder neu entstehen, während der Anteil der komplexen Tätigkeiten mit mittlerem Anforderungsniveau abnimmt.“ (Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, 1970, S. 226) Polarisierung im Bereich der unmittelbaren Produktion bedeutet somit, daß vor allem die Tätigkeiten mit *mittlerem* Anforderungsniveau abnehmen, das heißt, daß der Facharbeiter an Bedeutung verliert und Anlern Tätigkeiten immer wichtiger werden.

Art, Breite und Niveau der beruflichen Anforderungen werden aber nicht allein durch die technischen Systeme bestimmt, sondern auch durch die *Arbeitsorganisation*, das heißt durch die Form der Arbeitsteilung und -verteilung. Wenn die Form der Arbeitsteilung und -verteilung außer acht gelassen wird, dann vermitteln „Qualifikationsstudien“ ein falsches Bild über den (quantitativen und qualitativen) Bedarf an Facharbeiterqualifikationen; denn empirische Studien zum Einsatz von Facharbeitern zeigen, daß diese sowohl kurz- als auch langfristig flexibel eingesetzt werden (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 112; Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 53 ff. und S. 66) und daß die Betriebe durchaus ein Interesse am flexiblen Facharbeitereinsatz haben (vgl. Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 53 ff.), vor allem um Organisations- und Kontrollkosten sparen zu können. Daher kann nicht ohne weiteres von den relativ geringen qualifikatorischen Anforderungen einzelner Arbeitsplätze im Bereich der unmittelbaren Produktion auf einen geringen Bedarf an Facharbeiterqualifikationen geschlossen werden, denn in bezug auf das Interesse am flexiblen Einsatz von Facharbeitern bei gegebener Produktionstechnik und Arbeitsorganisation beziehungsweise bei Veränderung der technisch-organisatorischen Produktionsbedingungen kann die „Überschußqualifikation“ der Facharbeiter zur Erfüllung der konkreten Anforderungen *unterschiedlicher* Arbeitsplätze und Einsatzbereiche durchaus erforderlich sein. Unter diesen Bedingungen wird das Qualifikationspotential der Facharbeiter zwar nicht zu jeder Zeit und an jedem einzelnen Arbeitsplatz voll abgefordert, aber es ist die Voraussetzung für den flexiblen Einsatz der Facharbeiter unter einer langfristigen Perspektive, bei der berücksichtigt wird, daß Facharbeiterqualifikationen nacheinander in unterschiedlichen Einsatzorten und -bereichen aktualisiert und abgefragt werden können.

#### *Die (relativ) geringe beziehungsweise abnehmende Bedeutung „prozeßunabhängiger“ Qualifikationselemente*

Die abnehmende Bedeutung der Facharbeiterqualifikationen wurde bisher mit den Entwicklungstendenzen der sogenannten *prozeßspezifischen* Anforderungen begründet. Diese Tendenz könne nun — dies ist jedenfalls eine weitverbreitete Meinung (vgl. Abschnitt 1.3) — durch die wachsende Bedeutung „prozeßunabhängiger“ Qualifikationen, wie Flexibilität, Verantwortung, technische Intelligenz und/oder Sensibilität usw. kompensiert werden.

Häufig wird unterstellt, daß die *Verantwortung* der Industriearbeiter mit steigender Kapitalintensität der Arbeitsplätze zunehme. Diese Annahme ist insofern problematisch, als hierbei häufig direkt vom *Wert* der Anlage auf die Höhe der Verantwortung geschlossen wird. Bedeutsamer als der Wert der Anlage ist jedoch der *Einfluß* des Arbeiters auf den Produktionsprozeß und das Produktionsergebnis, denn die Verantwortung resultiert aus unterschiedlichen Momenten der Arbeitstätigkeit: Bei der Maschinenbedienungstätigkeit ergibt sich die Verantwortung aus dem „negativen“ Einfluß der Beschäftigten auf das Arbeitsergebnis, das heißt, eine Unterlassung der Arbeitstätigkeit kann zu einer mangelhaften Ausla-

stung der Maschine und zu einem reduzierten Arbeitsergebnis führen; die Verantwortung der Steuertätigkeit resultiert dagegen aus dem „positiven“ beziehungsweise „initiativen“ Einfluß des Produktionsarbeiters auf den Produktionsprozeß und aus dem Erfordernis permanenter, steuernder Eingriffe in den Produktionsprozeß (vgl. Popitz u.a., 1964; Lutz/Willener, 1960). Die relativ hohe Verantwortung der Maschinen-, Apparate- und Anlagenführer folgt aus der Notwendigkeit präventiver menschlicher Kontrollen und aus dem Erfordernis, Störungen des Produktionsprozesses zu vermeiden, eingetretene Störungen möglichst schnell zu erkennen und zu beheben. Weil die Produktionsarbeiter auf der *mechanisierten* Stufe industrieller Arbeit einen relativ hohen — negativen oder positiven — Einfluß auf das Produktionsergebnis haben, ist die Verantwortung auf dieser Stufe technologischer Entwicklung und den entsprechenden Arbeitsplätzen (Maschinenbedienung, Steuertätigkeit) relativ groß. Auf der Ebene *teilautomatisierter* Einzelaggregate und Aggregatsysteme sind die Anforderungen an die Verantwortung jedoch wieder geringer (vgl. Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 115), denn „die automatischen Kontroll- und Korrekturvorrichtungen nehmen dem Arbeiter ... wichtige Reaktionsmöglichkeiten ab und tendieren so dazu, seine Verantwortung einzuschränken“ (S. 117).

Mit zunehmender Mechanisierung und Automatisierung der Produktionsprozesse verliert der „positive“ beziehungsweise initiativ einfluß auf den Produktionsprozeß und das Produktionsergebnis an Bedeutung, der „negative“ oder präventive Einfluß dominiert (vgl. Popitz u.a., 1964; Lutz/Willener, 1960). Verantwortungsvolles Handeln wird nun primär in der Störsituation gefordert, wenn es also darum geht, Störungen möglichst schnell zu erkennen und zu beheben, um größere Produktionsstillstände und -verluste zu vermeiden. Mit dem Einsatz automatischer Korrekturvorrichtungen kann diese Verantwortung jedoch zum Teil wieder zurückgenommen werden. Somit ist es unzulässig, von der steigenden Kapitalintensität der Arbeitsplätze auf eine in gleichem Maße steigende Verantwortung der Arbeiter zu schließen. Vielmehr scheint auf höherem technischem Niveau die „Verantwortungskurve“ eher wieder abzufallen.

Ähnliche Tendenzen lassen auch sich für andere prozeßunabhängige Qualifikationselemente (technische Intelligenz, technische Sensibilität usw.) auf der Basis der von Kern und Schumann vorgelegten Untersuchungsergebnisse nachweisen: Besonders hohe Anforderungen an die technische Intelligenz und die technische Sensibilität stellen die Arbeitsformen höherer Mechanisierungsstufen (Typ 7 bis 11 nach der Klassifikation von Kern und Schumann — also Steuertätigkeit, Maschinen-, Apparate- und Anlagenführung), geringe oder keine Anforderungen dieser Art dagegen die Arbeitsformen an teilautomatisierten Systemen. Lediglich die Meßwartentätigkeit erfordert eine etwas höhere technische Intelligenz.

Wenn die repetitiven Teilarbeiten (einfache Hand- und Bandarbeiten) vor allem manuelle Geschicklichkeit und extreme (körperliche und psychische) Belastungsfähigkeit fordern und die Arbeitsformen auf dem teilautomatisierten Niveau meist sogar geringere Anforderungen an technische Intelligenz und technische Sensibilität stellen als die Arbeitsformen auf dem mechanisierten Niveau, scheint auch in diesem Zusammenhang die Bedeutung der prozeßunabhängigen Qualifikationen mit steigendem Mechanisierungs- und Automatisierungsniveau insgesamt eher wieder abzunehmen.

#### *Die abnehmende quantitative Bedeutung der Facharbeiter im Bereich der unmittelbaren Produktion*

Die Entwicklung der *qualitativen* Anforderungen berührt unmittelbar den *quantitativen* Einsatz von Facharbeitern im Bereich der unmittelbaren Produktion. Mit dem Übergang von der handwerklichen Einzel- zur industriellen Massenfertigung ist der Bedarf an handwerklichen Qualifikationen weitgehend zurückgegangen, während vor allem der Bedarf an Angelernten gestiegen ist (vgl. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, 1962, S. 47 ff.). Ähnliche Tendenzen zeigen sich im Fertigungsbereich industrieller Produktion: Mit fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung sind auch im Bereich der unmittelbaren Produktion (Fertigungsbereich) die Facharbeiter weitgehend entbehrlich geworden (vgl. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, 1962, S. 50 ff.): „Der Anteil der Facharbeiter an der Belegschaft hat sich im unmittelbaren Produktionsbereich durchweg verringert.“ (S. 50) Er ist um so geringer, je höher der Mechanisierungsgrad der Produktion ist (vgl. S. 50). „Nur die wiederholt beobachtete Delegation von Wartungs- und Instandhaltungspersonal in den unmittelbaren Fertigungsbereich hat in vielen Fällen die völlige Entblößung der unmittelbaren Produktion von Facharbeitern verhindert.“ (S. 50 f.) Auch in den Bereichen, die vor allem Metall- und Elektrofacharbeiter benötigen, ist der Anteil der Facharbeiter gesunken, während die Zahl der Anlernkräfte zugenommen hat (vgl. Altmann/Kammerer, 1970, S. 54). Die industrielle Entwicklung ist durch einen wachsenden Anteil der Anlernertätigkeiten an der Gesamtheit aller industriellen Tätigkeiten gekennzeichnet (vgl. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, 1962, S. 49).

Außerdem variiert der Facharbeitereinsatz mit der Betriebs- und Fertigungsgröße: Während der Facharbeiteranteil bei einer Betriebsgröße von 300 bis 1.000 Beschäftigten zwischen 36 und 38 Prozent liegt, sinkt er bei Betriebsgrößen von 2.000 und mehr Beschäftigten auf 26 Prozent (vgl. Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 19). So beträgt dieser Anteil zum Beispiel bei der Firma Siemens nur 26 Prozent, während die Un- und Angelerntenquote bei etwa 40 Prozent liegt (vgl. Siemens AG, o.J.).

Der Zusammenhang zwischen Facharbeiteranteil und Betriebsgröße scheint im wesentlichen über die Fertigungsstruktur (Einzel- oder Serienfertigung) vermittelt zu sein. So liegt der Facharbeiteranteil bei der Kleinserienfertigung zwischen 36 und 40 Prozent und bei der Großserienfertigung bei etwa 26 Prozent (vgl. Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 19; Claessens u.a., 1965, S. 49 ff.).

Während der durchschnittliche Facharbeiteranteil an der Gesamtbelegschaft mit steigender Betriebs- und Fertigungsgröße zurückgeht, nimmt die Streuung des Facharbeiteranteils zu (vgl. Weltz, Schmidt und Sass, 1964, S. 19 ff.). Mit zunehmender Konzentration der westdeutschen Wirtschaft und fortschreitender Standardisierung der Produktionsprozesse (Serienfertigung) wird daher ceteris paribus der quantitative Einsatz der Facharbeiter weiter abnehmen, es sei denn, die Expansion anderer Bereiche und/oder die internationale Arbeitsteilung (die Serien- und Massenfertigung wird in die Länder der Dritten Welt exportiert) könnte diese Tendenzen kompensieren oder sogar überkompensieren.

Mit dem Einsatz von Maschinen und anderen technischen Systemen im Fertigungsbereich entwickeln sich jedoch komplementäre Funktionen (Wartung, Reparatur und Instandhaltung), die dem industriellen („klassischen“) Facharbeiter neue Tätigkeitsbereiche eröffnen.

Da Facharbeiter auch außerhalb der unmittelbaren Produktion eingesetzt werden und das Rekrutierungspersonal für Angestelltenpositionen (Meister usw.) darstellen, lassen sich Annahmen über den Facharbeiterbedarf nicht allein auf Entwicklungstendenzen im Bereich der unmittelbaren Produktion stützen.

Wenn Facharbeiter für Bereiche außerhalb der unmittelbaren Produktion, insbesondere für technische Angestelltenpositionen, rekrutiert werden, müssen diese „Abwanderungsverluste“ durch eine größere Nachfrage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt ausgeglichen werden: „Tatsächlich ist der Einsatz von Facharbeiterqualifikationen jedoch wesentlich umfangreicher, da eine nicht unbeträchtliche Zahl von Facharbeitern in Angestelltenverhältnisse übernommen wurde.“ (Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 27) Daraus folgt, daß der quantitativ abnehmende Bedarf an Facharbeitern im Bereich der unmittelbaren Produktion zum Teil durch den Einsatz von Facharbeitern im Angestelltenbereich kompensiert werden kann, denn „Facharbeiter stellen ... die wichtigste Rekrutierungsbasis für Führungspositionen, die Meister, dar. Meisterpositionen werden in 93 Prozent der Betriebe vorwiegend betriebsintern besetzt.“ (Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 31)

So ist zum Beispiel von den 300 in Berlin befragten ehemaligen Maschinenschlosserlehrlingen ein gutes Drittel in Positionen von technischen Angestellten (Industriemeister, Techniker und Ingenieure) aufgestiegen (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 33). Die Aufstiegschancen der Facharbeiter sind zwar relativ gering (vgl. Abschnitt 2.1.4), doch „kann festgestellt werden, daß die tatsächliche Verwertung von Facharbeiterqualifikationen in vielen Betrieben erheblich über dem Anteil der als Facharbeiter geführten Arbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft liegt. Dies bedeutet, daß die *Einsatzpolitik* der Betriebe *selbst einen Einstellungsbedarf schafft*, der — soll der derzeitige Bestand der Facharbeiterbelegschaft auch nur gehalten werden — immerhin bis zur Hälfte des erfahrungsgemäß durch die altersbedingten Abgänge verursachten Ersatzbedarfes ausmachen dürfte.“ (Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 31) Daraus folgt, daß die Abwanderung und der Aufstieg von Facharbeitern einen zusätzlichen Bedarf an Facharbeitern erzeugen, der sich unter bestimmten Bedingungen als Facharbeitermangel darstellen kann (vgl. Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 31).

Ein anderer Teil des Rekrutierungsbedarfs an Facharbeitern resultiert aus dem — quantitativ durchaus bedeutsamen — *Berufswechsel* der Facharbeiter (vgl. Abschnitt 2.1.4). Wenn ein Teil der Facharbeiter den Beruf wechselt, so muß auch dieser Abgang durch erhöhte Rekrutierungsquoten, insbesondere im Bereich der betrieblichen Erstausbildung, ausgeglichen werden, um den Minimalbedarf an Produktionsfacharbeitern langfristig decken zu können. Von den 300 in Berlin befragten Maschinenschlossern hatten zum Beispiel zehn Jahre nach der Berufsausbildung knapp 30 Prozent den erlernten Beruf gewechselt. Sie haben entweder eine Arbeit im öffentlichen Dienst oder im Distributions- und Dienstleistungssektor angenommen (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 33 ff.; vgl. ebenfalls Abschnitt 2.1.4).

Wenngleich hier schon viele wichtige Faktoren, die die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen und des Facharbeiterbedarfs bestimmen, analysiert wurden, so konnten jedoch nicht alle Einflußfaktoren — so etwa die Auswirkungen der internationalen Arbeitsteilung — berücksichtigt werden. Insbesondere die internationale Arbeitsteilung könnte den Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen im Beschäftigungssystem entgegenwirken, wenn die Massenproduktion in Länder der Dritten Welt verlagert



wird, während die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten in der Bundesrepublik verbleiben. Daher ist es problematisch, an dieser Stelle eine zusammenfassende Einschätzung der Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen zu geben. Es kann jedoch festgehalten werden, daß die noch immer weit verbreitete Vorstellung, wonach die beruflichen Anforderungen mit der technisch-organisatorischen und der wirtschaftlichen Entwicklung ständig wachsen, sich nicht mit den Ergebnissen der — wenngleich wenigen — empirischen Studien vereinbaren läßt. Vielmehr scheinen sich zumindest im Bereich der unmittelbaren Produktion Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen mit dem technisch-organisatorischen Wandel durchzusetzen.

Weil Industriearbeit beziehungsweise berufliches Handeln generell Doppelcharakter hat und daher Anforderungen sowohl an die Qualifikation als auch an die Integrationsbereitschaft stellt, kann sich die Analyse beruflicher Anforderungen nicht auf die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen beschränken, sondern muß auch die Integrationsanforderungen umfassen (vgl. Abschnitt 1.2). Bisher wurde die Entwicklung der Arbeitsplatzstrukturen im Bereich der unmittelbaren Produktion jedoch allein unter dem Gesichtspunkt ausbildungsrelevanter Qualifikationen betrachtet. Vernachlässigt wurden vor allem die Anforderungen an den menschlichen Organismus und die psychische Belastbarkeit, das heißt die Analyse der Arbeits- und Lebensbedingungen im Hinblick auf die *menschlichen Bedürfnisse und Interessen an Gesunderhaltung und Selbstverwirklichung*.

Die Integration der Absolventen des Berufsbildungssystems wird vor allem durch

- die Arbeits-, Freizeit- und Erholungsbedingungen,
- deren Auswirkungen auf den Gesundheitszustand
- und auf das Wohlbefinden (Zufriedenheit),
- die beruflichen Aufstiegschancen und
- die innerbetrieblichen Herrschafts- und Kontrollmechanismen bestimmt.

#### *Die widersprüchliche Entwicklung der Arbeits-, Freizeit- und Erholungsbedingungen*

Mit dem Übergang von der handwerklichen zur industriellen Produktion hatte sich die *Arbeitszeit* (Arbeitstag und -woche) zunächst ausgedehnt. In der Frühphase des Kapitalismus waren ein 14- bis 16-Stunden-Tag und eine 60- bis 90stündige Arbeitswoche durchaus „normal“. Am Ende des Ersten Weltkrieges wurde in Deutschland der Acht-Stunden-Tag eingeführt, und nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die Arbeitswoche zunächst auf 45 und dann schrittweise auf 40 Stunden gekürzt (vgl. Osterland u.a., 1973, S. 61 ff.).

Seit jener bemerkenswerten Reduzierung der Arbeitszeit in den Nachkriegsjahren nimmt die Arbeitszeit gegenwärtig kaum noch ab (vgl. S. 62). Die tariflich vereinbarte Arbeitszeit ist zwar relativ rasch gesunken, doch ist die effektive Arbeitszeit nicht im gleichen Maße zurückgegangen. Diese Diskrepanz ist vor allem auf die Steigerung der Überstundenarbeit zurückzuführen: Zwischen 1958 und 1970 haben sich die bezahlten Mehrarbeitsstunden in der Industrie von 2,4 auf 4,5 Stunden pro Woche — also um etwa 90 Prozent — erhöht (vgl. S. 65). Dabei ist zu berücksichtigen, daß sich die Überstunden in der Regel prozyklisch entwickeln und 1970 Hochkonjunktur herrschte. In den darauffolgenden Jahren, insbesondere während der Rezessionsjahre 1974/75, wurden Überstunden jedoch wieder abgebaut und Kurzarbeit eingeführt. Wenn man die letzten Jahre außer acht läßt, „kann also festgehalten werden, daß trotz der tariflich vereinbarten Arbeitszeitsverkürzungen in bezug auf die Entwicklung der effektiven Wochenarbeitszeit weder von einem kontinuierlichen Rückgang der Arbeitszeit der Arbeiter gesprochen werden kann, noch von einem wesentlichen Gewinn an arbeitsfreier Zeit pro Arbeitstag“ (Osterland u.a., 1973, S. 67).

Die Überstunden in Zeiten der Hochkonjunktur sind jedoch nicht immer — wie häufig behauptet — auf das Streben der Industriearbeiter nach „Luxus“ zurückzuführen, sondern weitgehend aus dem Interesse zu erklären, den erreichten Lebensstandard — unter den Bedingungen fortschreitender Inflation — und den Arbeitsplatz zu erhalten beziehungsweise zu sichern; denn die Verweigerung von Überstunden in Phasen der Hochkonjunktur wird in Phasen der Rezession häufig mit Entlassung beantwortet (vgl. Roth, 1974).

Da bereits jetzt mehr als 20 Prozent der männlichen Arbeitnehmer mehr als eine Stunde für den Arbeitsweg aufwenden (vgl. Osterland u.a., 1973, S. 66) und mit fortschreitender wirtschaftlicher Konzentration die durchschnittliche Arbeitswegzeit weiter zunehmen dürfte, könnte die arbeitsfreie Zeit langfristig sogar wieder abnehmen, weil die Wegzeit wohl kaum zur „Freizeit“ gerechnet werden kann. Mit zunehmender Weglänge und Verkehrsdichte steigt aber nicht nur die reine Wegzeit, sondern auch die Belastung der Beschäftigten durch die zeitliche und physische Beanspruchung in öffentlichen oder privaten Verkehrsmitteln.

Definiert man „Freizeit“ als „frei von jeglichen notwendigen Verrichtungen unter den Gesichtspunkten der Reproduktion der Arbeitskraft und der geistigen Entwicklung und körperlichen Ertüchtigung“ (Osterland u.a., 1973, S. 228), so sind noch weitere Anteile der arbeitsfreien Zeit zu berücksichtigen, die die Freizeit verkürzen: die Zeit für

- physiologische Notwendigkeiten wie Schlaf, Hygiene und Mahlzeiten,
- die Regeneration der körperlichen, seelischen und geistigen Kräfte,
- die Sicherung des materiellen Lebensunterhalts (Einkauf und Hausarbeit) und schließlich Zeit für
- die Versorgung der Kinder.

Daher ist anzunehmen, daß sich die Freizeit- und Erholungsbedingungen der Beschäftigten in den nächsten Jahren nicht unbedingt verbessern müssen, insbesondere, wenn mit

- der Konzentration im Einzelhandel auch die durchschnittliche Einkaufszeit zunimmt (vgl. „Einkaufsmöglichkeiten und Einkaufsverhalten in Großstädten“, 1974),
- der steigenden Erwerbstätigkeit verheirateter Mütter (vgl. „Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Frauen und ihre Einflußfaktoren“, 1974) die Einkaufsarbeit, die Hausarbeit und die zur Versorgung der Kinder notwendige Arbeit auf den „Feierabend“ und das arbeitsfreie Wochenende verlagert werden müssen.

Während somit die tariflich vereinbarte Arbeitszeit in den letzten Jahren tendenziell verringert wurde, nimmt die zur unmittelbaren Reproduktion notwendige Zeit (Arbeits-, Weg-, Einkaufs- und Hausarbeitszeit) zu, so daß die zur Regeneration und Erholung dienende Zeit — trotz fortschreitender Technisierung im Haushalt — möglicherweise sogar abgenommen hat.

Während — wie noch zu zeigen sein wird — die nervlichen Belastungen im Bereich der unmittelbaren Produktion wachsen, sinken die Erholungsmöglichkeiten in der arbeitsfreien Zeit. Kompensiert wird diese Entwicklung lediglich durch die Verlängerung des Jahresurlaubs (vgl. Osterland u.a., 1973, S. 68).

Eine andere Komponente der Arbeitszeitregelung ist die Nacht- und Schichtarbeit, die mit fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung der Produktionsprozesse in zunehmendem Maße geleistet werden muß (vgl. Osterland u.a., 1973, S. 70 ff.).

Die Arbeitsbedingungen werden aber nicht nur durch die quantitative Ausdehnung und die zeitliche Verteilung der Arbeitszeit, sondern auch durch die *Intensität der Arbeit* bestimmt: In der marxistischen Theorie wird die Intensivierung der Arbeit als besondere Quelle der „Produktion des relativen Mehrwerts“ angesehen. Wenn die „Produktion des absoluten Mehrwerts“ — so wird argumentiert — infolge einer Verknappung der Ware Arbeitskraft abnimmt, so können Gewinnsteigerungen nur durch Produktivitätssteigerungen („Produktion des relativen Mehrwerts“) und eine damit verbundene Intensivierung der Arbeit erzielt werden. In diesem Ansatz wird ein direkter Zusammenhang zwischen dem Produktionsoutput, der Arbeitsproduktivität und der Intensität der Arbeit unterstellt.

Da aber mit fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung der Produktionsoutput immer weniger vom Arbeitsinput abhängt (vgl. oben), kann die Produktions- und Produktivitätssteigerung nicht ohne weiteres mit einer Intensivierung der Arbeit gleichgesetzt werden. Insbesondere an hochmechanisierten und teilautomatisierten Anlagen kann eine Produktivitätssteigerung meist nur durch den Einsatz neuer technologischer Verfahren erzielt werden, jedoch nicht durch die Steigerung des Arbeitsinsatzes. Dennoch bleibt die Arbeitsintensität weiterhin bedeutsam, weil sie insbesondere durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, durch eine Erweiterung der Arbeitsaufgaben und -bereiche („job-enlargement“), gesteigert werden kann. Diese Form der Intensivierung der Arbeit wird aber nicht aus Gründen der Produktivitätssteigerung, sondern mit dem Ziel der Kostensenkung eingeführt. Eine Ausnahme stellt nach wie vor die Fließbandarbeit dar. Im Gegensatz zu den Arbeitsplätzen an mechanisierten und teilautomatisierten Aggregaten beziehungsweise Aggregatsystemen besteht hier ein direkter Zusammenhang zwischen dem Arbeitsinput und dem Produktionsoutput, also zwischen Arbeitsintensität und Arbeitsproduktivität. Daher sind die Unternehmen bemüht, in diesem Bereich das Arbeitstempo bis an die Grenze menschlicher Leistungsfähigkeit zu steigern.

Außerdem haben sich mit fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung die Anforderungen von den körperlichen zu den nervlichen Belastungen verschoben (vgl. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, 1962, S. 57 ff.; Osterland u.a., 1973, S. 38 und S. 234). Durch den Einsatz mechanisierter und automatisierter Transportsysteme haben die körperlich schweren Arbeiten zum Teil abgenommen, während insbesondere mit den sensorischen Bandarbeiten sowie mit den Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten an hochmechanisierten und teilautomatisierten Anlagen die Anforderungen an die Aufmerksamkeit und die Konzentration gestiegen sind. Besonders hoch sind die nervlichen Anforderungen der Steuerarbeit, der Maschinen- und Anlagenführung und — auf der Stufe teilautomatisierter Aggregatsysteme — der Automaten- und Anlagenkontrolle; relativ geringe nervliche Anforderungen stellen

dagegen die Automatenführung und die Meßwartentätigkeit, weil die Arbeit „weder unablässige Konzentration auf das technische Geschehen noch die ständige Bereitschaft zur absolut schnellen Reaktion (verlangt). Gerade auch im nervlichen Bereich wird der Arbeiter durch die Kontrolleinrichtungen, die Unregelmäßigkeiten unübersehbar anzeigen, und durch die Automaten, die gravierende Schäden abwenden, entlastet.“ (Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 131)

Daher ist zu vermuten, daß — wie das Beispiel der Meßwarte zeigt — mit steigendem Mechanisierungs- und Automatisierungsniveau die nervlichen Anforderungen zunächst wieder reduziert werden können, dann aber durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, wie zum Beispiel durch die Erweiterung des Aufgabenbereiches, im Interesse der Kostensenkung wieder gesteigert werden. Allerdings ist bei der Einschätzung der Anforderungsentwicklung zu berücksichtigen, daß die Meßwartentätigkeit bis jetzt nur einen relativ geringen Anteil an der Gesamtheit aller Produktionsarbeitsplätze ausmacht. Doch darf auch die quantitative Bedeutung der Fließbandarbeit nicht überschätzt werden.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird außerdem durch die *Arbeitsumwelt*, also durch Lärm, Hitze, Feuchtigkeit, Schmutz, Staub, Gase, Erschütterungen und die Lichtverhältnisse bestimmt. Die Arbeitsumwelt des Industriearbeiters wird von Kern und Schumann (1970) überwiegend negativ beurteilt. An vielen Arbeitsplätzen sind Hitze und Staub und an fast allen, insbesondere bei der Automaten- und Anlagenkontrolle sowie der Maschinen- und Apparateführung, Lärm eine Dauerbelastung. Eine Ausnahme bilden lediglich die auf handwerklicher Basis beruhenden Arbeiten und die Meßwartentätigkeit, bei der eine relativ große räumliche Distanz zwischen dem Arbeitsplatz in der Meßwarte und dem eigentlichen Produktionsprozeß besteht.

Schließlich wird die Qualität der Arbeitsbedingungen durch den Restriktivitätsgrad, das heißt durch die Möglichkeit autonomen/selbständigen Arbeitens und durch die Interaktions- und Kommunikationschancen am Arbeitsplatz bestimmt. Vor allem die (motorischen und sensorischen) Bandarbeiten und die Automatenkontrolle bieten fast keine Möglichkeit zu selbständigem beruflichem Handeln beziehungsweise kaum eine Chance, das Arbeitstempo und die Arbeitseinteilung individuell zu beeinflussen. Wie die Kern/Schumann-Studie (1970) zeigt, wächst jedoch die Autonomie am Arbeitsplatz mit steigendem Mechanisierungs- und Automatisierungsniveau: Relativ hohe Autonomie, das heißt eine relativ hohe zeitliche und örtliche Unabhängigkeit vom Produktionsprozeß, gewähren die Automatenführung, die Anlagenkontrolle und die Meßwartentätigkeit. Damit wachsen auch die Chancen informeller Kontakte, die die Voraussetzung für die Befriedigung kommunikativer Bedürfnisse und die Herausbildung kollektiv-solidarischer Beziehungen und Orientierungen sind. Relativ gering sind die Interaktions- und Kommunikationsmöglichkeiten bei der Maschinen- und Apparateführung sowie bei der Automatenkontrolle; relativ günstig dagegen bei der Anlagenführung, der Anlagenkontrolle und der Meßwartentätigkeit. Bei der Bandarbeit hängt die Möglichkeit informeller Kontakte insbesondere von der räumlichen Distanz zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen ab. Die Bandarbeit bietet den Arbeitskräften zwar nur einen geringen Dispositionsspielraum und so gut wie keine Autonomiechancen im Arbeitsprozeß, dennoch gibt es unter bestimmten Bedingungen, wie zum Beispiel bei der Gruppenarbeit, die Möglichkeit informeller Kontakte. Diese Chancen steigen in dem Maße, in dem die Arbeitskräfte eingearbeitet sind und in dem sie die erforderlichen Handgriffe habitualisiert haben, so daß diese nicht mehr die volle Aufmerksamkeit der Beschäftigten verlangen (Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 80).

Wie diese Ausführungen zeigen, haben sich die einzelnen „Variablen“ der Arbeitsbedingungen im Bereich der unmittelbaren Produktion unterschiedlich entwickelt, eine einheitliche Tendenz läßt sich also nicht erkennen. Zusammenfassend kann jedoch festgestellt werden, daß sich die Arbeitsbedingungen keineswegs generell verbessert haben, wie häufig angenommen wird. Einige Momente der Arbeitsbedingungen, so zum Beispiel die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, haben sich eindeutig negativ entwickelt und damit das Krankheitsbild der Industriearbeiter verändert.

#### *Die gesundheitliche Gefährdung der Industriearbeiter*

Das Gesundheits- beziehungsweise Krankheitsrisiko spiegelt sich unter anderem in der Arbeitsunfallstatistik wider.

*Die Arbeitsunfälle* haben in den letzten 20 Jahren um etwa 25 Prozent zugenommen. Zwischen 1950 und 1960 stiegen sie sogar um 50 Prozent (vgl. Osterland u.a., 1973, S. 84). Allerdings erhöhte sich in diesem Zeitraum auch die Zahl der Erwerbstätigen in den besonders unfallträchtigen Bereichen erheblich. Mit dem Beginn der sechziger Jahre ging die Unfallhäufigkeit bis zur Rezession 1966/67 zurück. In der Rezession selbst war wieder ein Ansteigen der Unfallzahlen zu verzeichnen (vgl. Deppe, F., 1971).

Besonders gefährdet sind — nach vorliegenden Untersuchungen — die Beschäftigten in den manuellen und in den technischen Berufen, weniger dagegen die in den kaufmännischen und verwaltenden Berufen

(vgl. Osterland u.a., 1973, S. 86). Von den ersteren sind vor allem die Un- und Angelernten und die Facharbeiter betroffen (S. 87). Besonders zugenommen haben die Arbeitsunfälle in den Bereichen der traditionellen Industriearbeit, während sie in den Bereichen mit wachsendem Angestelltenanteil sogar stagnieren (S. 89). Mit fortschreitendem Automatisierungsniveau ist die Unfallhäufigkeit rückläufig (vgl. Roth, 1974). Im Vergleich zur DDR ist sie etwa doppelt so hoch (vgl. Bundesminister für innerdeutsche Beziehungen, 1971).

Ausdruck der gesundheitlichen Schädigungen durch Arbeitsbedingungen und Berufstätigkeit sind vor allem die *Berufskrankheiten*. Unter einer Berufskrankheit leiden häufiger die Beschäftigten in der Industrie, weniger die im Handel und im Dienstleistungssektor (vgl. Osterland u.a., 1973, S. 89 ff.), häufiger Beschäftigte in manuellen und technischen Berufen, weniger dagegen die in kaufmännischen und verwaltenden Berufen (S. 90 ff.); im gewerblichen Sektor sind fast ausschließlich Arbeiter betroffen. Im gewerblichen Sektor konzentrieren sich die Berufskrankheiten fast ausschließlich (95 Prozent) auf die Un- und Angelernten sowie auf die Facharbeiter (S. 90 ff.).

Arbeiter sind nicht nur häufiger an Arbeitsunfällen beteiligt und häufiger von Berufskrankheiten betroffen, sondern auch im Durchschnitt häufiger und länger krank als Angestellte (S. 91); außerdem haben sie in der Regel eine geringere Lebenserwartung (S. 96).

Mit dem technisch-organisatorischen Wandel im Bereich der industriellen Produktion zeigt sich ein Strukturwandel der Krankheitsarten: In den letzten Jahren haben sich zum Beispiel die Lärmkrankheiten an die erste Stelle aller Berufskrankheiten geschoben.

Ein weiterer Indikator für die Qualität der Arbeitsbedingungen ist auch das Ausmaß der *Frühinvalidität*: „Nach der Statistik der deutschen Rentenversicherung erfolgten 1970 52,5 Prozent der Rentenzugänge in der Arbeiterrentenversicherung wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit gegenüber nur 36,7 Prozent in der Angestelltenversicherung: Mehr als die Hälfte der Arbeiter erhielten also Rente infolge von Frühinvalidität gegenüber nur rund ein Drittel der Angestellten.“ (Osterland u.a., 1973, S. 94) Von allen Rentnern, die in den Jahren 1963/64 im Lande Nordrhein-Westfalen untersucht wurden, war fast die Hälfte (42 Prozent) bereits vor der Erreichung des 65. Lebensjahres vor allem aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (S. 94 ff.). Besonders betroffen waren wiederum die Un- und Angelernten (etwa 54 Prozent), die Fach- und Vorarbeiter (37 Prozent), die Meister und die übrigen technischen Angestellten (33 Prozent; S. 95).

Während sich langfristig ein „allgemeiner Rückgang der Invaliditätsrenten“ (S. 95) andeutet, zeigt sich zugleich, daß insbesondere die un- und angelernten Arbeiter sowie die Facharbeiter immer noch besonders schlechte Arbeitsbedingungen haben, die sie vorzeitig zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit zwingen und zur Frühinvalidität führen.

Die Einführung der Nacht- und Schichtarbeit hat nicht nur die Arbeits- und Lebensbedingungen verschlechtert, weil die Arbeit unregelmäßig auf die Tageszeit verteilt ist, sondern auch deshalb, weil das familiäre und gesellschaftliche Zusammenleben erheblich gestört (S. 30) und zugleich hohe Anforderungen an die Umstellungsfähigkeit des Organismus gestellt werden. Außerdem verschlechtert die Nacht- und Schichtarbeit die Regenerations- und Erholungsbedingungen; Analysen des Schlafverhaltens von Nacht- und Schichtarbeitern haben gezeigt, daß diese weniger und schlechter schlafen, an Schlafmangel und Schlafstörungen leiden. Außerdem entstehen regelmäßig Appetitlosigkeit, Verdauungsstörungen und Magenbeschwerden, erhöhte Unruhe und Nervosität (S. 81 ff.).

#### *Zufriedenheit der Industriearbeiterschaft — zufriedene Industriearbeiter?*

Obwohl sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der Industriearbeiter in weiten Bereichen eher zu verschärfen scheinen (hier wären noch weitere intensive Analysen anzuschließen, um diese Hypothese auf eine umfassendere empirische Basis stellen zu können), wird die Herausbildung eines kritischen Bewußtseins gegenüber diesen Entwicklungstendenzen vor allem durch die Tatsache behindert, daß sich der Lebensstandard in der Nachkriegszeit („Wirtschaftswunder“) *absolut* verbessert hat und die Industriearbeiter der Bundesrepublik Deutschland *im Vergleich* zu großen Teilen der Weltbevölkerung einen hohen Lebensstandard erreicht haben. Forderungen, die über die materielle Dimension des Lebens hinausweisen, wie zum Beispiel die Humanisierung der Arbeitswelt, die Demokratisierung der Herrschaftsstrukturen im Einzelbetrieb und in der Wirtschaft insgesamt sowie das Recht auf Arbeit, werden erst allmählich von der Arbeiterschaft und den Gewerkschaften erhoben.

Vor diesem Hintergrund kann es nicht überraschen, wenn die Arbeiter in der Regel mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind. Nach den Ergebnissen der Kern/Schumann-Studie waren mehr als zwei Drittel (1970, Teil I, S. 183) und nach den Ergebnissen der Maschinenschlosserstudie drei Viertel der Befragten mit ihrer Arbeit beziehungsweise mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden (Lempert/Thomssen, 1974, S. 140).

Dennoch muß die subjektiv artikulierte Zufriedenheit als ein äußerst problematischer Indikator für das psychische Wohlbefinden und die Belastung der abhängig Beschäftigten angesehen werden. Problematisch ist die subjektiv artikulierte Zufriedenheit auch insofern, als „Zufriedenheit“ ein zentraler Wert unseres gesellschaftlichen Wert- und Normsystems ist und Unzufriedenheit auf der Basis einer individualistischen Leistungs- und Erfolgsideologie leicht als Eingeständnis individuellen Versagens ausgelegt werden kann. Außerdem hängt das Maß der Zufriedenheit vom individuellen und gesellschaftlichen Anspruchsniveau und dem ökonomischen Reproduktionszwang ab, das heißt von der Notwendigkeit, die Ansprüche den tatsächlichen Arbeitsbedingungen „realistisch“ anzupassen.

Die Zufriedenheit beziehungsweise Unzufriedenheit der Beschäftigten hängt darüber hinaus vom jeweiligen Einsatzbereich und vom gesellschaftlichen Status ab: Technische Angestellte sind häufiger zufrieden als Facharbeiter (Maschinenschlosser); Reparaturfacharbeiter häufiger als Produktionsarbeiter (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 140).

Ähnliche Tendenzen lassen sich für die Restriktivitätserfahrung zeigen, die sich auf einzelne Momente der Arbeitssituation bezieht (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 128 ff.): Hohe Restriktivitätserfahrungen artikulieren die Produktionsarbeiter häufiger als Reparaturarbeiter, Techniker häufiger als Ingenieure, aber weniger häufig als zum Beispiel die Reparaturarbeiter.

Diese Zufriedenheit der Industriearbeiter hängt nicht zuletzt von den subjektiven Aufstiegshoffnungen und den objektiven Aufstiegschancen ab.

#### *Sinkende Aufstiegschancen für Facharbeiter?*

Wie in Abschnitt 2.1.4 (insbesondere Tabelle 19) gezeigt werden konnte, waren die Aufstiegschancen für Absolventen einer betrieblichen Lehre — nach den Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung — in der Vergangenheit nicht sehr hoch. Danach konnte nur etwas mehr als ein Drittel von allen männlichen Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Berufsausbildung den beruflichen Status verbessern.

Hinweise über die Aufstiegschancen von Facharbeitern liefert auch die „Maschinenschlosserstudie“ des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (Lempert/Thomssen, 1974): Von den 300 befragten Maschinenschlossern befanden sich zehn Jahre nach Lehrabschluß noch 57 Prozent der ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge auf dem Facharbeiterniveau, während 43 Prozent zum Ingenieur, Techniker oder Meister aufgestiegen waren oder in anderen Bereichen des Beschäftigungssystems eine Stelle mit vergleichbarem sozialen Status erreicht hatten.

Nur wenige Maschinenschlosserlehrlinge waren abgestiegen, das heißt als angelernte Arbeiter tätig. Vielfach kann jedoch der Angelerntenstatus nicht einmal als Abstieg innerhalb des Statussystems gewertet werden, weil Angelernte zum Beispiel häufig genausoviel wie Facharbeiter verdienen. Wenn von den ehemaligen Maschinenschlosserlehrlingen über 40 Prozent aufgestiegen sind, so scheinen die Aufstiegschancen für Facharbeiter zunächst relativ günstig zu sein. In diesem Zusammenhang muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß der Beruf des Maschinenschlossers zu den sogenannten Aufstiegsberufen zu rechnen ist, das heißt, daß die Aufstiegschancen im Vergleich zu anderen Facharbeiterberufen relativ günstig sind. Bei der Beurteilung der Aufstiegschancen ist außerdem zu berücksichtigen, daß ein großer Teil der Facharbeiter die betriebliche Lehre von vornherein als Durchgangsstadium betrachtete und der berufliche Werdegang daher kaum als Aufstieg zu werten ist. Bedeutsamer für die Beurteilung der Aufstiegschancen ist daher der *intergenerationelle* Aufstieg. Analysiert man die beruflichen Werdegänge danach, ob die Söhne den beruflichen Status des *Vaters* erreicht beziehungsweise übertroffen haben, dann sind nur 19 Prozent der ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge aufgestiegen, das heißt, nur 19 Prozent haben den beruflichen Status ihres Vaters übertroffen. Dagegen haben 49 Prozent der ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge den sozialen Status beibehalten und 5 Prozent sind beruflich abgestiegen. Die intergenerationellen Aufstiegschancen sind somit nur gering.

Da Techniker häufig kaum mehr verdienen als Facharbeiter und ihr Arbeitsplatz nur selten besser ist als der von Facharbeitern, stellt der Aufstieg vom Facharbeiter zum technischen Angestellten nicht immer einen Aufstieg im Sinne einer Statusverbesserung dar.

Schließlich ist bei der Beurteilung der Aufstiegschancen die Entwicklung des Arbeitsmarktes zu berücksichtigen: Aus den Daten des Arbeitsmarktes für Techniker und Ingenieure wird deutlich, daß die Entwicklung dieses spezifischen Teilarbeitsmarktes zu Beginn der sechziger Jahre die Aufstiegschancen der Facharbeiter — insbesondere der Maschinenschlosser — stark begünstigt hat (vgl. Tabelle 31).

Der mit den sechziger Jahren einsetzende und wachsende Technikermangel (vgl. Tabelle 31) hat die Aufstiegschancen der ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge in der Vergangenheit ohne Zweifel entscheidend verbessert. Diese Situation änderte sich dann erst in den Rezessionsjahren 1974/75 grundlegend: So standen zum Beispiel bereits im Juni 1974 den 9.100 gemeldeten offenen Stellen über

Tabelle 31: Arbeitslose und offene Stellen für Techniker und Ingenieure 1951 – 1961; Techniker 1962 – 1972

	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
<b>Techniker</b>											
Arbeitslose	10.988	8.797	7.467	6.136	4.148	2.994	2.704	2.757	2.107	1.369	1.142
Offene Stellen	389	486	562	686	981	1.069	882	998	1.297	1.936	2.403
Differenz	- 10.599	- 8.311	- 6.905	- 5.450	- 3.164	- 1.925	- 1.822	- 1.759	- 820	+ 567	+ 1.261
<b>Ingenieure u.a.</b>											
Arbeitslose	9.496	7.563	6.398	5.238	3.490	2.493	2.256	2.313	1.766	1.146	953
Offene Stellen	656	824	955	1.158	1.659	1.807	1.460	1.626	2.114	3.110	3.894
Differenz	- 8.840	- 6.739	- 5.443	- 4.080	- 1.831	- 686	- 796	- 687	+ 462	+ 1.964	+ 2.941
<hr/>											
	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
<b>Insgesamt</b>											
Arbeitslose	1.036	1.297	1.290	1.156	1.448	4.477	3.881	2.114	1.623	2.117	4.120
Offene Stellen	2.895	3.017	3.557	4.354	4.288	3.517	4.292	5.893	6.832	6.523	5.849
Differenz	+ 1.859	+ 1.720	+ 2.367	+ 3.198	+ 2.840	- 960	+ 411	+ 3.779	+ 5.209	+ 4.406	+ 1.729
A: v.H.*	-	+ 25,2	- 0,5	- 10,4	+ 25,3	+ 209,2	- 13,3	- 45,5	- 23,2	+ 30,4	+ 94,6
O: v.H.**	-	+ 2,0	+ 20,9	+ 38,9	- 12,2	- 50,1	+ 53,9	+ 56,4	+ 36,3	- 7,6	- 9,8
<b>Davon männlich</b>											
Arbeitslose	950	1.208	1.211	1.102	1.386	4.335	3.739	2.007	1.517	1.939	3.849
v.H.	-	+ 27,2	+ 0,3	- 9,8	+ 25,8	+ 212,8	- 13,9	- 49,3	- 24,4	+ 27,8	+ 98,5
Offene Stellen	2.434	2.422	2.893	4.031	3.427	1.605	2.634	5.107	7.102	6.651	5.100
v.H.	-	- 0,5	+ 19,4	+ 39,3	- 15,0	- 53,2	+ 64,1	+ 64,1	+ 39,1	- 6,4	- 8,3
A:R***	0,93	0,93	1,05	1,04	1,19	1,29	1,59	1,61	1,63	1,92	2,74
O:R****	0,47	0,49	0,54	0,70	0,74	0,66	0,63	0,76	0,98	1,11	1,19

\* A = Arbeitslose, v.H. = Veränderung gegenüber Vorjahr in %.

\*\* O = Offene Stellen.

\*\*\* A:R = Relativer Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtzahl aller Arbeitslosen.

\*\*\*\* O:R = Relativer Anteil der offenen Stellen.

Quelle: Leupoldt/Ermann, 1973.

11.300 registrierte Arbeitslose gegenüber (vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 11/1974, S. 1065).

Wenn sich die Expansion der Techniker Ausbildung weiterhin fortsetzen sollte, dann werden die Aufstiegschancen der Facharbeiter durch berufliche Fortbildung (Besuch von Technikerschulen usw.) in Zukunft weiter sinken. Während zwischen 1965 und 1970 im Jahr durchschnittlich etwa 10.000 Erwerbstätige die Technikerprüfung ablegten, ist diese Zahl nach 1970 — nach Inkrafttreten des Arbeitsförderungsgesetzes — sogar auf etwa 15.000 angestiegen. Diese zusätzliche Belastung des Arbeitsmarktes durch die Absolventen der Technikerschulen wird nur dann keine größeren Beschäftigungs- und Absorptionsprobleme aufwerfen, wenn strukturelle und konjunkturelle Faktoren die Arbeitsmarktsituation entschärfen. Es ist aber fraglich, ob die Stellen technischer Angestellter zukünftig in ähnlichem Ausmaß gesteigert werden können wie zwischen 1962 und 1966, als die Zahl der Berufspositionen technischer Angestellter im Produzierenden Gewerbe von etwa 420.000 auf 530.000 erhöht werden konnte (Weltz/Schmidt, zitiert nach Lenhardt, 1974, S. 152).

Sollte der Bedarf an Technikern aber nicht in gleichem Maße wachsen wie das Angebot an Technikern auf dem Arbeitsmarkt, dann ist damit zu rechnen, daß sich die beobachtbaren Tendenzen zum unterqualifizierten Einsatz von Technikern, zum Beispiel als Facharbeiter, fortsetzen werden. Schon in der Vergangenheit haben vermutlich viele Absolventen der Techniker Ausbildung „in ihre Fortbildung ... mehr Mühe investiert, als ihnen das Aufrücken in die Position des technischen Angestellten an sozialen Belohnungen einbrachte. Das Verhältnis von Aufwand und Ertrag erscheint also gerade in jenen Fällen außerordentlich ungünstig, in denen von einer echten Weiterbildung gesprochen werden kann ...“ (Lempert/Thomssen, 1974, S. 97 f.; vgl. Lenhardt, 1974, S. 157).

Die These, daß Techniker häufig nicht entsprechend ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt werden, wird von der Bundesanstalt für Arbeit bestätigt: „Zahlreiche Betriebe lehnten es ab, ehemalige Mitarbeiter als Techniker zu übernehmen, sondern waren lediglich bereit, sie in jenen Tätigkeitsbereichen einzusetzen, die sie vor Beginn der Techniker Ausbildung innegehabt hatten.“ (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 11/1974, S. 1065)

Wenn diese Tendenzen anhalten sollten, dann verlieren die Aufstiegshoffnungen, insbesondere die Hoffnungen vieler Facharbeiter, die Stagnation ihrer ökonomischen Situation durch sozialen Aufstieg überwinden zu können, ihre reale Basis. Nur wenige werden ihren betrieblichen und gesellschaftlichen Status verbessern können; die Mehrheit aber wird sich *zunächst* mit dem erreichten Lebensstandard, den gegebenen Arbeitsbedingungen zufriedengeben und die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf ihr Wohlbefinden und ihren Gesundheitszustand ertragen müssen. Ob und inwieweit diese Entwicklung soziale und politische Konflikte induziert, bleibt abzuwarten.

Selbst wenn sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiterschaft generell verschlechtern würden, ist nicht ohne weiteres anzunehmen, daß das gesellschaftliche Konfliktpotential steigt, weil sowohl die Entwicklung industrieller Arbeitsorganisation als auch die des Arbeitsmarktes (etwa anhaltende Arbeitslosigkeit) widersprüchliche Auswirkungen auf das Konfliktverhalten und die (relative) Machtposition der Arbeiterschaft haben: Gefördert werden nicht nur das kritische Bewußtsein, sondern vielfach auch Apathie, Resignation und Wohlverhalten. Weil aber die Integrationsanforderungen und -probleme nicht allein von der Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen und dem davon beeinflussten politischen und sozialen Verhalten der Beschäftigten abhängen, sondern auch von den *Integrationsmechanismen sozialer Systeme*, stellt sich die Frage, wie sich die innerbetrieblichen Herrschafts- und Kontrollformen mit den sich wandelnden technisch-organisatorischen Bedingungen verändern.

#### *Der Wandel innerbetrieblicher Herrschafts- und Kontrollformen: Steigende Anforderungen an „innere Kontrollen“?*

Die mit dem Privateigentum verbundene Verfügungsgewalt über die Einstellung und Entlassung der abhängig Beschäftigten konstituiert die generelle Abhängigkeit des einzelnen von der Privatwirtschaft. Auf der Basis dieser generellen Abhängigkeit gibt es institutionalisierte Formen sozialer Kontrolle, insbesondere autoritäre Herrschaftsformen in Betrieb und Wirtschaft, die das Arbeits- und Wohlverhalten im Interesse der Privatwirtschaft sichern sollen. Mit dem technisch-organisatorischen Wandel industrieller Arbeit haben sich auch die konkreten innerbetrieblichen Herrschafts- und Autoritätsstrukturen verändert, also die Instrumente der Systemsteuerung und -integration. Sie treten vor allem in zwei Formen auf: als personal vermittelnde beziehungsweise vermittelte und als formal geregelte Herrschaft. Personal vermittelte Herrschaft basiert auf asymmetrischen Anweisungs- und Machtbeziehungen; formal geregelte Herrschaft beruft sich auf bürokratische Regeln oder auf die „Erfordernisse der technisch-bürokratischen Strukturen“.

Die frühkapitalistische Form der Industriearbeit war vor allem durch Formen personal vermittelter

Herrschaft gekennzeichnet. Die „Herrschaft des Privateigentums über die Arbeit“ wurde durch den klassischen Industriemeister vermittelt, der die Arbeiter zu beaufsichtigen und unentwegt zur Arbeit anzutreiben hatte. Mit zunehmender „Hierarchisierung“ der Industriebetriebe wurde der Industriemeister zum „Mann in der Mitte“ (Dahrendorf, 1959, S. 31 ff.). Als Vertreter des Managements und „seiner“ Arbeiter hat er eine Vermittlungsfunktion im innerbetrieblichen Interessenkonflikt erhalten, das heißt die Funktion, innerhalb des hierarchischen Systems der Über- und Unterordnung die Herrschaftsansprüche der Kapitaleigner und Manager personal zu vermitteln (vgl. Weltz, 1964, S. 43 ff.; Schumm-Garling, 1972, S. 78).

Die weitere industrielle Entwicklung im Bereich der unmittelbaren Produktion führte zu einem fortschreitenden Funktionsverlust der Industriemeister (vgl. Bracke u.a., 1961). Dafür waren mehrere Umstände maßgebend:

- die fortschreitende Verdrängung der Facharbeiter aus dem Bereich der unmittelbaren Produktion (Fertigungsbereich),
- die Entwicklung von Einzelarbeitsplätzen an hochmechanisierten Anlagen,
- die Verlagerung von Meisterfunktionen auf externe Abteilungen (Produktionssteuerung und -planung, Arbeitsvorbereitung usw.),
- die abnehmende fachliche Kompetenz der Meister gegenüber jüngeren Facharbeitern und den Spezialisten externer Abteilungen.

Der Funktionsverlust der Meister ist mit einem Machtverlust verbunden (vgl. Weltz, 1964, S. 26), denn die „klassischen“ Industriemeister konnten weitgehend autonom Arbeiter einstellen oder entlassen, Akkorde und Löhne festsetzen, Privilegien entziehen und Überstunden verteilen (vgl. Weltz, 1964, S. 26, S. 33 ff. und S. 38 ff.; Fuhrmann, 1971 a, S. 39, S. 43, S. 73 und S. 79). Gegenüber dem „klassischen“ Industriemeister ist die Position der „modernen“ Meister durch einen „Verlust an persönlicher Macht“ (Weltz, 1964, S. 26) und autonomer Verfügungsgewalt (S. 34), durch ein reduziertes Macht- und Sanktionspotential gekennzeichnet.

Mit fortschreitender innerbetrieblicher Arbeitsteilung wurden viele Funktionen des Meisters in externe Abteilungen verlagert, so zum Beispiel die Qualitätskontrolle, die Terminplanung, die Planung und Steuerung der Produktion sowie die Arbeitsvorbereitung. Ebenso wurden die traditionellen Anleitungs-, Aufsichts-, Kontroll- und Disziplinierungsaufgaben besonderen Abteilungen außerhalb des Bereichs der unmittelbaren Produktion übertragen (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 72 und S. 79).

Der Funktionsverlust der Meister ist unter anderem auf den Wandel industrieller Kooperationsbeziehungen zurückzuführen. Kennzeichen prämechanisierter und mechanisierter Produktion war die „teamartige Kooperation“ (vgl. Popitz u.a., 1964). Sie basiert auf der Handarbeit von Teilarbeitern, deren individueller und kollektiver Dispositionsspielraum relativ groß ist. Die Gruppe kann die Arbeitsteilung und -verteilung, das Arbeitstempo und den Arbeitsablauf — in bestimmten Grenzen — selbst bestimmen. Mit fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung hat jedoch die „gefügeartige Kooperation“ an Bedeutung gewonnen, bei der die Arbeitsteilung durch die Anlage beziehungsweise durch die spezifischen technisch-organisatorischen Bedingungen vorgegeben ist. Unter diesen Bedingungen werden arbeitsorganisatorische Entscheidungen und Maßnahmen von externen Abteilungen getroffen.

Weil mit steigendem Mechanisierungs- und Automatisierungsniveau der initiative Einfluß der Arbeiter auf das Produktionsergebnis abgenommen hat, hat auch die klassische Antreiberfunktion der Meister an Bedeutung verloren. Aufgrund dieser Entwicklungstendenzen sind sachbezogene Aufgaben an die Stelle der personenbezogenen, maschinen- und anlagebezogenen Kontrollen an die Stelle von arbeiter- und produktbezogenen Kontrollen getreten (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 19 ff., S. 73 und S. 78).

Zugleich hat die technische Entwicklung zu einem Kompetenzverlust der Meister gegenüber den modernen Industriefacharbeitern und den Spezialisten externer Abteilungen geführt. Die Kompetenz der traditionellen Meister basierte im wesentlichen auf langjährigen Produktionserfahrungen in einzelnen Abteilungen, aus deren Mitte sie hervorgegangen waren. Da Erfahrungswissen generell an Bedeutung verloren hat, wurde auch das traditionelle Erfahrungswissen der Meister entwertet (vgl. Weltz, 1964, S. 64 und S. 69 ff.; Fuhrmann, 1971 a, S. 27). Außerdem fehlt es den Meistern unter den Bedingungen automatisierter Produktionstechnik zunehmend an technischen Kenntnissen (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 45, S. 75 und S. 77). Deshalb haben sie ihre traditionelle Fach- und Sachautorität und ihre fachliche Überlegenheit gegenüber den Produktionsarbeitern und den Spezialisten externer Abteilungen weitgehend eingebüßt (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 73 und S. 75).

Da den traditionellen Meistern vor allem technische Kenntnisse fehlen und Erfahrungswissen weitgehend bedeutungslos geworden ist, können die Meister die im Produktionsbereich neu entstandenen Aufgaben nicht ohne weiteres übernehmen. Die Industriemeister werden daher zunehmend von Betriebstechnikern verdrängt (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 45, S. 73 und S. 78), die zugleich Techniker- und Facharbeiterquali-



fikationen in sich vereinigen (S. 78). Ihre Aufgabe besteht vor allem darin, den Material- und Güterfluß zu regeln, die Maschinen und Anlagen zu überprüfen, Störungen schnell zu erkennen und gegebenenfalls zu beseitigen (S. 80).

In bezug auf direkte persönliche Kontrollen scheinen sich daher im Bereich der unmittelbaren Produktion Kontrolldefizite beziehungsweise -lücken entwickelt zu haben. Ein Teil der Kontrollen wird jedoch durch formale bürokratische Regelungen externer Abteilungen und der Unternehmensleitungen ersetzt. „Personale Herrschaft“ tritt unter den veränderten Bedingungen industrieller Arbeit nicht mehr ständig, sondern nur noch bei „abweichendem“ Verhalten in Erscheinung (vgl. Schumm-Garling, 1972, S. 116). Zugleich scheinen Formen horizontaler Kooperation von Spezialisten unterschiedlicher Abteilungen („Enthierarchisierung der Kooperation“; Wetz, 1964, S. 26 und S. 30) die traditionellen hierarchisch-autoritären Beziehungen abzulösen.

„Es scheint, als unterwürfe die von den Produktionserfordernissen ausgehende Sachautorität nicht nur die leitenden, sondern auch die untergeordneten Beschäftigten ihrem disziplinierenden Einfluß“ (Wetz, 1964, S. 30), als sei an die Stelle personal vermittelter Herrschaft eine Art „technischer Kontrolle“, an die Stelle der Meister die Maschine getreten: „Die technische Vervollkommnung der Maschinerie industrieller Arbeit, die vielfältig personalen Druck überflüssig machte, (ließ) durch den gesteigerten Sachzwang des Produktionseinflusses mit seinen zahlreichen mechanisierten Leistungskontrollen, ... antiquierte Herrschaftsformen auch wirtschaftlich obsolet werden.“ (v. Friedeburg, 1963, S. 106) Es scheint somit, als ginge die „Kontrolle mehr und mehr auf die Maschine“ (Offe, 1970, S. 36) über.

Diese Argumentation ist aber — so Offe (1970) — insofern problematisch, als zwar der initiative Einfluß der Produktionsarbeiter vielfach durch den präventiven Einfluß substituiert wurde, der Abbau personaler Herrschaft und äußerer Kontrollen (S. 39) aber nicht allein durch technische Kontrollen kompensiert werden konnte, sondern durch „innere Kontrollen“ ergänzt werden mußte, weil der präventive Einfluß der Produktionsarbeiter auf den Produktionsprozeß und das Produktionsergebnis diesen durchaus „die Möglichkeit von ‚Unterlassungshandlungen‘“ lasse (Offe, 1970, S. 37).

Wenn aber mit steigendem Automatisierungsniveau auch der präventive Einfluß auf das Produktionsergebnis verringert werden kann (vgl. oben), dann werden die steigenden Anforderungen an die „innere Kontrolle“ nicht hinreichend mit dem präventiven Einfluß der Produktionsarbeiter begründet werden können (vgl. Offe, 1970, S. 39).

Die dargestellten Ergebnisse empirischer Studien des Wandels industrieller Arbeit im Bereich der unmittelbaren Produktion scheinen somit die These des Überganges von der „aufgaben-kontinuierlichen Status-Organisation“ zur „aufgaben-diskontinuierlichen Status-Organisation“<sup>2</sup> (vgl. Offe, 1970, S. 23) zu bestätigen. Wenn der technische Wandel im Bereich der unmittelbaren Produktion die fachliche Kompetenz und Überlegenheit der Industriemeister gegenüber den Produktionsarbeitern entwertet beziehungsweise in Frage stellt, dann wird eine auf Sach- und Fachautorität gestützte externe soziale Kontrolle zunehmend problematisch: „Wenn also in einem mehrstufigen hierarchischen System die sachlichen Kompetenzen (Leistungswissen usw.) *nicht kumulativ* verteilt sind, so daß die oberste Instanz sowohl Zieldefinitionen wie technische Anweisungen zur Erreichung der Ziele *nicht* erfolgreich monopolisieren bzw. ihre Erfüllung kontrollieren kann, dann wird es für die Erreichung des Organisationszieles *funktional notwendig*, daß die untergeordneten Instanzen in ihrer spezifischen, von ‚oben‘ aus nicht in jedem Augenblick voll durchsichtigen Arbeitssituation die verminderten *äußeren* Kontrollmöglichkeiten durch *innere* Kontrollen (das heißt durch persönliche Interpretationen des Organisationszieles und seine selbständige Erfüllung) kompensieren. Eine solche Organisation könnte also nur dann bestehen, wenn ein *inneres System zielorientierter Entscheidungsregeln und Handlungsorientierungen*, eine normative Selbstverpflichtung der arbeitenden Individuen an die Stelle (der) kompetenten und detaillierten skalaren Kontrollen treten.“ (Offe, 1970, S. 28)

Mit der Herausbildung der „aufgaben-diskontinuierlichen Status-Organisation“ sind somit vermutlich zunächst die Anforderungen an die „inneren Kontrollen“ gestiegen. Wenn aber mit steigendem Mechanisierungs- und Automatisierungsniveau auch der präventive Einfluß der Produktionsarbeiter auf das Produktionsergebnis und den Produktionsprozeß wieder abnehmen sollte, dann beziehen sich die Anforderungen an die „inneren Kontrollen“ weniger auf den Einfluß der Industriearbeiter, den diese auf die Anlage und das Produktionsergebnis haben, als auf den *Arbeitseinsatz* im Sinne einer optimalen Auslastung der Arbeitskraft.

Wenn die These richtig ist, daß unter den Bedingungen teilautomatisierter Produktion die Intensivierung der Arbeitsverausgabung — nicht im Interesse der Produktivitätssteigerung, sondern der Kostenmini-

2 Als „aufgaben-kontinuierliche Status-Organisation“ bezeichnet Offe Hierarchien, bei denen die Positionen der höheren Funktionsebene die Kompetenzen der unteren Ebenen jeweils umfassen.

mierung — weiterhin bedeutsam bleibt, dann nehmen die Anforderungen an die „inneren Kontrollen“ insofern zu, als sich die Arbeiter unter den Bedingungen moderner Industriearbeit zunehmend selbst „anspornen“ müssen, ohne daß sich die Intensität der Arbeit in meß- und kontrollierbaren Produktionsleistungen (Output) niederschlägt. Mit dem technischen Wandel scheinen somit die Anforderungen an eine „intrinsische Leistungsmotivation“ und an die „innere Kontrolle“ vorgegebener Leistungsziele zu wachsen. Die Persönlichkeitsstruktur von Arbeitskräften, die nur unter den Bedingungen äußeren Zwanges beziehungsweise äußerer Kontrollen Leistungen erbringen, scheint somit eher dysfunktional. Zunehmende Bedeutung erhalten demgegenüber „leistungsmotivierte Persönlichkeiten“, die sich mit den herrschenden Produktionszielen identifizieren, die die vorgegebenen Unternehmensziele in eigene (innere) Handlungsziele umsetzen und deren Realisierung durch ein stark ausgeprägtes „Gewissen“ selbst — das heißt von „innen“ — steuern und kontrollieren. Es wird noch gezeigt werden, unter welchen Bedingungen diese Eigenschaften am ehesten entwickelt und erworben werden (vgl. Kapitel 3).

Die vorliegende Analyse der Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen bezog sich bisher fast ausschließlich auf den Bereich der unmittelbaren Produktion, auf den Bereich der Industriearbeit. Da aber die Mehrheit der Lehrlinge in kaufmännischen Berufen ausgebildet, das heißt vor allem auf Berufe im Büro und im Einzelhandel vorbereitet wird, können die Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Büro und im Einzelhandel bei der Einschätzung der Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem nicht unberücksichtigt bleiben. Denn es kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß die Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen in diesen Bereichen denen im Bereich der unmittelbaren Produktion entsprechen.

In den folgenden Abschnitten soll daher geprüft werden, ob sich auch im Bürobereich und im Einzelhandel Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen abzeichnen und ob sich einige wesentliche Aspekte der Arbeitssituation verschlechtern oder ob die Entwicklung in diesen — bisher von der Forschung weitgehend vernachlässigten — Bereichen einen anderen Verlauf nimmt.

## 2.2.2 Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Bürobereich

### *Ökonomische Entwicklung und quantitative Bedeutung der Bürotätigkeiten und der Angestelltenberufe*

Die wachsende Bedeutung der Büro- und Verwaltungstätigkeiten und der Angestelltenberufe ist zum großen Teil auf die Expansion des Dienstleistungsbereichs, des öffentlichen Dienstes, des Bereichs „Handel und Verkehr“ sowie auf Konzentrationstendenzen und Rationalisierungsmaßnahmen im Produzierenden Gewerbe beziehungsweise in der Industrie zurückzuführen.

Nach den Ergebnissen der Arbeitsstättenzählungen von 1961 und 1970 blieb die Zahl der Arbeiter in diesem Zeitraum relativ konstant (+0,9), während die Zahl der Angestellten um 35,3 Prozent stieg (vgl. Tabelle 32). Damit nahm der Anteil der Angestellten sowohl im Produzierenden Gewerbe als auch im Bereich „Handel und Verkehr“ und im Dienstleistungsbereich erheblich zu (vgl. Tabelle 33).

Im Verarbeitenden Gewerbe ging die Zahl der Arbeiter um 0,4 Prozent zurück, während die Zahl der Angestellten sogar um 35,4 Prozent stieg. Dagegen ist im Handel die Zahl der Arbeiter in den letzten Jahren erheblich angestiegen (+21,1 Prozent), allerdings weniger stark als die Zahl der Angestellten (+27,5 Prozent; vgl. Tabelle 34).

Tabelle 32: Arbeiter und Angestellte in der Bundesrepublik Deutschland 1961 und 1970

	1961		1970		Zunahme in %
	abs.	%	abs.	%	
Angestellte	5.352.400	23,3	7.243.500	29,7	+ 35,3
Arbeiter	11.712.100	50,9	11.814.300	48,4	+ 0,9
davon Facharbeiter	—	—	4.892.900	20,0	—
Erwerbspersonen (insgesamt)	23.011.300		24.406.900		+ 6,1

Quelle: Wirtschaft und Statistik, Nr. 1/1973, S. 35 ff. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1973, S. 194 f.

Tabelle 33: Anteil der Angestellten an den Erwerbspersonen nach Wirtschaftsbereichen 1950, 1965, 1967

Jahr	Industrie und Handwerk (bzw. Produzierendes Gewerbe)	Handel und Verkehr	Öffentliche Dienste, Private Dienstleistung und Sonstiges
	%	%	%
1950	11,8	35,0	30,7
1965	18,1	40,6	41,8
1967	21,4	41,4	42,0

Quelle: Bolte u.a., 1970, S. 52.

Wie aus Tabelle 35 hervorgeht, sind die insgesamt über drei Millionen Bürofach- und Bürohilfskräfte relativ gleichmäßig auf die unterschiedlichen Wirtschaftsbereiche verteilt, während sich zum Beispiel die Warenkaufleute vor allem im Bereich „Handel und Verkehr“ konzentrieren (vgl. Tabelle 35).

Im folgenden soll sich die Analyse der Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen auf die Tätigkeiten im Bürobereich privater Unternehmen beschränken, weil bisher nur für diesen Bereich kaufmännischer Tätigkeiten allgemein zugängliche empirische Studien über den Wandel der Arbeitsanforderungen und -bedingungen vorliegen.

#### *Zur historischen Entwicklung der modernen Büroarbeit*

Gegenstand der Büroarbeit ist die Sammlung, Speicherung, Verarbeitung, Auswertung und Weitergabe von *Informationen*. Mit zunehmender Arbeitsteilung und Komplexität industrieller Unternehmen ist die Bedeutung der Büro- und Verwaltungstätigkeiten, das heißt insbesondere die Notwendigkeit, die realen und wertmäßigen Größen industrieller Unternehmen zu erfassen und ideell abzubilden, angestiegen (vgl. Kosiol, 1966; Pirker, 1963).

Das „moderne Büro“ hat sich aus den klassischen Fabrik- und Handelskontoren des 19. Jahrhunderts entwickelt (vgl. Bahrtdt, 1957). Die Fabrikkontore waren in ihren strukturellen Merkmalen dem traditionellen Handwerksbetrieb sehr ähnlich. In diesem waren die einzelnen Funktionen streng voneinander getrennt, das heißt, sie waren nicht nur horizontal, sondern auch vertikal differenziert. Die Positionen der höheren Funktionsebenen umfaßten die Kompetenzen der jeweils unteren Positionen, und die mit der einzelnen Berufsposition verbundenen Privilegien entsprachen in der Regel der Funktionsebene („aufgaben-kontinuierliche Status-Organisation“ nach Offe). „Die Gesamtheit der Angestellten eines Kontors bildete eine straffe hierarchische Ordnung.“ (Bahrtdt, 1957, S. 40) Funktionsdifferenzierung und Arbeitsteilung hatten jedoch einen anderen Charakter als in den Büros moderner Industrieverwaltungen, die unteren Funktionsebenen waren in der Regel bloße Durchgangsphasen zu höheren Berufspositionen. Es gab keine prinzipiellen Barrieren sozialen Aufstiegs innerhalb der Handels- und Fabrikkontore, und es war durchaus möglich, vom Botenjungen über den Buchhalter zum

Tabelle 34: Arbeiter und Angestellte in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 1970 (in Prozent)

	Insgesamt	Angestellte		Arbeiter		Darunter: Fach- arbeiter 1970	Nachwachskräfte	
		Anteil	Zunahme	Anteil	Zunahme		Anteil	Abnahme
		1970	ggü. 1961	1970	ggü. 1961		1970	ggü. 1961
Verarbeitendes Gewerbe	100	22,3	+ 35,4	67,4	- 0,4	27,1	4,7	- 13,1
Handel	100	45,7	+ 27,5	21,1	+ 21,5	6,9	8,8	- 14,2

Quelle: Wirtschaft und Statistik, Nr. 1/1973, S. 38 f.; Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1973, S. 194 f.

Tabelle 35: Beschäftigte in ausgewählten Berufsgruppen nach Wirtschaftsbereichen 1970

Berufsgruppe	Insgesamt	Darunter:		
		Produzierendes Gewerbe	Handel und Verkehr	Sonstige Bereiche
<b>Warenkaufleute</b>				
Abs.	2.079.700	387.300	1.585.200	98.500
%	100	18,6	76,0	4,7
<b>Bürofach- und Bürohilfskräfte</b>				
Abs.	3.041.200	1.154.200	779.800	1.096.900
%	100	37,9	25,6	36,0

Quelle: Wirtschaft und Statistik, Nr. 6/1974; Statistisches Bundesamt, 1974, S. 23.

Mitinhaber aufzusteigen. Der klassische Angestellte war daher nicht auf Dauer abhängig Beschäftigter, sondern er konnte sich vielfach selbständig machen — wenn auch oft nur auf dem Wege der Einheirat (vgl. Bahrtdt, 1957, S. 42). Innerhalb dieses Systems der Funktionsdifferenzierung unterschieden sich die einzelnen Positionen nach der Art und nach dem Niveau der beruflichen Anforderungen. Weil die jeweils höheren Positionen die Funktionen der jeweils unteren Berufspositionen einschlossen, mußte die Kompetenz der Positionsinhaber der höheren Berufspositionen die Fähigkeiten und Kenntnisse der unteren Berufspositionen umfassen. Auf dieser Grundlage konnte der Aufstieg innerhalb des Bürobereichs durch Kompetenzerweiterung am Arbeitsplatz organisiert werden (vgl. Offe, 1970).

Mit der Herausbildung industrieller Großbetriebe und dem relativ starken Anwachsen der organisatorischen, kommerziellen und Verwaltungsaufgaben entwickelte sich das *Vorzimmerbüro* (vgl. Bahrtdt, 1957, S. 43). Das Vorzimmerbüro war (ist) ein relativ abgegrenzter Bereich innerhalb der Verwaltungsapparate privater Großunternehmen. Auch hier gab es noch typische Aufstiegswege, aber die Möglichkeiten und Grenzen sozialen Aufstiegs waren bereits von der Ausbildung und vom „Einstieg“ in die Statushierarchie abhängig (vgl. S. 44). Mit der Herausbildung des Vorzimmerbüros war ein weiterer Schritt zu einer differenzierteren Arbeitsteilung und Spezialisierung im Bürobereich getan (S. 43).

Etwas später begann man, neben dem Vorzimmerbüro „große Bürosäle (einzurichten), in denen zahlreiche Arbeitskräfte unter der Aufsicht von Vorgesetzten routinemäßige Teilarbeiten“ (S. 47) auszuführen hatten. Bahrtdt bezeichnet diese Entwicklungsstufe der Büroarbeit als *Manufakturperiode*: Die „Manufakturperiode der Büroarbeit“ ist durch „die Zusammenfassung einer großen Zahl von Arbeitskräften in einem Raum“ (S. 47), die zunehmende Arbeitsteilung und Spezialisierung der Arbeitskräfte und die dadurch erforderliche Kooperation der „Büro-Teilarbeiter“ innerhalb der Verwaltung gekennzeichnet. Die Arbeitskräfte führten meist gleichartige oder ähnliche Tätigkeiten aus (S. 48). Durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen wurden die komplexen Arbeitsprozesse zerlegt und gleichartige Tätigkeiten in zentralen Einheiten beziehungsweise Abteilungen zusammengefaßt (zentrale Buchhaltung, Schreibmaschinensaal, Lohnbuchhaltung usw.). Veränderungen der Arbeitsteilung und -organisation der Büroarbeit zogen einen Wandel der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach sich: Mit der Herausbildung des „modernen Büros“ gab es vor allem einen erheblichen Zuwachs an Arbeitsplätzen der mittleren und der unteren Funktionsebenen, die Zahl der Positionen auf der oberen Funktionsebene blieb hingegen relativ konstant.

An die Phase *arbeitsorganisatorischer Veränderungen* der Büroarbeit schließt sich die Phase der *Technisierung der Büroarbeit* an. Diese erfolgt in zwei Stufen: Die *Mechanisierungsphase* ist durch den Einsatz unterschiedlicher Büromaschinen (vgl. Pirker, 1962) gekennzeichnet (Schreibmaschine usw.); die *Automatisierungsphase* beginnt mit dem Einsatz elektronischer Datenverarbeitungsanlagen (Computer). Die Mechanisierungsphase setzte bereits vor dem Zweiten Weltkrieg ein, die Automatisierungsphase begann in der Bundesrepublik Anfang der sechziger Jahre (vgl. Diebold Deutschland GmbH, 1971).

#### *Die Mechanisierungsphase der Büroarbeit und ihre Folgen für die Qualifikationsentwicklung*

Mit der Einführung der Lochkartentechnik und dem Einsatz von Hollerith-Maschinen war die Technisierungsphase der Büroarbeit erreicht (vgl. Bahrtdt, 1957, S. 67). Während die Büroarbeit in der „Manufak-

turperiode“ durch „eine größtmögliche Nutzbarmachung der einzelnen menschlichen Arbeitskraft“ (S. 68) effektiviert wurde, werden in der Technisierungsphase Rationalisierungserfolge vor allem durch den Einsatz *neuer technischer Systeme* erzielt.

Mit dem Einsatz der Lochkartentechnik und der Hollerith-Maschine entstanden neue Arbeits- und Berufstätigkeiten im Bürobereich (Tabellierer, Mischer, Doppler, Sortierer, Locher und Prüfer). Die technischen Neuerungen beeinflussten darüber hinaus — wie bereits angedeutet — auch den quantitativen und qualitativen Bedarf an Bürofachkräften sowie die Art und das Niveau der beruflichen Anforderungen im Bürobereich:

In *Lochkartenabteilungen* lassen sich mehrere Qualifikationsebenen unterscheiden (vgl. Bahrtdt, 1957): Auf der unteren Qualifikationsebene sind der Sortierer beziehungsweise die Sortiererin, die Locherin und die Prüferin einzuordnen. Diese Tätigkeiten sind repetitive, monotone Teilarbeiten, die in der Regel keine größeren Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen (S. 88). Sie stellen keine besonderen intellektuellen Anforderungen, jedoch Anforderungen an die Sicherheit und Schnelligkeit sowie an die Aufmerksamkeit und Konzentration — also Anforderungen sensomotorischer Art. Die Konzentration auf den Inhalt der Arbeitstätigkeit scheint eher dysfunktional in bezug auf die Effektivität der Arbeitsleistung zu sein. Arbeitskräfte in diesem Bereich müssen die Fähigkeit besitzen, den Arbeitsvollzug stark zu habitualisieren (S. 85). Diese Tätigkeiten können daher als unqualifizierte — wenn auch anstrengende — Tätigkeiten angesehen werden, die nach einer relativ kurzen *Anlernzeit* ausgeübt werden können.

Umfangreichere Qualifikationen erfordern demgegenüber die Tätigkeiten an den Zusatzmaschinen (Rechenlocher, Mischer und Doppler). Bedienung und Schaltung dieser Maschinen erfordern ein gewisses technisches Verständnis und technische Sensibilität.

Höhere Anforderungen stellt die Tabelliertätigkeit. Tabellierer haben in der Regel eine kaufmännische Lehre, die allerdings kaum die Voraussetzungen für diese Tätigkeit vermittelt.

Mit der Einführung der *Lochkartentechnik* hat sich die Qualifikationsstruktur zumindest in den Lochkartenabteilungen polarisiert: Das quantitative Gewicht der unteren Funktionsgruppen hat zugenommen, und der relative Anteil der Tätigkeiten, die keine mehrjährige systematische Berufsausbildung erfordern, ist gestiegen (S. 81 ff.). Mit der Einführung der Lochkartentechnik hat sich also — nach Bahrtdt (1957) — der (quantitative) Bedarf an unqualifizierten (ungelernten) Arbeitskräften auf über 50 Prozent der Gesamtheit der Beschäftigten in diesen Abteilungen erhöht. Mit Einführung technischer Systeme im Büro lassen sich somit ähnliche Entwicklungstendenzen der Qualifikationsstruktur nachweisen wie im Bereich der unmittelbaren Produktion.

Die differenziertesten Analysen über die Art und das Niveau beruflicher Anforderungen im Bürobereich bieten die Untersuchungen von Claessens u.a. (1965), Neundörfer (1961), Jaeggi und Wiedemann (1963) und Fuhrmann (1971 a und 1971 b).

Die Ergebnisse der Arbeiten von Fuhrmann und Jaeggi/Wiedemann basieren auf Fallstudien, die Ergebnisse der Analysen von Claessens u.a. sowie von Neundörfer auf Stichproben in der privaten Wirtschaft der Bundesrepublik (Neundörfer) und in West-Berlin (Claessens u.a.). Die Untersuchungen wurden Ende der fünfziger Jahre durchgeführt, sie erfassen etwa 6.000 beziehungsweise 10.000 (Neundörfer) Angestellte. Grundlage dieser Studien war ein ausgearbeiteter Funktionsgruppenkatalog, nach dem die Arbeitsanforderungen unterschiedlicher betrieblicher Arbeitsplätze von Angestellten (und Arbeitern) klassifiziert wurden. Dieser Funktionsgruppenkatalog (vgl. Claessens u.a., 1965, S. 15 ff.; Neundörfer, 1961, S. 56 ff.) umfaßt 13 Funktionsgruppen, die in einer Skala zusammengestellt sind, um eine Einschätzung des *Niveaus* beruflicher Anforderungen aufgrund der Arbeitsanforderungen spezifischer Arbeitsplätze beziehungsweise der Dauer betrieblicher Einarbeitungszeiten und/oder einer formalen Ausbildung zu ermöglichen. Da die Funktionsgruppen 6 bis 13 kaum von Absolventen des Berufsbildungssystems besetzt sind, werden in dieser Darstellung nur die Funktionsgruppen 0 bis 5 berücksichtigt:

- Funktionsgruppe 0: *Hilfstätigkeiten*, deren Ausübung keine besonderen Fertigkeiten und Erfahrungen erfordert (zum Beispiel Laufbote, Hilfsarbeiter);
- Funktionsgruppe 1: Hilfstätigkeiten mit der Anforderung einer *Anlernzeit* bis zu einem Jahr bei manueller Begabung (zum Beispiel Locherin);
- Funktionsgruppe 2: Tätigkeiten mit *systematischer Ausbildung von ein bis zwei Jahren*; kaufmännische Spezialausbildung einfacher Art;
- Funktionsgruppe 3: *Tätigkeiten nach abgeschlossener Lehre* (zum Beispiel Maschinenbuchhalterin, Kaufmannsgehilfe usw.);
- Funktionsgruppe 4: Dispositive Funktionen der unteren Stufe in materieller und sachlicher Hinsicht. Anforderungen: *Berufserfahrung nach systematischer Ausbildung* (kaum unter

23 Jahre alt). (Zum Beispiel Sachkontenführer, Korrespondent, selbständiger Buchhalter und Verkäufer.)

Funktionsgruppe 5: Dispositionen der unteren Stufe in personeller oder materieller Hinsicht. Anforderungen: *qualifizierte fachliche Befähigungen und Führungseigenschaften* (kaum unter 28 Jahren). (Zum Beispiel Verkaufsrufenleiter, Betriebsabrechner usw.)

Für jeden Arbeitsplatz wurden

- die notwendige Berufsausbildung,
- die notwendige Berufserfahrung und
- die charakteristische Anforderungsart

des jeweiligen Arbeitsplatzes ermittelt (vgl. Claessens u.a., 1965, S. 23 f.).

Gemessen am Niveau einer dreijährigen Berufsausbildung sind die Arbeitsplätze der Funktionsgruppen 4 bis 13 zu den *hochqualifizierten* Arbeitsplätzen, der Funktionsgruppe 2 und 3 zu den *qualifizierten* („mittleren“) und die Arbeitsplätze der Funktionsgruppen 0 und 1 zu den *unqualifizierten* Arbeitstätigkeiten zu rechnen.

Nach den Ergebnissen dieser Studie sind rund 17 Prozent aller Arbeitsplätze (Arbeiter und Angestellte) der untersuchten Betriebe als *hochqualifizierte*, etwa 22 Prozent als *qualifizierte* und 61,5 Prozent als *unqualifizierte* Arbeitsplätze anzusehen (vgl. Claessens u.a., 1965, S. 35 ff.).

Differenziert man die Arbeitsplätze nach der *notwendigen Berufsausbildung*, dann ergibt sich — nach den Aussagen kompetenter Betriebsangehöriger —, daß nur für 9,5 Prozent der Arbeitsplätze eine Ausbildung erforderlich scheint, die *über* dem Niveau der betrieblichen Berufsausbildung liegt, während bei 30,6 Prozent eine Lehre (mit Abschluß) beziehungsweise höhere Handelsschule (mit Abschluß) als ausreichende Voraussetzung angesehen wird. Etwa 38,6 Prozent aller Arbeitsplätze aber erfordern *keine* Berufsausbildung und 21,3 Prozent lediglich eine *Anlernzeit* von weniger als einem Jahr (vgl. Claessens u.a., 1965, S. 36).

Für das Merkmal „*notwendige Berufserfahrung*“ zur Ausübung spezifischer betrieblicher Tätigkeiten ergibt sich folgende Verteilung: Nur 14,9 Prozent aller Arbeitsplätze erfordern — nach Aussage der Abteilungs- und Betriebsleiter — eine Berufserfahrung von mehr als einem Jahr; bei 84,1 Prozent reicht eine Berufserfahrung von weniger als sechs Monaten aus.

Vergleicht man die Verteilungen von Arbeitern und Angestellten auf die einzelnen Funktionsgruppen, so läßt sich zum Zeitpunkt der Erhebung eine deutliche Konzentration der Angestellten in den höheren Funktionsgruppen nachweisen: Während die Angestellten und Arbeiter in der Funktionsgruppe 3 in etwa gleich stark vertreten sind, dominieren die Arbeiter in den Funktionsgruppen 0 und 1 (vgl. Claessens u.a., 1965, S. 41; Neundörfer, 1961, S. 77).

Vergleicht man die Verteilungen von Arbeitern und Angestellten für das Merkmal „*notwendige Berufsausbildung*“, so zeigt sich, daß — nach den Aussagen der Vorgesetzten — beinahe 50 Prozent der Angestellten-Arbeitsplätze, aber nur 20,5 Prozent der Arbeiter-Arbeitsplätze eine betriebliche Lehre voraussetzen. Dagegen wird für etwa 26 Prozent der Angestellten-Arbeitsplätze eine bessere Berufsausbildung als die betriebliche Lehre verlangt (Anteil bei den Arbeiter-Arbeitsplätzen: 0,5 Prozent). Eine Anlernzeit von weniger als einem Jahr oder keine Berufsausbildung ist bei etwa 78 Prozent der Arbeiter-Arbeitsplätze notwendig, bei den Angestellten-Arbeitsplätzen gilt dies nur für 26,4 Prozent (vgl. Claessens u.a., 1965, S. 43).

Auch hinsichtlich der *notwendigen Berufserfahrung* unterscheiden sich Angestellten- und Arbeiter-Arbeitsplätze deutlich: Nahezu für alle Arbeiter-Arbeitsplätze (96 Prozent) genügt eine Erfahrung von weniger als sechs Monaten, während der entsprechende Anteil bei den Angestellten 65,4 Prozent beträgt. Nur 34,6 Prozent verlangen eine Berufserfahrung von mehr als einem Jahr (Claessens u.a., 1965, S. 43).

Die Beschreibung der gesamten *Angestelltenschaft* der Verwaltungen von Industriebetrieben *Ende der fünfziger Jahre* ergibt ein stark differenziertes Bild: „Die Breitenschicht der Angestelltenschaft umfaßt als untere Stufe der Betriebshierarchie jene Tätigkeiten, die ihrem Wesen nach in Massen gebraucht werden und von der Funktion her verhältnismäßig leicht austauschbar sind. Es handelt sich dabei ... im Bereich der Verwaltung um das Sammeln und mechanische Bearbeiten von Informationen ...“ (vgl. Neundörfer, 1961, S. 96). Sie umfaßt also einerseits Hilfskräfte und Helfer, andererseits Angestellte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, denen einfache Arbeiten übertragen werden. Beide Gruppen können wiederum differenziert werden: Unter den Hilfsgruppen gibt es jene Arbeitskräfte, die nur eine allgemeine und kurzfristige Einweisung in ihre Arbeit erhalten und zum Teil wechselnde Hilfstätigkeiten ausüben (zum Beispiel Boten, Laufmädchen, Bürohilfen); Angestellte der zweiten Gruppe werden systematisch angelehrt und für bestimmte Hilfstätigkeiten im Betrieb ausgebildet (zum Beispiel angelehnte Stenotypi-

stin, Hilfskontoristin, Hilfsbuchhalter, Maschinenschreiberin, Telefonistin, Fernschreiberin, Registratur- und Karteikräfte, Locherin, Tabellierer für einfache Ausgaben, Sortierer, Geldzähler, Versandhelfer, Auszeichner, Fakturistinnen). Darüber hinaus umfaßt die „Breitenschicht“ die eigentlichen Gehilfentätigkeiten, die eine *abgeschlossene Berufsausbildung* voraussetzen. Diese Gehilfentätigkeiten konzentrieren sich vor allem auf die Funktionsgruppen 3 und 4. Sie werden häufig als *Sach- oder Hilfssachbearbeiter* bezeichnet. Allerdings üben Sachbearbeiter recht unterschiedliche Tätigkeiten aus: Die Sachbearbeiter der Funktionsgruppe 3 bearbeiten in der Regel einen kleinen Teilbereich innerhalb einer Abteilung relativ selbständig. Soweit es sich um die Position eines männlichen Sachbearbeiters handelt, stellt sie in der Regel die Ausgangsposition für den Aufstieg in qualifiziertere Sachbearbeiterpositionen dar, während die weiblichen Sachbearbeiterpositionen meist keinerlei Aufstiegsmöglichkeiten bieten (vgl. Neundörfer, 1961, S. 98). Schließlich umfaßt die obere Gruppe dieser Breitenschicht die Tätigkeiten des Buchhalters mit einfachen Arbeiten, die Tätigkeiten der qualifizierten Stenotypistin und Stenokontoristin, der Kontoristin und des Kassierers.

Die „*Mittelschicht*“ der Angestellten verteilt sich auf die Funktionsgruppen 4 bis 7. Diese Tätigkeiten setzen eine systematische Berufsausbildung, längere Berufserfahrung und in der Regel eine längere Betriebszugehörigkeit voraus. An den Arbeitsplätzen werden eine gewisse Selbständigkeit sowie dispositive Fähigkeiten gefordert. Charakteristisch für diese Schicht der Angestellten sind die Positionen des Sachbearbeiters und des Abteilungsleiters (Neundörfer, 1961, S. 100). Aber auch hier wird in der Regel zwischen Hilfssachbearbeitern, Sachbearbeitern und qualifizierten Sachbearbeitern unterschieden, denn die Sachbearbeitertätigkeiten reichen von einfachen Büro- und Formulararbeiten bis zu dispositiven Tätigkeiten mit weitreichenden finanziellen, organisatorischen und personellen Konsequenzen (S. 101). So wird die breite Streuung der Sachbearbeiter auf die Funktionsgruppen 3 bis 5 verständlich; sie sind aber auch in den Funktionsgruppen 8 und 9 zu finden (S. 101).

#### *Die Automatisierungsphase der Büroarbeit*

Mit dem Einsatz von Elektronenrechnern beginnt die *Automatisierungsphase der Büroarbeit* (vgl. Bahrdt, 1957, S. 67). Sie setzte in der Bundesrepublik zu Beginn der sechziger Jahre ein und verstärkte sich in der Rezession 1966/67 (vgl. Diebold Deutschland GmbH, 1971, S. 198 f.). Der Übergang von der mechanisierten zur automatisierten Informations-(Daten-)bearbeitung und -verarbeitung verändert die Büroarbeit grundlegend (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 125): Die Automatisierung der Informationsverarbeitungsprozesse tangiert jedoch nicht nur die Tätigkeits- und die Qualifikationsstruktur, sondern auch die Büroorganisation (vgl. S. 2, S. 7 und S. 92 f.).

EDV-Anlagen (Computer) werden — mit Recht — als *automatische* Datenverarbeitungsanlagen bezeichnet, da die Rechner die Verarbeitung der Daten beziehungsweise Informationen übernehmen, das heißt, die Computer führen die Rechenvorgänge — gesteuert durch das eingegebene Programm — selbstständig aus. Dazu müssen dem Computer die Informationen (über Eingabeeinheiten) in standardisierter Form eingegeben werden. Die jeweilige technische Anlage oder „Generation“ der Computer, die Art der Eingabe- und Ausgabeeinheiten und die Art der Datenträger bestimmten die jeweiligen Arbeitstätigkeiten in der EDV-Abteilung. Bevorzugte Datenträger sind Lochkarten, Lochstreifen, Magnetschriftbelege sowie Belege mit Klarschrift und -markierungen. Noch immer erfolgt die Eingabe bei etwa 80 Prozent aller EDV-Einheiten über Lochkarten, bei weiteren 10 Prozent über Lochstreifen oder optische Leser. Daneben ist eine direkte Eingabe von Daten über die Tastatur der Anlage möglich (vgl. Diebold Deutschland GmbH, 1971).

Der Einsatz von EDV-Anlagen *erhält* die mit der Lochkartentechnik und dem Einsatz von Hollerith-Maschinen entstandenen Berufstätigkeiten, darüber hinaus ergeben sich mit ihm *neue* Arbeits- und Berufstätigkeiten. Besonders weitreichend sind die Folgen des EDV-Einsatzes für die *übrigen Bürotätigkeiten*, und zwar noch bedeutsamer als der Einsatz von Lochkartentechnik und Hollerith-Maschine. Daher sollen im folgenden zunächst die mit dem Einsatz von EDV entstehenden Arbeits- und Berufstätigkeiten und ihre Auswirkungen auf den (quantitativen und qualitativen) Bedarf an Fachkräften sowie auf die Art und das Niveau beruflicher Anforderungen in der EDV-Abteilung und dann die Auswirkungen der Automatisierung der Informationsverarbeitungsprozesse auf *die übrigen Bürotätigkeiten* dargestellt werden.

Aus dem Einsatz automatischer Datenverarbeitungsanlagen ergeben sich folgende Funktionen:

- Leitung der Datenverarbeitungsabteilung,
- Organisations- und Systemplanung,
- Programmierung,
- Maschinenbedienung,
- Datenträgertransformation (vgl. Diebold Deutschland GmbH, 1971, S. 219 f.).

Der *Leiter* der EDV-Abteilung organisiert und führt die Abteilung. Diese Aufgabe erfordert Führungseigenschaften, gute Fachkenntnisse in der Datenverarbeitung sowie gründliche Kenntnisse des Unternehmens. Der *Organisations- und Systemanalytiker* muß die Probleme der bestehenden Organisation erkennen und im Hinblick auf Datenverarbeitungsmöglichkeiten — unter Berücksichtigung der Rechenkapazität der EDV-Anlage — analysieren und mögliche Veränderungen von Datenverarbeitungsprozessen bestimmen. Die *Programmiertätigkeit* umfaßt die Analyse der Programmvorgabe des Systemanalytikers, die Aufstellung neuer Programme und die Anpassung bestehender Programme, den Programmtest und die Programmdokumentation. Die *Bedienung und Überwachung* der EDV-Anlage übernimmt der Operator (Maschinenbediener). Zu seiner Arbeit gehört vielfach auch die Feststellung von Maschinenstillständen und deren Beseitigung, die Archivierung von Daten und Programmen und die Bestandsführung von Lochkarten und Druckformularen. Um die Daten „maschinengerecht“ zu machen, müssen die Datenträger den Eingabeeinheiten der EDV-Anlage angepaßt werden. Soweit die Eingabe von Daten über Lochkarten erfolgt, werden noch Locherinnen benötigt, die die Informationen und Daten unterschiedlicher Datenträger auf Lochkarten übertragen.

Mit dem Übergang von der Hollerith-Maschine zur EDV-Anlage bleibt die unqualifizierte Tätigkeit der *Locherin beziehungsweise Prüferin* meist noch erhalten. Die Tätigkeit des *Operators* erfordert meist nur einen Anlernprozeß, also keine systematische Berufsausbildung (vgl. Diebold Deutschland GmbH, 1971, S. 224). In der Regel wird die Ausbildung von den Vermieterfirmen der EDV-Anlagen organisiert und durchgeführt. Höhere Anforderungen stellt die *Programmiertätigkeit*. Sie setzt die Fähigkeit zu analytischem und logischem Denken voraus, um die komplexen Programmierungsprobleme logisch strukturieren und im Programm niederlegen zu können. Während die *Programmiertätigkeit* oft noch über eine kaufmännische Ausbildung zu erreichen ist, stellt die *Organisations- und Systemplanung* „höhere Anforderungen an die Vorbildung“ (S. 221). Voraussetzung ist eine gehobene Fachschulausbildung oder ein akademisches (meist betriebswirtschaftliches) Studium. Das Niveau einer *dreijährigen* (kaufmännischen) Berufsausbildung im „dualen System“ liegt somit *über* dem Anforderungsniveau der Locherin und des Operators, jedoch *unter* dem der Organisations- und Systemplanung beziehungsweise -analyse. Im Hinblick auf den EDV-Bereich kommt also für Absolventen des „dualen Systems“ ohne Zusatzausbildung mit dem Anspruch auf ausbildungsadäquate Beschäftigung allenfalls die *Programmiertätigkeit* in Frage. Allerdings ist der Anteil der *Programmiertätigkeiten* an den gesamten Tätigkeiten innerhalb der EDV-Abteilung relativ groß. Er liegt zwischen 40 (Kleinanlagen) und 60 Prozent (Großanlagen) (S. 225).

Die weitere technische Entwicklung wird mit der Einführung der optischen Beleglesung zu einer Reduzierung des Bedarfs an Locherinnen und Prüferinnen führen (S. 224). Zugleich werden bessere Standardprogramme, neue und verbesserte Programmsysteme die *Programmiertätigkeit* erleichtern, so daß auch der Anteil der Programmierer am EDV-Personal in einer Abteilung gesenkt werden kann. Durch weitere technische Verbesserungen wird es außerdem gelingen, die *Bedienungstätigkeit* zu erleichtern und somit das Operatorpersonal zu reduzieren (vgl. Diebold Deutschland GmbH, 1971, S. 225 f.). Da sich die Anforderungen an die Leitungstätigkeit sowie an die Organisations- und Systemanalyse und -planung erhalten beziehungsweise an vielen Anlagen sogar ausweiten (S.225), *wird das durchschnittliche Qualifikationsniveau an EDV-Anlagen voraussichtlich nach oben tendieren*. Daher wird der Bedarf an Absolventen steigen, deren Ausbildung *über* dem Niveau der „dualen“ Berufsausbildung liegt, während der *Bedarf an Absolventen der „dualen“ Berufsausbildung tendenziell sinken dürfte*. Inwieweit diese Entwicklung durch den insgesamt wachsenden Einsatz von EDV-Anlagen in der Wirtschaft beziehungsweise durch das Umsteigen von kleinen auf große Anlagen kompensiert oder sogar überkompensiert werden kann, muß allerdings offenbleiben, da bisher nur unzureichende Unterlagen über den Computerabsatz der siebziger Jahre vorliegen. Zusammenfassend kommt die Diebold-Studie (1971) jedenfalls zu dem Ergebnis, daß die „zu erwartenden Entwicklungen in der ADV-Technologie und bei den Programmiersystemen ... den Personalbedarf bis 1975 verändern (werden), und zwar je ADV-Anlage um:

20 Prozent mehr Organisatoren,

20 Prozent weniger Programmierer und

20 Prozent weniger Maschinenbediener (Operatoren)“ (S. 227; vgl. S. 246).

Verfolgt man die langfristige Entwicklung der Büroarbeit, so wird deutlich, daß Mechanisierung und Automatisierung der Informationsverarbeitung die *Polarisierungstendenzen der Qualifikationsstruktur* in jenen Bereichen verstärken, die relativ eng mit dem neuen technischen System verbunden sind. Mit zunehmender Mechanisierung der Büroarbeit (Einsatz von Hollerith-Maschinen) ist zunächst die relative Bedeutung der *unteren* Qualifikationsebenen gewachsen, während das Schwergewicht der traditionellen Büroarbeit beim Sachbearbeiter lag, der eine kaufmännische Lehre absolviert hatte. Akademiker und



ungelernte Hilfskräfte waren im traditionellen Büro relativ selten. Mit dem Übergang von der mechanisierten zur automatisierten Büroarbeit scheint das durchschnittliche Qualifikationsniveau zumindest in den EDV-Abteilungen zu steigen, während sich die beruflichen Anforderungen zugleich verstärkt (vertikal) differenzieren. Mit der wachsenden Bedeutung der Planungs- und Organisationstätigkeiten in den EDV-Abteilungen nimmt die Nachfrage nach Absolventen des „dualen“ Ausbildungssystems — je EDV-Einheit — zwangsläufig ab. Wenn der ebenfalls rückläufige Bedarf an Programmierern und Operatoren — je EDV-Einheit — nicht durch den erweiterten Einsatz von EDV-Anlagen in Mittel- und Kleinbetrieben kompensiert beziehungsweise überkompensiert werden kann, müßte schließlich auch der Bedarf an jenen Absolventen des „dualen Systems“ zurückgehen, die Programmierfähigkeiten übernehmen können.

Stärker als die Lochkartentechnik und die Hollerith-Maschine tangiert der Einsatz von EDV-Anlagen auch die *übrigen Büroarbeiten*. Die Veränderung der Arbeitsinhalte und -tätigkeiten dieser Arbeitsplätze hängt eng mit den Leistungen der Datenverarbeitungsanlage zusammen. Computer übernehmen die menschliche Tätigkeit — Daten zu sammeln, zu sichten, zu ordnen, zu analysieren, zu verarbeiten, zu transformieren, zusammenzufassen und zu vereinzeln (vgl. Fuhrmann, 1971 a und 1971 b), insbesondere Rechen- und Buchführungsoperationen. Wesentliche Elemente der kaufmännischen Qualifikationen — vor allem die Rechenfähigkeiten und die Buchhaltungskennnisse — werden entwertet. Somit gehen vor allem die intellektuellen oder kognitiven Anforderungen an die kaufmännischen Angestellten zurück — soweit der technische Wandel keine neuen und anderen Anforderungen an die geistigen Fähigkeiten stellt.

Ähnlich wie im Bereich der unmittelbaren Produktion nehmen auch im Bürobereich die arbeitsvorbereitenden, die Überwachungs- und Bedienungstätigkeiten (von Maschinen), die Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten, die Programmierungs- und die Organisations- und Leitungstätigkeiten zu (vgl. Bahrdt, 1957, S. 70).

Da die Rechenarbeiten in der Regel einfache, routinemäßige, sich wiederholende Arbeitsoperationen sind, übernimmt der Computer in erster Linie einfache geistige Routinetätigkeiten (vgl. Diebold Deutschland GmbH, 1971, S. 210; Fuhrmann, 1971 b, S. 345).

Außerdem ändert sich die gesamte Bürostruktur, insbesondere die Arbeitsorganisation. Der Prozeß der Arbeitsteilung und -zerlegung wird unterbrochen, ehemals getrennte Aufgaben werden wieder zusammengelegt, Abteilungen zusammengefaßt, die Informationsverarbeitung und die Speicherung von Daten zentralisiert; traditionelle Arbeitsplätze entfallen, und die Arbeitsinhalte und -anforderungen ändern sich auf *allen* Ebenen — insbesondere auf der mittleren Führungsebene sowie auf der Ebene mittlerer Qualifikationsanforderungen (vgl. Fuhrmann, 1968 und 1971 b, S. 415; Trabalsky, 1968; Jaeggi, 1971).

Während durch die Umstellung der Büroarbeit auf automatische Datenverarbeitung Arbeitskräfte freigesetzt werden, die vor allem Informationen und Daten ordnen, sammeln, sichten und verarbeiten (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 393), entstehen auf der anderen Seite keine neuen anspruchsvollen Tätigkeiten im Büro (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 15). Während zum Beispiel früher in der Buchhaltung die Rechenoperationen (etwa die Berechnung des Nettolohnes) von den Angestellten selbst durchgeführt werden mußten und die Tätigkeit des Buchhalters in der Regel eine kaufmännische Lehre voraussetzte, werden jetzt viele *Sachbearbeitertätigkeiten* vom Computer übernommen (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 329, S. 387 und S. 411).

Die Buchhaltungstätigkeit verwandelt sich nun in eine „rein mechanische Kontrolltätigkeit“ (Fuhrmann, 1971 b, S. 419), und der Arbeitsinhalt vieler verbleibender Bürotätigkeiten beschränkt sich darauf:

— Formulare zu prüfen und zu ergänzen (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 407; Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 91, S. 103 und S. 113),

— die Eintragungen auf Formblättern, beziehungsweise Vordrucken auf Vollständigkeit und Stimmigkeit zu prüfen (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 352; Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 169),

— große Mengen gleicher Formulare und Unterlagen zu kontrollieren und zu signieren, mit Nummern und Schlüsselzahlen zu versehen (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 359).

— Die Tätigkeit der Bürogehilfin in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung beschränkt sich häufig darauf, Formulare zu prüfen, zu ergänzen und zu sortieren (S. 418),

— in den Lohnbüros werden maschinengerechte Formulare verschlüsselt und ausgefüllt, auf Vollständigkeit geprüft und gegebenenfalls ergänzt (S. 391).

Der größte Teil der Büroarbeiten reduziert sich somit auf reine *Prüf- und Kontrolltätigkeiten*, die keine größeren intellektuellen Anforderungen an die Bürokräfte stellen, weil diese Kontrollen sich nicht auf den Inhalt und das Ergebnis beziehen, sondern lediglich in einer visuellen Kurzkontrolle („visuelles Überfliegen“; vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 91 und S. 113) formaler Bestandteile der Formulare, Unterlagen

und Ausdrücke bestehen (zum Beispiel Kontrolle der Unterschrift, des Datums oder der Schlüsselzahl). „Er (der Sachbearbeiter, d. Verf.) braucht ... nicht zu prüfen, ob die Maschine richtig gerechnet hat, das ist selbstverständlich, er hat nur durch Blickkontrolle und ständiges Abhaken zu bestätigen, daß die Maschine ihr Arbeitspensum geleistet hat. Er muß also, so stellt sich ihm die Kontrolle dar, lediglich Zahlen vergleichen.“ (S. 169)

Mit der Übernahme der Rechenoperationen vom Computer werden Inhalt, Ergebnis und Bedeutung der Zahlen für die Bürokräft irrelevant. Da der Computer die traditionellen kaufmännischen Fertigkeiten und Fähigkeiten, wie etwa Rechenfertigkeiten und Buchhaltungskennnisse, entwertet, werden formale und habitualisierte Arbeitsvollzüge für die Büroarbeit kennzeichnend. „Der Funktionsverlust erfolgt dann, wenn die Tätigkeit Lesen, Schreiben, Rechnen, Hantieren an einfachen Büromaschinen, Abstimmen der Unterlagen mit vor- und nachgelagerten Funktionsbereichen substituiert wird durch habitualisiertes Kontrollieren, das wesentlich nur in der visuellen Datenüberprüfung besteht, das heißt, es handelt sich um einfache, routinemäßige Vergleiche der Computerunterlagen.“ (Jaeggi/Wiedemann, S. 140).

Die *Sachbearbeiter* müssen nunmehr Unterlagen für die maschinelle Datenverarbeitung vorbereiten und Formulare *kontrollieren* (S. 113, S. 141 und S. 167). An die Stelle qualifizierter Arbeit treten repetitive Routinearbeiten (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 167 ff.). Damit nehmen auch die Anforderungen an die Fachkenntnisse ab, während vor allem die Anforderungen an Aufmerksamkeit und Konzentration (S. 113 und S. 127) — also die Anforderungen an die sensomotorischen Fähigkeiten — steigen. Weil der „größere Teil von Sachbearbeitertätigkeiten auf mehr oder weniger mechanische Vorarbeiten wie visuelle Kontrolle der Daten reduziert ...“ wird, können „solche Kontrollarbeiten ... in der Regel von Hilfskräften erledigt werden“ (Braun, 1963, S. 302).

In dem Maße, in dem die unqualifizierten Sortier-, Vorbereitungs- und Kontrolltätigkeiten zunehmen, verliert der traditionelle Sachbearbeiter an Bedeutung (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 133). Hilfskräfte treten an seine Stelle (S. 141): „Da der automatisierte Arbeitsablauf, zumindest auf der jetzigen Entwicklungsstufe, mehr einfache Kontrolleure und Hilfskräfte, die die Unterlagen vorbereiten, braucht als Disponenten, nimmt die Zahl der in Hilfsfunktionen Beschäftigten stärker zu als die qualifizierten Fachkräfte.“

Auch Braun kommt auf der Grundlage seiner Analysen des Wandels der Büroarbeit zu dem Ergebnis, „daß die Gruppe der Angestellten mit höherer Qualifikation, die sich mit der Planung der Aufgaben der Rechenanlage und mit der Auswertung ihrer Ergebnisse befassen, relativ zunehmen wird, daß aber andererseits der Bereich der Kontroll- und Prüfungsarbeiten einschließlich repetitiver Büroarbeiten, wie sie von Locherinnen und Prüferinnen verrichtet werden, absolut zunehmen wird“ (Braun, 1963, S. 302).

Das bedeutet für die Qualifikationsstruktur der *gesamten Angestelltenschaft im Bürobereich*: „Die Angestelltenstruktur tendiert unter dem Einfluß der technischen Entwicklung zu einer gewissen Polarisierung zwischen einer immer noch wachsenden Gruppe, die Kontroll- und Prüfungsarbeiten oder maschinelle Arbeiten bei angespannter Konzentration verrichtet, und den Spezialisten und Planern aller Art, die irgendwie an der Durchführung der Geschäftspolitik beteiligt sind.“ (Braun, 1963, S. 304)

Diese „Polarisierungsthese“ wird durch die Untersuchungen von Jaeggi und Wiedemann (1963, S. 114) gestützt: „Bei der optimalen Bereinigung der Arbeitsplätze ... wird, als Tendenz schon heute sichtbar, die Aufwertung einer relativ schmalen Schicht (Handelstätigkeit, Disponenten, Organisatoren) einer größeren Schicht von Kontrolleuren mit repetitiven habitualisierten Funktionen gegenüberstehen. Insofern ist heute, aber auch innerhalb der überschaubaren Zukunftsentwicklung, von einer Aufwertung der Büroarbeit schlechthin nicht zu reden: Eindeutig scheinen vielmehr für einen größeren Bereich die Anforderungen zu sinken ...“, weil neben den Anforderungen an die Denk-, Schreib- und Rechenfähigkeiten auch die Anforderungen an das (kaufmännische) Sachwissen geringer geworden sind (vgl. S. 104, S. 161 und S. 167).

Auch die von Fuhrmann (1971 b) durchgeführten Fallstudien scheinen diese Annahme zu stützen. Eine differenzierte Analyse der zehn von ihm beobachteten Umstellungsfälle zeigt, daß der Polarisierungstrend fast durchweg bestätigt wird: In der Produktion, der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, im Einkauf und Lager sowie im Rechnungswesen haben die Funktionsgruppen 1 und 2 sowie die Funktionsgruppen 8 und aufwärts mit der Automatisierung an Bedeutung gewonnen, während der relative Anteil der Funktionsgruppen 3 und 4 abgenommen hat. Von der Automatisierung sind insbesondere die qualifizierteren Arbeitskräfte betroffen. So werden zum Beispiel die Arbeitsplätze der Lohnbuchhalter (selbständige Sachbearbeiter), die früher zur Funktionsgruppe 3 zählten, heute der Funktionsgruppe 2 zugeordnet. Gemessen an der Funktionsgruppeneinstufung ist das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze in der Lohnbuchhaltung um eine Stufe gesunken (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 358). Gerade in Lohnbuchhaltungen ist — infolge von Automatisierungsprozessen — sowohl der qualitative als auch der quantitative

Bedarf an Fachkräften zurückgegangen (S. 357). Bei anderen Umstellungsfällen wurden (zum Beispiel in der Verkaufsbuchhaltung, im Lager- und im Terminbüro) etwa 50 Prozent der Arbeitsplätze qualifizierter Sachbearbeiter aufgelöst (S. 382). „Als Begleiterscheinung dieser Entwicklung in der Arbeitsplatzstruktur ist für die Entwicklung der Qualifikationsstruktur eine Qualifikationsreduzierung und Dequalifizierungstendenz auf den mittleren und unteren Positionen zu verzeichnen. Dem entspricht eine Anhebung der qualifikatorischen Anforderungen bei den gehobenen Positionen. Allerdings nimmt rein quantitativ die Zahl der in Hilfsfunktionen Beschäftigten stärker zu als die der qualifizierten Fachkräfte.“ (Jahn/Rosenberg, 1974, S. 293 f.)

Mit zunehmender Verbreitung automatischer Datenverarbeitungsanlagen wird daher im Bürobereich der (quantitative) Einsatz von Beschäftigten der *Funktionsgruppe 3* relativ abnehmen, während der (relative) Anteil der unteren Funktionsgruppen (1 und 2) steigt. Deshalb scheint auch im Bürobereich das Niveau einer dreijährigen kaufmännischen Berufsausbildung obsolet zu werden, weil diese entweder *unter* oder *über* dem Niveau jener Funktionsebenen liegt, die mit der Einführung der EDV an Bedeutung gewinnen.

#### *Der Wandel der Arbeitsbedingungen im Büro*

Wenn mit zunehmendem Mechanisierungs- und Automatisierungsgrad der Büroarbeit

- die monotonen und repetitiven Tätigkeiten,
- die Kontroll- und Prüfarbeiten und
- die Maschinenbedienungstätigkeiten

(quantitativ) an Bedeutung gewinnen, dann verändern sich auch die *Arbeitsinhalte und -formen*: Viele Tätigkeiten werden inhaltsärmer, abstrakter, uninteressanter und langweiliger (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 126, S. 132, S. 151 f. und S. 161; Fuhrmann, 1971 b, S. 356). Weil nun das Arbeitsmittel (der Computer) zwischen Subjekt und Objekt (Information) tritt, werden vor allem Inhalt und Ergebnis der Büroarbeit — der Informationsverarbeitung — unsichtbar. Damit schwinden schließlich die Voraussetzungen, sich mit dem Inhalt und mit dem Ergebnis der Büroarbeit zu identifizieren (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 137). An die Stelle des „idealistischen Berufsbewußtseins“ tritt das „Job-Denken“ der Büroangestellten (S. 137).

Da sich ein Teil der Büroarbeiten auf Maschinenbedienungstätigkeiten und ein weiterer Teil auf Kontroll- und Prüfarbeiten bezieht, gleichen sich die Arbeitstätigkeiten, -inhalte und -bedingungen der *Produktions- und der Büroarbeit* einander an. „Der allzu gepriesene frauliche Arbeitsplatz im Büro wandelt sich mehr und mehr zu einer Fabrikarbeit. Das moderne Büro ist durchrationalisiert: Man verwendet Maschinen; aus Angestellten wird Bedienungspersonal ...“ (Mills, 1955, S. 228). Diese Ansicht wird auch von Naville bestätigt und erläutert: „Der Computer trägt dazu bei, die Arbeitsabläufe im Büro und in der Produktion einander anzunähern und zu vereinheitlichen. Die klassische Datenverarbeitung ... hat seit langem gewisse Büroarbeiten industriellen Produktionsabläufen angepaßt. Umgekehrt sind mit den Schalterpulten und Anzeigetafeln Arbeitssysteme, die sich im Büro bereits durchgesetzt hatten, auch in die Produktion eingedrungen. Mit dem Computer geht die Angleichung jedoch noch einen Schritt weiter, weil in allen Fällen auf die gleiche Maschine zurückgegriffen wird.“ (Naville, 1971, S. 445)

Die Angleichung der Arbeitsinhalte und -bedingungen scheint nun jene Momente zu verstärken, die das Erkennen einer gemeinsamen Arbeits- und Lebenssituation und somit einer gemeinsamen Interessenbasis von Arbeitern und Angestellten ermöglichen. Sieht man zunächst von der Entwicklung anderer — hemmender — Faktoren ab, dann könnte damit zumindest das objektive Solidaritäts- und Konfliktpotential der abhängig Beschäftigten wachsen. Daher kann angenommen werden, daß mit den technisch-organisatorischen Veränderungen im Bürobereich die Integrationsanforderungen nicht nur deshalb steigen, weil sich die Arbeitsbedingungen dort tendenziell verschärfen, sondern auch, weil diese sich den Arbeitsbedingungen im Produktionsbereich angleichen. Langfristig kann diese Angleichung der (objektiven) Arbeitssituation von Arbeitern und Angestellten zu einer Angleichung des gesellschaftlichen Bewußtseins, das heißt zu einer Annäherung der — traditionell recht unterschiedlichen — „Gesellschaftsbilder“ führen (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1966, S. 139 f.; Popitz u.a., 1967; Bolte u.a., 1970, S. 70).

Mit dem Wandel der Arbeitstätigkeiten und -inhalte verändert sich auch *die Art der Arbeitsanforderungen und -bedingungen*: Sie verlagern sich mit der Einführung von EDV auch im Büro mehr und mehr von der intellektuellen auf die sensomotorische Dimension (Aufmerksamkeit und Konzentration, Reaktionsvermögen und Genauigkeit; vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 344; Jaeggi, 1971, S. 493; Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 103, S. 105, S. 112, S. 151 und S. 189).

Zugleich hat die Automatisierung den Prozeß der Informationsverarbeitung erheblich beschleunigt (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 13, und 1971 b, S. 347; Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 98). Da das Arbeitstempo der

an die EDV-Anlage angeschlossenen Abteilungen und Arbeitsplätze nun durch das Arbeitspensum der Computer bestimmt wird (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 14, und 1971 b, S. 329 f.), hat die Arbeitsintensität im Büro in den letzten Jahren erheblich zugenommen (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 356 und S. 418 f.). Auch deshalb sind die nervlichen Anforderungen und die psychischen Belastungen der Büroangestellten erheblich gestiegen (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 153).

Außerdem wird die Büroarbeit mit der Automatisierung der Informationsverarbeitung nicht nur intensiviert, sondern oft auch zeitlich neu verteilt und sogar zeitlich ausgedehnt (Nacht- und Schichtarbeit/Überstunden) (vgl. Blum, 1971).

Während sich aufgrund dieser ungünstigen Entwicklungstendenzen und -perspektiven im Bürobereich die Aufstiegsinteressen der Büroangestellten tendenziell verstärken dürften, verschlechtern sich gleichzeitig sowohl die subjektiven Voraussetzungen für den sozialen Aufstieg als auch die objektiven Aufstiegschancen, weil im Zuge der Automatisierung nicht nur die kaufmännische Lehre (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 15; Pollock, 1964, S. 158; Bieding, 1966, S. 46), sondern auch die berufliche Erfahrung der kaufmännischen Angestellten entwertet wird (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 356; Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 128). Diese wird durch formale Abschlüsse der beruflichen Aus- und Weiterbildung verdrängt (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 330 f., und 1971 a, S. 14 f.). Damit wächst der Zwang, Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen, um wenigstens den erreichten beruflichen Status sichern zu können (vgl. Fuhrmann, 1971 b, S. 331).

Aber nicht nur die Polarisierungstendenzen, sondern auch die mit dem technisch-organisatorischen Wandel einhergehende Entwertung fachlicher Kompetenzen reduzieren die Aufstiegschancen und machen die „Hoffnungen auf betrieblichen Aufstieg für Millionen von Angestellten“ zunichte (Fuhrmann, 1968, S. 59; vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 134 f. und S. 143). Weil gegenwärtig viele Positionen niedriger eingestuft werden, steigen viele Angestellte in der betrieblichen Statushierarchie sogar ab. Um innerbetriebliche Konflikte zu vermeiden, wird die Herabstufung häufig hinausgeschoben, so daß die Folgen der Rationalisierung im Bürobereich erst sehr viel später deutlich werden. Während die große Mehrheit der Büroangestellten somit langfristig sozial absteigt, können diejenigen, die eine Position in der EDV-Abteilung übernehmen, ihren beruflichen Status häufig sogar verbessern.

Da mit der Automatisierung der Büroarbeit vor allem Positionen des mittleren Managements (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 13) und der mittleren Qualifikationsebene (Funktionsgruppe 3) entfallen (vgl. Pollock, 1964, S. 251), werden die einzelnen Qualifikationsebenen immer deutlicher voneinander getrennt und immer stärker durch spezifische Anforderungen an den Bildungs- beziehungsweise Ausbildungsabschluß bestimmt (vgl. Braun, 1963, S. 304 ff.). Damit erhöhen sich die (objektiven) Barrieren sozialen Aufstiegs (vgl. Blum, 1971, S. 476 und S. 486), und die innerbetrieblichen Aufstiegschancen, insbesondere die der unteren Büroangestellten, sinken auf ein Minimum (vgl. Braun, 1963, S. 306). Im Gegensatz zu den Karrieremöglichkeiten im traditionellen Büro entstehen nunmehr *prinzipielle* Aufstiegsbarrieren (Akademikergrenze; S. 298); stärker als in der Vergangenheit sind die Berufskarrieren der Angestellten heute vom erworbenen „Bildungsstatus“ (Bildungsabschluß) und von dem daran gebundenen „Einstieg“ in die betriebliche Statushierarchie abhängig. Damit wird der traditionelle Zusammenhang zwischen Betriebszugehörigkeitsdauer und beruflichem Status aufgelöst (Senioritätsprinzip; vgl. Neundörfer, 1969, S. 93 ff. und S. 104; Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 134).

So haben sich die Selektionsleistungen des Beschäftigungssystems nicht nur weitgehend auf das Bildungssystem verlagert, vielmehr sind auch die Anforderungen des Beschäftigungssystems an die Selektions- und Statuszuweisungsfunktion des Bildungssystems gewachsen. Daher sind die Jugendlichen infolge abnehmender Aufstiegschancen im Beschäftigungssystem mehr als früher gezwungen, weiterführende Bildungsgänge zu besuchen, wenn sie Berufspositionen mit einem höheren sozialen Status erreichen wollen. Die traditionelle „duale“ Berufsausbildung führt jedenfalls mehr denn je in berufliche Sackgassen.

Die steigenden Selektionsanforderungen des Beschäftigungssystems an das Bildungs- und Berufsbildungssystem ergeben sich unter anderem als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen, die zu einer Reduzierung des Fachkräftebedarfs führt und Freisetzungstendenzen im Bürobereich forcieren: „Infolge der bis in die letzten Jahre hinein stattfindenden starken Expansion der deutschen Wirtschaft und des dauernden Auftretens neuer Aufgaben ist der Freisetzungprozeß in den Büros noch kaum wirksam geworden. Es gibt aber Anzeichen dafür, daß auch in der Bundesrepublik der Bedarf an Angestellten nicht im Verhältnis zu den wachsenden Arbeitsanforderungen zunimmt und daß im Falle eines Konjunkturerinbruches die Lage der Büroangestellten sich rasch erheblich verschlechtern könnte.“ (Pollock, 1964, S. 364) Diese Prognose aus den frühen sechziger Jahren erfüllte sich — wie wir gezeigt haben (vgl. Abschnitt 2.1.5) — noch nicht in der Rezession 1966/67, sondern erst in den Rezessionsjahren 1974/75. Mit den in diesen Jahren intensivierten Rationalisierungsmaßnahmen im Bürobereich verloren

die Angestellten das traditionelle Privileg auf einen relativ *sicheren Arbeitsplatz*. Die damit verbundene soziale Unsicherheit der Angestellten könnte Integrationsprobleme aufwerfen — ebenso wie der sich abzeichnende Wandel der innerbetrieblichen Herrschafts- und Kontrollformen.

Wie die vorliegenden Untersuchungen zeigen, werden mit Einführung der EDV im Bürobereich Arbeitsablauf, -tempo und -umfang nicht nur der Mitarbeiter in den EDV-Abteilungen, sondern auch der „übrigen Büroangestellten“ zunehmend durch das Rechenzentrum beziehungsweise durch Rechenkapazität und -tempo der Computer bestimmt (vgl. Fuhrmann, 1971 a, S. 14, und 1971 b, S. 398). Daher wirkt heute — anders als im traditionellen Büro — das Rechenzentrum antreibend und disziplinierend auf die Büroangestellten. An die Stelle der persönlichen Abhängigkeit tritt die Abhängigkeit von der Maschine (Braun, 1963, S. 131 ff.). Auch in diesem Bereich scheinen abstrakt-normative Regeln und allgemeine organisatorische Regelungen (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 152; Jaeggi, 1971, S. 491 ff.) persönliche Arbeitsanweisungen und Arbeitsaufsicht abzulösen (vgl. Braun, 1963, S. 301 und S. 304; Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 134; Fuhrmann, 1971 b, S. 330): „Kontrollen werden überflüssig, weil jeder Angestellte sein Pensum zu erledigen hat. Die für alle gleiche Abhängigkeit vom Rechner wirkt disziplinierend. In Zweifelsfällen gilt das Programm mehr als das Wort oder die Anweisung eines betrieblichen Vorgesetzten. Die oft noch vorhandenen ungebrochenen Vorstellungen von betrieblicher Autorität und personengebundener Hierarchie werden auf diese Weise ausgehöhlt. Der betriebliche Vorgesetzte, der nur noch Aufsichts- und Kontrollfunktionen ausübt, wird dem Unternehmen zu teuer. Deshalb werden auch auf dieser Ebene Arbeitsplätze wegrationalisiert.“ (Fuhrmann, 1971 b, S. 330)

Damit setzt sich der bereits mit der Einführung der Lochkartentechnik eingeleitete Wandel der Autoritätsstrukturen und Disziplinierungsformen (vgl. Bahrtdt, 1957, S. 97 ff.) — der Wandel von der Ausübung persönlicher Autorität zum „management by exception“ — fort (vgl. Braun, 1963, S. 301; Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 97-120). Diese Beobachtungen stützen die These des „Übergangs von der äußeren zur inneren Kontrolle“ (Offe, 1970; vgl. auch Jaeggi/Wiedemann, 1963, S. 129). Daher werden sich vermutlich auch im Bürobereich die Vorstellungen von der funktionalen „Persönlichkeitsstruktur“ der abhängig Beschäftigten und somit die Anforderungen an diese wandeln. Die traditionelle „autoritäre Persönlichkeit“, deren Verhalten durch äußerlich gesetzte Sanktionen (Belohnungen und Bestrafungen) gesteuert wird, muß zunehmend obsolet erscheinen. Die veränderten Herrschaftsstrukturen im Bürobereich erfordern mehr denn je Mitarbeiter, die sich mit den *abstrakten* Zielen der Arbeitsorganisation identifizieren.

Die entstehenden (äußeren) Kontrolldefizite machen sowohl arbeitsorganisatorische als auch „erzieherische“ Maßnahmen erforderlich, um den veränderten beziehungsweise erhöhten Integrationsanforderungen an die Büroangestellten Rechnung zu tragen: So wurden in den letzten Jahren gerade im Angestelltenbereich *Persönlichkeitsbeurteilungssysteme* als (neue) Instrumente sozialer Kontrolle beziehungsweise Integration entwickelt und auch eingesetzt. In dem Maße, in dem nun die Büroarbeit immer abstrakter wird und immer weniger einzelnen Arbeitskräften individuell zugerechnet werden kann (vgl. Offe, 1970), müssen diese Bewertungsprozeduren zwangsläufig an die betriebliche Loyalität der Angestellten anknüpfen. Somit wird die Ausübung persönlicher Autorität tendenziell durch ein abstraktes — scheinbar objektives — System der Leistungsbewertung und -beurteilung abgelöst, das die Integration der Angestellten sichern, die immer weniger vertretbaren Einkommens- und Statusdifferenzierungen — soweit diese bestehen — legitimieren und den sozialen Abstieg (mit dem Hinweis auf „Leistung“) rechtfertigen soll. Wenn außerdem mit den fortschreitenden Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen die Beschäftigungsrisiken ständig steigen und die Büroangestellten immer leichter austauschbar werden, dann wachsen auch die Abhängigkeit des einzelnen Beschäftigten vom Unternehmen und der im Reproduktionsinteresse gebotene Zwang zur Anpassung an die betrieblichen Arbeitsziele und -bedingungen. Parallel zu der höchst widersprüchlichen Entwicklung der Integrationsanforderungen bilden sich somit neue Integrationsmechanismen heraus, die möglichen sozialen Konflikten entgegenwirken.

Auf der Basis der in diesem Abschnitt ausgewerteten empirischen Studien scheint die Annahme berechtigt, daß sich im Bürobereich ähnliche Entwicklungstendenzen wie im Bereich der unmittelbaren Produktion durchsetzen und daß die erhöhte quantitative Bedeutung der Büroarbeit und der Büroangestellten keineswegs mit einer allgemeinen Höherqualifizierung der Arbeitskräfte und/oder einer generellen Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einhergeht. Weitere Aufklärung über Entwicklungstendenzen im Bürobereich ist von den Forschungsprojekten zu erwarten, die im letzten Jahr vom Bundesministerium für Forschung und Technologie ausgeschrieben wurden.

Da jedoch ein großer Teil der Angestellten *im Einzelhandel* beschäftigt ist und ein großer Teil der Lehrlinge in diesem Bereich ausgebildet wird, stellt sich nun die Frage, ob die wirtschaftlichen und die technisch-organisatorischen Entwicklungstendenzen in diesem Bereich möglicherweise andere Auswir-

kungen auf die Qualifikationsentwicklung und die Arbeitsbedingungen haben oder ob auch in diesem Bereich Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen zu beobachten sind.

### 2.2.3 Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen im Einzelhandel

#### *Konzentrationstendenzen und Rationalisierungsmaßnahmen im Einzelhandel*

Der Strukturwandel des Einzelhandels, der in der Bundesrepublik in den sechziger Jahren einsetzte, hat sich seit der Rezession 1966/67 erheblich beschleunigt. Im Zuge dieser Entwicklung ist der Umsatz- und Verkaufsflächenanteil des Facheinzelhandels stark zurückgegangen, während der Anteil der Lebensmittel-filialunternehmen, der traditionellen Warenhäuser und der Selbstbedienungsläden ständig angestiegen ist (vgl. Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels, 1974, S. 22 ff.).

Schwieriger als die Entwicklung der Einzelhandelsumsätze und der Verkaufsflächen ist die Entwicklung der Unternehmenszahlen beziehungsweise -einheiten im Einzelhandel zu ermitteln, weil es unterschiedliche Zählungen und Erfassungskriterien gibt. Daten der Arbeitsstättenzählungen liegen nur für die Jahre 1961 und 1970 vor, der Handels- und Gaststättenzählung nur für die Jahre 1960 und 1968. Jahreszahlen existieren lediglich in der Umsatzsteuerstatistik.

Auf der Grundlage dieser unterschiedlichen Zählungen hat das Ifo-Institut (vgl. Batzer u.a., 1974) Schätzungen über die Entwicklung der Unternehmenseinheiten im Einzelhandel vorgelegt. Danach ist die Zahl der Unternehmenseinheiten im Einzelhandel zwischen 1955 und 1972 von 567.400 auf 430.500 zurückgegangen, zwischen 1960 und 1972 haben also rund 147.500 Einzelhandelsunternehmen ihre Geschäftstätigkeit aufgegeben (vgl. Tabelle 36).

Betroffen sind von diesem Ausleseprozeß vor allem Unternehmen der Nahrungs- und Genußmittelbranche sowie der Bekleidungs- und Textilbranche: „Im Jahre 1970 gab es 30 Prozent weniger Lebensmittel-einzelhandelsunternehmen als zehn Jahre zuvor.“ (Batzer u.a., 1974, S. 122) Die Nahrungs- und Genußmittelbranche ist nicht nur die quantitativ bedeutsamste Branche im gesamten Einzelhandel, sie hatte auch den höchsten Bestandsrückgang im Zeitraum von 1955 bis 1970 zu verzeichnen (vgl. Tabelle 37).

Infolgedessen ist der Anteil der Nahrungs- und Genußmittelbranche an der Gesamtheit aller Einzelhandelsunternehmen von 53,4 Prozent (1955) auf 42,6 Prozent (1970) zurückgegangen, während der Anteil der pharmazeutischen, orthopädischen, medizinischen und kosmetischen Branche sowie der Fahrzeug-, Maschinen- und Büroeinrichtungsbranche ständig zugenommen hat (vgl. Tabelle 38).

Auch im Einzelhandel sind vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Tabelle 39) beziehungsweise die Unternehmen mit weniger als DM 12.000,— Jahresumsatz („Tante-Emma-Läden“) vom Ausleseprozeß betroffen (vgl. Tabelle 36).

Während die Gesamtzahl der umsatzsteuerpflichtigen Einzelhandelsunternehmen zwischen 1962 und

Tabelle 36: Zahl der Einzelhandelsunternehmen 1955 – 1972

Jahr	Zahl der Unternehmen insgesamt		Darunter:	
	abs.	1955 = 100	Unternehmen mit weniger als 12.000 (12.500) DM Jahresumsatz	
	abs.	1955 = 100	abs.	1955 = 100
1955	567.400	100,0	149.000	100,0
1956	568.500	100,2	143.000	96,0
1958	576.100	101,5	133.000	89,3
1960	578.000	101,9	128.000	85,9
1962	556.000	98,0	110.000	73,8
1964	539.000	95,0	98.000	65,8
1966	519.000	91,5	86.000	57,7
1968	494.000	87,1	82.000	55,0
1970	461.000	81,2	85.000	43,6
1972	430.500	75,9	50.000	35,6

Quelle: Batzer u.a., 1974, S. 110.

Tabelle 37: Zahl der Unternehmen im Einzelhandel nach Bereichen und Fachzweigen 1955, 1960, 1970

Jahr	Nahrungs- und Genußmittel und verwandte Waren	Bekleidung, Wäsche, Ausstattungs- und Sportartikel	Schuhe	Pharmazeutische, orthopädische, medizinische und kosmetische Artikel, Putz- und Reinigungsmittel	Papierwaren und Druckereierzeugnisse	Eisenwaren und Hausrat
1955	223.530	56.540	12.000	21.230	14.510	15.160
1960	222.070	57.850	12.630	25.260	16.020	15.580
1970	162.790	48.080	11.860	27.560	15.990	13.860

Jahr	Fahrzeuge, Maschinen und Büroeinrichtungen	Möbel und sonstige Einrichtungsgegenstände	Rundfunk-, Fernseh- und Phonogeräte, Schallplatten	Beleuchtungs- und Elektrogeräte, Installationsbedarf	Sonstige Fachzweige
1955	12.640	8.050	6.060	5.100	43.580
1960	14.920	9.570	6.990	6.350	63.160
1970	17.390	9.670	6.960	7.480	60.840

Quelle: Batzer u.a., 1974, S. 124.

Tabelle 38: Anteile der Branchen beziehungsweise Fachzweige-Gruppen an der Gesamtzahl der Unternehmen im Einzelhandel 1955, 1960, 1966, 1970 (Anteile in Prozent)

Branche bzw. Fachzweige-Gruppe	1955	1960	1966	1970
Nahrungs- und Genußmittel und verwandte Waren	53,4	49,3	46,6	42,6
Bekleidung, Wäsche, Ausstattungs- und Sportartikel	13,5	12,8	12,4	12,6
Schuhe	2,9	2,8	3,0	3,1
Pharmazeutische, orthopädische, medizinische und kosmetische Artikel, Putzmittel	5,1	5,6	6,4	7,2
Papierwaren und Druckerzeugnisse	3,5	3,6	3,8	4,2
Eisenwaren und Hausrat	3,6	3,5	3,5	3,6
Fahrzeuge, Maschinen und Büroeinrichtungen	3,0	3,3	3,9	4,5
Möbel und sonstige Einrichtungsgegenstände	1,9	2,1	2,4	2,5
Rundfunk-, Fernseh- und Phonogeräte, Schallplatten	1,4	1,6	1,6	1,8
Beleuchtungs- und Elektrogeräte, Installationsbedarf	1,2	1,4	1,7	2,0
Sonstige Fachzweige	10,4	14,0	14,7	15,9
Einzelhandel insgesamt	100	100	100	100

Quelle: Batzer u.a., 1974, S. 125.

Tabelle 39: Umsatzsteuerpflichtige Einzelhandelsunternehmen 1962 und 1972

Umsatzgrößenklasse von ... bis unter ... DM	Steuerpflichtige Unternehmen					Umsatz		
	1962		1972		Veränderungen 1972/62	1962		1972
	abs.	%	abs.	%		abs.	%	
12.000 – 100.000	239.863	53,9	123.308	33,6	– 116.555	11,4	3,1	
100.000 – 500.000	181.337	40,7	181.293	49,5	– 44	34,7	20,3	
500.000 – 2 Mio.	20.169	4,5	51.867	14,2	+ 31.698	16,3	22,0	
2 Mio. – 25 Mio.	3.643	0,8	9.414	2,6	+ 5.771	16,9	22,3	
25 Mio. – 100 Mio.	141	0,03	340	0,1	+ 199	5,9	7,2	
100 Mio. – 1 Mrd.	27	0,0	85	0,02	+ 58	5,4	8,7	
1 Mrd. und mehr	6	0,0	12	0,003	+ 6	9,4	16,3	
Insgesamt	445.186	100,0	366.319	100,0	– 78.867	100,0	100,0	

Quelle: Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels, 1974; Rundungsfehler.

1972 um etwa 79.000 Unternehmenseinheiten und die Zahl der Einzelhandelsunternehmen der Umsatzgrößenklasse zwischen DM 12.000,— und DM 100.000,— sogar um über 100.000 Unternehmenseinheiten zurückging, stieg die Zahl der Unternehmen in der Umsatzgrößenklasse zwischen DM 500.000,— und DM 2.000.000 um fast 32.000 Einheiten (vgl. Tabelle 39).

Diese Entwicklung ist unter anderem darauf zurückzuführen, daß kleinere Unternehmen, die sich auf dem Markt behaupten konnten, in höhere Umsatzgrößenklassen hineingewachsen sind und/oder daß sie von größeren Unternehmen vom Markt verdrängt wurden, weil sie — dies ist der häufigste Grund dafür — die Rentabilitätsschwelle, die nach Berechnungen des Ifo-Instituts bei etwa DM 500.000,— pro Jahr liegt, nicht erreichen konnten. Daher liegt der Anteil der aufgegebenen Unternehmen mit einem Jahresumsatz von weniger als DM 100.000,— an der gesamten Zahl der ausgeschiedenen Unternehmen bei etwa 70 bis 75 Prozent, während die Unternehmen mit einem Jahresumsatz von über DM 500.000,— kaum vom Ausleseprozeß betroffen sind (vgl. Batzer u.a., 1974, S. 134).

Die Entwicklung im Einzelhandel ist stark konjunkturabhängig. So hat die Rezession von 1966/67 den Ausleseprozeß erheblich beschleunigt (vgl. Tabelle 40), während die darauffolgende Hochkonjunktur der Jahre 1970 bis 1972 viele Neugründungen im Einzelhandel begünstigte. Die starke Konjunkturabhängigkeit (vgl. Batzer u.a., 1974, S. 112) läßt sich sowohl an der Zahl der Neugründungen und der Betriebs-schließungen als auch an der Zahl der Konkurse und Insolvenzen der Einzelhandels erkennen (vgl. Tabelle 40).

Wie die Untersuchungen gezeigt haben, hat die Auslese im Einzelhandel nicht nur ökonomische, sondern auch personelle Gründe: Viele Geschäftsaufgaben sind darauf zurückzuführen, daß das Nachfolgeproblem nicht gelöst werden konnte (vgl. Batzer u.a., 1974, S. 91 ff.). Doch haben auch ökonomische Gründe vielfach eine Geschäftsaufgabe erzwungen. Die steigenden Kosten, insbesondere der Mieten für Geschäftsräume (S. 77 ff.), und der verschärfte Wettbewerb (S. 63 ff.) sowie das veränderte Einkaufsverhal-

Tabelle 40: Zahl der jährlichen Konkurse und Insolvenzen im Einzelhandel 1962 – 1976

Jahr	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Kon- kurse	407	411	380	317	360	403	399	385	459	452	518	568	739	685	748
Insol- venzen	467	457	433	362	412	469	435	434	510	485	550	599	790	715	772

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1963 ff.



ten der Konsumenten (Verbund- und Großeinkauf sowie die Herausbildung von Einkaufszentren mit agglomeriertem Angebot, S. 75 ff. und S. 144) haben die Ertragssituation der kleineren und mittleren Einzelhandelsunternehmen entscheidend beeinträchtigt.

„Der sowohl absolut als auch relativ stärkste Rückgang an Einzelhandelsgeschäften war in den Kleingemeinden mit weniger als 2.000 Einwohnern zu verzeichnen: Hier verringerte sich der Bestand um 17.000 bzw. 17 Prozent. Eine — absolut betrachtet — ähnlich starke Auslese läßt sich für die Gemeinden mit 2.000 bis 10.000 Einwohnern konstatieren. Hier verringerte sich die Zahl der Einzelhandelsgeschäfte um rund 16.000 bzw. 13 Prozent.“ (Batzer u.a., 1974, S. 144)

Der Konzentrationsprozeß im Einzelhandel hat nicht nur die Situation der *Warenkaufleute auf dem Arbeitsmarkt* (vgl. Abschnitt 2.1.5), sondern auch die *Lebens- und Einkaufsbedingungen aller Erwerbstätigen auf dem Gütermarkt* beeinträchtigt: „Durch das Ausscheiden von mehreren tausend Betrieben in Streulagen oder in Gebieten mit geringerer Bevölkerungsdichte ist es bereits zu *Versorgungslücken* gekommen.“ (Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels, 1974) Nach Schätzungen des Ifo-Instituts dürfte „Ende der 60er Jahre in rund 2000 Kleingemeinden kein Nahversorgungsgeschäft mehr angesiedelt gewesen sein“ (Batzer u.a., 1974, S. 155).

Dieser Konzentrationsprozeß hat bereits dazu geführt, daß sich die Einkaufswege und -zeiten sowie der Einkaufsrhythmus der Familien verändert haben. Mit der Konzentration sind „die Einkaufswege ... zum Teil beträchtlich länger geworden, die Einkaufshäufigkeit ist vielfach zurückgegangen ...“ (Batzer u.a., 1974, S. 153), und mit der Erhöhung des Zeit- und Wegeaufwandes hat sich der Zwang zum Großeinkauf verstärkt. Eine Studie über „Einkaufsmöglichkeiten und Einkaufsverhalten in Großstädten“ (1974) hat ergeben, daß in der Bundesrepublik bereits über 600.000 Haushalte keine Möglichkeiten hatten, in einem Umkreis von 1.000 m von ihrer Wohnung Waren für den täglichen Bedarf (insbesondere Lebensmittel) einzukaufen. Daher wird mit der durchschnittlichen Verlängerung der Einkaufswege und -zeiten das Auto für die meisten Familien zur notwendigen Voraussetzung eines preisgünstigen Großeinkaufs. Besonders nachteilig ist diese Entwicklung für arbeitende Frauen mit Kindern und für ältere Menschen, die aus finanziellen und/oder gesundheitlichen Gründen auf ein Auto verzichten wollen oder müssen (vgl. Batzer u.a., 1974, S. 155).

Doch hat diese Entwicklung auch positive Seiten: Die räumliche Konzentration hat zu einer zentralisierten und agglomerierten Form des Angebots geführt, das heißt zu einem meist breiteren und tieferen Sortiment und damit zu größerer Auswahl.

Darüber hinaus hat die Konzentration im Einzelhandel auch das *Arbeitsplatzangebot* in diesem Bereich beeinflusst. Obwohl die Zahl der Einzelhandelsbetriebe in den letzten Jahren erheblich zurückging, ist die Zahl der *Erwerbstätigen* im Einzelhandel — interessanterweise — relativ konstant geblieben. Zwischen 1962 und 1972 stieg die Zahl dieser Beschäftigten immerhin noch um 12.000 Erwerbspersonen — also um 0,6 Prozent — an (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Beschäftigte im Einzelhandel 1960 – 1972

Jahr	Beschäftigte	Veränderung gegenüber Vorjahr abs.	Veränderungsraten gegenüber Vorjahr %	Index 1962 = 100
1960	1.960.000	—	—	—
1961	1.973.000	+ 13.000	+ 0,7	—
1962	1.974.000	+ 1.000	+ 0,1	100
1963	1.986.000	+ 12.000	+ 0,6	100,6
1964	1.971.000	+ 15.000	+ 0,8	99,8
1965	1.953.000	– 18.000	– 0,9	98,9
1966	1.980.000	+ 27.000	+ 1,4	100,3
1967	1.958.000	– 22.000	– 1,1	99,2
1968	1.967.000	+ 9.000	+ 0,5	99,6
1969	1.970.000	+ 3.000	+ 0,2	99,8
1970	1.978.000	+ 8.000	+ 0,4	100,2
1971	1.989.000	+ 11.000	+ 0,6	100,8
1972	1.986.000	– 3.000	– 0,2	100,6

Quelle: Leupoldt/Ermann, 1973.

Allerdings zeigt sich auch hier eine klare Abhängigkeit der Beschäftigungsentwicklung von der konjunkturellen Lage. Die verstärkte Freisetzung von Beschäftigten des Einzelhandels (vgl. Abschnitt 2.1.5) deutete sich bereits im Jahr 1972 an (vgl. Tabelle 41). Da neuere Daten (noch) nicht vorliegen, lassen sich Hypothesen über die gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungstendenzen im Einzelhandel allenfalls auf der Basis der oben dargestellten Arbeitsmarktdaten (vgl. Abschnitt 2.1.5) formulieren.

Folgen des Konzentrationsprozesses im Einzelhandel lassen sich nun nicht nur für das Arbeitsplatzangebot nachweisen, sondern auch für Arbeitsplatz- und Beschäftigungsstruktur, die damit verbundene Entwicklung der Qualifikationsanforderungen und des Fachkräftebedarfs: Während die traditionellen Fachgeschäfte in der Regel nur qualifizierte Fachkräfte (Einzelhandelskaufleute) einstellen und beschäftigen konnten, überwiegen in Filialbetrieben beziehungsweise Einzelhandelsketten die Beschäftigten der unteren Funktionsgruppen (Funktionsgruppe 0, 1 und 2): Nach den Analysen von Claessens u.a. (1965, S. 56) waren etwa 33 Prozent der Angestellten in Lebensmittelfilialbetrieben der Funktionsgruppe 2 (Angelerntentätigkeit mit spezieller Schulung beziehungsweise längerer Berufserfahrung) zuzuordnen und nur etwa 11 Prozent der Funktionsgruppe 3. Mit dem Übergang vom Facheinzelhandelsgeschäft zum Filialbetrieb scheint der Einzelhandel somit weitgehend auf den Einsatz von qualifiziertem Fachpersonal zu verzichten.

Gegenüber dem Filialbetrieb kann das *Warenhaus* als ein „Konglomerat von Fachgeschäften“ (Claessens u.a., 1965, S. 57) angesehen werden. Daher wurden im Warenhaus vergleichsweise mehr qualifizierte Fachkräfte eingestellt und eingesetzt als im Filialbetrieb. Der Anteil der Beschäftigten in der Funktionsgruppe 2 lag bei etwa 16 Prozent, während der Anteil der Funktionsgruppe 3 (kaufmännische Lehre) etwa 39 Prozent der Angestellten betrug (vgl. Claessens u.a., 1965, S. 55 ff.).

Der Konzentrationsprozeß und der technisch-organisatorische Wandel sind ganz sicher nicht ohne Einfluß auf die Beschäftigten- und Qualifikationsstruktur des Einzelhandels geblieben. Bisher liegen allerdings nur wenige allgemein zugängliche Daten über diese Entwicklung vor.

Wie aus Tabelle 42 hervorgeht, hat zwischen 1961 und 1970 der Anteil der „tätigen Inhaber“ und der „mithelfenden Familienangehörigen“ im Einzelhandel ab- und der Anteil der Arbeiter und Angestellten zugenommen. Aus diesen Daten lassen sich jedoch keine exakten Informationen über den quantitativen Einsatz von Fachkräften gewinnen, weil sowohl ein Teil der Inhaber als auch ein Teil der Angestellten und der Arbeiter zu den qualifizierten Fachkräften des Einzelhandels gerechnet werden müssen; auf der Basis der vorliegenden statistischen Daten können diese Anteile jedoch nicht hinreichend isoliert werden. Über den Wandel beruflicher Anforderungen gibt vor allem eine im Auftrag des Rationalisierungskuratoriums der Deutschen Wirtschaft von W. Fricke und Mitarbeitern erstellte Studie Aufschluß.

### *Entwicklungstendenzen der beruflichen Anforderungen und der Arbeitsbedingungen im Einzelhandel*

Der Einzelhandel hat die Funktion, die Güter zu verteilen und einen bestimmten Vorrat an Gütern zu halten. „Zum Einzelhandel gehören alle Institutionen, deren wirtschaftliche Tätigkeit überwiegend darin besteht, Waren im eigenen Namen für eigene und fremde Rechnung in der Regel vorwiegend an private Haushalte abzusetzen.“ (Fricke, W., u.a., 1971, S. 38)

Da der überwiegende Teil der Beschäftigten des Einzelhandels im Verkauf tätig ist, kann sich die Analyse auf Entwicklungstendenzen der *Verkaufstätigkeit* konzentrieren. Für dieses Vorgehen spricht auch der Mangel an Informationen über die Berufspositionen und -karrieren der Beschäftigten außerhalb des Verkaufsbereiches.

Zunächst ist also danach zu fragen, wie sich die Arbeitstätigkeit der Verkaufskräfte in den letzten Jahren verändert hat. Die Entwicklung im Einzelhandel scheint — ebenso wie im Bürobereich (vgl. Bahrtdt, 1957) — eine Phase zu durchlaufen, die Marx am Beispiel der Manufaktur wie folgt skizziert hat: „Es werden viele Handwerker (beziehungsweise Verkäufer, d. Verf.), die dasselbe oder Gleichartiges tun ... von demselben Kapital gleichzeitig in derselben Werkstatt (beziehungsweise Verkaufsstätte) beschäftigt. Es ist dies Kooperation in der einfachsten Form. Jeder dieser Handwerker ... macht die ganze Ware (beziehungsweise übernimmt die ganze Verkaufstätigkeit) und vollbringt also die verschiedenen, zu ihrer Herstellung (beziehungsweise zum Verkauf) erreichten Operation der Reihe nach ... Indes veranlassen bald äußere Umstände, die Konzentration der Arbeiter in demselben Raum und die Gleichzeitigkeit ihrer Arbeiten anders zu vernutzen. Es soll zum Beispiel ein größeres Quantum fertiger Ware in einer bestimmten Zeitfrist geliefert werden. Die Arbeit wird daher verteilt. Statt der verschiedenen Operationen von demselben Handwerker (beziehungsweise Verkäufer) in einer zeitlichen Reihenfolge verrichten zu lassen, werden sie voneinander losgelöst, isoliert, räumlich nebeneinander gestellt, jede derselben einem anderen Handwerker zugewiesen und alle zusammen von den Kooperierenden gleichzeitig

Tabelle 42: Beschäftigte im Einzelhandel nach Stellung und Beruf 1961 und 1970

	Beschäftigte	Tätige Inhaber	Mithelfende Familienangehörige	Angestellte	Arbeiter Facharb.	Sonstige	Lehrlinge gewerbl.	kfm.
1961								
In 1.000	2.066	536	271	737	262		259	
%	100	26,0	13,0	35,6	12,7		12,5	
		39,0						
1970								
In 1.000	2.282	480	159	1.028	146	227	99,9	142,6
%	100	21,0	7,0	45,0	6,3	9,9	4,3	6,3
		28,0			16,1		19,6	

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1971, 1973 (Arbeitsstättenzählung 1961 und 1970; zum Teil eigene Berechnungen.

ausgeführt. Diese zufällige Verteilung wiederholt sich, zeigt ihre eigentümlichen Vorteile und verknöchert nach und nach zur systematischen Teilung der Arbeit.“ (Marx, Das Kapital, Bd. 1, S. 357) Seit Anfang der sechziger Jahre sind im Einzelhandel solche Entwicklungstendenzen feststellbar: Zunächst wird das Verkaufspersonal um mehrere Verkäufer erweitert, wobei jeder einzelne Verkäufer alle beim Verkauf und bei der Verkaufsvorbereitung anfallenden Aufgaben bewältigen kann und diese in der Regel auch erledigt.

Da alle Verkäufer beziehungsweise Verkäuferinnen dieselben Tätigkeiten in unterschiedlicher, ja zufälliger Reihenfolge ausführen, behindern sie sich gegenseitig, wenn sie zum Beispiel zur gleichen Zeit die Kasse benutzen, dasselbe Regal füllen oder dieselbe Ware aushändigen wollen. Diese — ineffizient gewordene — Form der Arbeitsorganisation kann nicht aufrechterhalten werden.

Vom *Standpunkt der einzelnen Verkaufskraft* war der traditionelle Verkaufsprozeß dadurch gekennzeichnet, daß der Kunde vom Verkaufspersonal nach seinen Wünschen gefragt, entsprechend bedient und/oder beraten wurde; das heißt, die Arbeit war so organisiert, daß jeder Angestellte grundsätzlich sämtliche Distributionsfunktionen von der Lagerfähigkeit über die Verkaufsvorbereitung und den eigentlichen Verkaufsvorgang bis zum Kassieren ausüben konnte und in der Regel auch tatsächlich ausübte (vgl. Fricke, W., u.a., 1971, S. 118).

Die seit Beginn der sechziger Jahre zu beobachtenden Effektivierungs- und Rationalisierungsstrategien im Einzelhandel folgen dem Muster der „Organisierung“ (vgl. Lutz, 1969 a, S. 236), das heißt, sie sind primär arbeitsorganisatorischer Natur (vgl. Fricke, W., u.a., 1971, S. 117), die Möglichkeiten der Technisierung sind begrenzt.

Aus der Perspektive des *Kunden* ist die *Einführung der Selbstbedienung* das hervorstechendste Merkmal arbeitsorganisatorischer Veränderungen im Einzelhandel; aus der Perspektive des *Verkaufspersonals* folgt die Veränderung der Arbeitsorganisation einer „Strategie der Prozeßteilung“ (Fricke, W., u.a., 1971, S. 118). Die Tendenz zur Organisierung, Standardisierung und Arbeitsteilung drückt sich darin aus, daß die komplexe Verkaufstätigkeit in ihre einzelnen Bestandteile zerlegt wird, einzelne Prozesse und Funktionen abgesplittet und auf Vorlieferanten, andere Institutionen oder Berufsgruppen sowie auf die Kunden selbst abgewälzt werden. So werden zum Beispiel das Portionieren, das Verpacken und die Preisauszeichnung der Ware größtenteils von der Konsumgüterindustrie, insbesondere der Verpackungsindustrie, übernommen, und die Bedienungstätigkeit, zum Beispiel die Auswahl und der Transport der Waren, wird dem Kunden überlassen (vgl. S. 118). Einige Funktionen werden jedoch weder von den Vorlieferanten noch von anderen Institutionen wahrgenommen: So ist zum Beispiel die *Beratungstätigkeit* vielfach ersatzlos entfallen. Während traditionell auch die Werbetätigkeit in die Verkaufstätigkeit integriert war, ist sie jetzt völlig aus der Verkaufstätigkeit ausgegliedert; für diese Funktion gibt es nun speziell dafür ausgebildete Fachkräfte (Schaufenstergestalter, Dekorateur usw.) und besondere Institutionen (Werbeagenturen usw.). Die verbliebenen Tätigkeiten beschränken sich auf das Transportieren, Lagern, Auszeichnen und Präsentieren der Waren und das Kassieren des Geldes. Diese Tätigkeiten bilden keine komplexe Einheit, vielmehr werden sie wiederum arbeitsteilig organisiert. Mit Einführung der Selbstbedienung werden das Kassieren, das Auffüllen der Regale (im Lager und im Verkaufsraum), das

Sortieren und Auszeichnen der Waren sowie das Lagern und Transportieren von Waren zu eigenständigen Funktionen. In vielen Bereichen des Einzelhandels (Lebensmitteleinzelhandel, Schuhhandel usw.) wurde die Tätigkeit des Kassierens von der übrigen Verkaufstätigkeit getrennt.

Auf dieser Grundlage konnte die Kassiertätigkeit durch neue technische Systeme (Mechanisierung) und diverse organisatorische Maßnahmen effektiviert werden. So wurde zum Beispiel die Kasse zunächst mit mechanischen und schließlich elektronischen Rechenmaschinen kombiniert, mit einer Rückgeldautomatik und einer Münzgeld-Sortieranlage versehen. Durch den Einsatz weiterer technischer Neuerungen (Vorlaufbänder, Rutschen und Drehscheiben am Kassentisch und durch das Wagen-in-Wagen-System am Kassentisch) konnte die Kassiertätigkeit vom Einpackungsvorgang des Kunden getrennt, der Kassendurchlauf beschleunigt und die Kassiertätigkeit intensiviert werden (vgl. Fricke, W., u.a., 1971, S. 121).

Ebenso wie die Kassiertätigkeit haben mit diesem Wandel der Arbeitsorganisation die meisten im Verkaufsbereich verbliebenen Funktionen den Charakter von *Hilfsarbeitertätigkeiten* angenommen (vgl. Fricke, W., u.a., 1971). Auf der anderen Seite hat die Bedeutung dispositiver Tätigkeiten zugenommen (vgl. S. 123). Diese Tendenz ist zum Teil auf die Vergrößerung der Betriebseinheiten zurückzuführen. Als Tätigkeiten dispositiver Art sind die Verantwortung für die Warendisposition, die Bestellung und die Warenauslage, die Entgegennahme und Weitergabe von Reklamationen, die Delegation von Aufgaben, beschränkte Anweisungs- und Dispositionsbefugnisse, die Aufsichtsführung, Arbeitskontrolle und die Arbeitsvorbereitung anzusehen (vgl. Fricke, W., u.a., 1971, S. 123).

Wie die Studie von W. Fricke und Mitarbeitern zeigt, ist auch die technisch-organisatorische Entwicklung im Einzelhandel durch „eine deutliche Polarisierung der Qualifikationsstruktur“ (S. 124) gekennzeichnet; das heißt, die Reorganisation der Verkaufstätigkeit impliziert zum einen eine Ausweitung relativ qualifizierter dispositiver Tätigkeiten auf der Ebene der Verkaufsstellen-, Abteilungs- und Warengruppenleiter, zum anderen relativ unqualifizierte Tätigkeiten (Kassier-, Transport-, Abfüll- und Sortiertätigkeiten im Lager und Verkaufsraum). Die Entwicklung der Verkaufstätigkeit, also die Zerlegung der komplexen Verkaufstätigkeit in einfache Tätigkeiten, ist mit einer „tendenziellen Dequalifizierung“ (S. 124) des größten Teils der Tätigkeiten im Einzelhandel verbunden. „Viele Tätigkeiten, vor allem im Ladenbereich des Einzelhandels verloren die ursprünglich vorhandenen Merkmale der Vielseitigkeit und des (relativen) Abwechslungsreichtums und nahmen den Charakter repetitiver Teilarbeiten an, die sich durch Monotonie und stete Wiederholung der gleichen Arbeitsakte auszeichnen.“ (S. 122) Während die körperlichen Anforderungen, vor allem beim Kassieren, durch die Einrichtung von Sitzgelegenheiten und Förderbändern zum Teil reduziert werden konnten, sind wegen des größeren Arbeitstempos und der höheren Ansprüche an die Konzentrationsfähigkeit (vgl. Fricke, W., u.a., 1971, S. 123) auch in diesem Bereich die Anforderungen an die nervliche Belastbarkeit gewachsen.

In den letzten Jahren ist insbesondere in den Warenhäusern eine Verstärkung der Rationalisierungsmaßnahmen und Dequalifizierungstendenzen zu beobachten: Während die Selbstbedienung zunächst nur auf die Lebensmittelabteilungen beschränkt war, werden nun auch andere Abteilungen darauf umgestellt. Dieser Übergang von der Fremd- zur Selbstbedienung vollzieht sich unter anderem in den Bekleidungs-, Kleinwaren-, Foto-, Kosmetik-, Schreibwaren-, Süßwaren-, Textil-, Schuh- und in den Schallplattenabteilungen. In den genannten Abteilungen entfällt die traditionelle Verkaufs- und Beratungstätigkeit, Personal wird eingespart und die komplexe Verkaufstätigkeit auf die Kassiertätigkeit reduziert. Das verbleibende Verkaufspersonal übernimmt die Aufgabe, den Warenbestand in den Verkaufsregalen zu kontrollieren und zu regulieren.

Diese Entwicklung wird nicht ohne Auswirkungen auf den (quantitativen) Bedarf an qualifiziertem Fachbeziehungsweise Verkaufspersonal bleiben. Im Zuge der Expansion der großen Einzelhandelsunternehmen (SB-Warenhäuser, Lebensmittelfilialketten, Großmärkte, Supermärkte, Einkaufszentren usw.) konnten diese den größten Teil der durch Betriebsschließungen und Rationalisierungsmaßnahmen freigesetzten Arbeitskräfte aufnehmen. Gegenwärtig deuten sich allerdings auch in diesem Bereich Tendenzen an, die Expansion zu drosseln und Rationalisierungsmaßnahmen vorzunehmen, um qualifiziertes Fachpersonal einzusparen.

#### 2.2.4 Exkurs: Industrialisierungstendenzen im Handwerk

Obwohl gegenwärtig noch immer nahezu 4 Millionen Erwerbstätige im Handwerk beschäftigt sind und fast ein Drittel aller Lehrlinge (über 400.000) im Handwerk ausgebildet wird, liegen über den technisch-organisatorischen Wandel und die Entwicklung der Arbeitsplatz- und Qualifikationsstruktur in diesem

Tabelle 43: Zahl der Unternehmen und Beschäftigten im Handwerk, Gesamtumsatz 1949 – 1976

Jahr	Unternehmen		Beschäftigte		Gesamtumsatz	
	abs.	Veränderung gegenüber vorhergehendem Zeitraum %	abs.	Veränderung gegenüber vorhergehendem Zeitraum %	Mrd. DM	Veränderung gegenüber vorhergehendem Zeitraum %
1949	902.800	+ 9,0	3.227.000	+ 17,2	21,0	—
1950	886.500	– 1,8	3.314.000	+ 2,7	27,0	+ 28,5
1951	862.500	– 2,7	3.374.000	+ 1,8	31,7	+ 17,6
1952	837.400	– 2,9	3.448.000	+ 2,2	34,4	+ 8,4
1953	823.100	– 1,7	3.510.000	+ 1,8	38,0	+ 10,7
1954	829.700	+ 0,8	3.611.000	+ 2,9	43,6	+ 14,6
1955	812.300	– 2,1	3.698.000	+ 2,4	50,2	+ 15,2
1956	786.300	– 3,2	3.824.000	+ 3,4	56,4	+ 12,4
1957	772.100	– 1,8	3.850.000	+ 0,7	60,9	+ 7,9
1958	761.200	– 1,4	3.880.000	+ 0,8	64,6	+ 6,1
1959	748.100	– 1,7	3.899.000	+ 0,5	72,0	+ 11,5
1960	734.600	– 1,8	3.918.000	+ 0,5	80,7	+ 12,1
1961	718.400	– 2,2	3.945.000	+ 0,7	89,7	+ 11,1
1962	699.000	– 2,7	4.015.900	+ 1,8	98,9	+ 10,3
1963	686.440	– 1,8	4.072.130	+ 1,4	105,7	+ 6,8
1964	670.210	– 2,4	4.112.900	+ 1,0	121,8	+ 15,2
1965	655.890	– 2,1	4.166.400	+ 1,3	137,8	+ 13,1
1966	642.530	– 2,0	4.174.700	+ 0,2	147,2	+ 6,8
1967	629.160	– 2,1	4.088.260	– 2,1	142,1	– 3,5
1968	614.864	– 2,3	4.092.000	+ 0,1	148,0	+ 4,2
1969	600.700	– 2,3	4.098.800	+ 0,2	161,5	+ 9,1
1970	585.100	– 2,6	4.100.500	± 0	180,7	+ 11,9
1971	569.900	– 2,6	4.137.400	+ 0,9	202,7	+ 12,2
1972	555.700	– 2,5	4.087.800	– 1,2	222,6	+ 9,8
1973	541.300	– 2,6	4.116.400	+ 0,7	236,9	+ 6,4
1974	528.000	– 2,5	3.988.800	– 3,1	241,1	+ 1,8
1975	519.000	– 1,7	3.853.200	– 3,4	258,5	+ 4,0
1976	512.300	– 1,3	3.903.300	+ 1,3	280,2	+ 8,4

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks, 1975, 1976.

Bereich bisher keine vergleichbaren empirischen Studien vor. Wenn hier dennoch ein Abschnitt über das Handwerk eingefügt wird, so soll damit vor allem auf die bestehende Forschungslücke aufmerksam gemacht werden, denn dieser Bereich ist nicht nur wegen seines hohen Anteils an der Lehrlingsausbildung von Bedeutung, sondern auch deshalb, weil die Zahl der Beschäftigten des Handwerks — trotz der beobachtbaren Konzentrationstendenzen — in den letzten 20 Jahren erheblich zugenommen hat (vgl. Tabelle 43).

Trotz ständig steigender Konkurrenz zwischen Industrie und Handwerk existieren gegenwärtig in der Bundesrepublik noch über eine halbe Million Handwerksbetriebe (vgl. Tabelle 43), doch nimmt ihre Zahl seit Jahrzehnten beständig ab. Zwischen 1949 und 1974 ist sie von über 900.000 auf rund 500.000 zurückgegangen (vgl. Tabelle 43).

Wie sich an der Entwicklung der Konkurse und Insolvenzen ablesen läßt, hat sich auch im Handwerk der Auslese- und Konzentrationsprozeß Ende der sechziger Jahre, insbesondere aber in der Rezession 1966/67 und in den Rezessionsjahren 1974/75, erheblich beschleunigt (vgl. Tabelle 44).

Zwar hat die Zahl der Handwerksunternehmen ständig abgenommen, doch konnte das Handwerk den Gesamtumsatz in den letzten Jahren ständig steigern (vgl. Tabelle 43). Auch die Zahl der im Handwerk Beschäftigten stieg von 3,2 Millionen (1949) auf über 4 Millionen Beschäftigte (1962-1973) und die durchschnittliche Betriebsgröße von 3,5 auf 8 Beschäftigte je Betrieb.

Diese Entwicklung deutet auf eine fortschreitende Mechanisierung und eine wachsende Kapitalintensität der handwerklichen Produktionsweise. Das heißt nicht nur, daß die Handwerksbetriebe schrittweise von

Tabelle 44: Zahl der jährlichen Konkurse und Insolvenzen im Handwerk 1962 – 1976

Jahr	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Konkurse	368	389	432	444	564	723	613	486	399	465	373	466	764	946	855
Insolvenzen	402	433	468	490	629	831	677	533	441	489	401	509	820	1.015	872

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1962 ff.

der Industrie verdrängt werden, sondern auch, daß die auf dem Markt verbleibenden Handwerksbetriebe zunehmend die *industrielle* Produktionsweise übernehmen und somit ihren handwerklichen Charakter verlieren („Industrialisierungstendenz“).

Das bedeutet, daß die traditionell recht komplexen (handwerklichen) Tätigkeiten in einfache Arbeitstätigkeiten zerlegt werden und daß sich die Arbeitsformen der handwerklichen Produktionsweise den Arbeitsformen der industriellen Produktionsweise annähern. Wenn diese Annahme richtig ist, dann wird dieser Trend nicht ohne Einfluß auf den (quantitativen und qualitativen) Fachkräftebedarf des Handwerks sowie auf die Art und das Niveau der beruflichen Anforderungen im handwerklichen Arbeitsprozeß bleiben. Es ist daher damit zu rechnen, daß der Anteil an Fachkräften (tätige Inhaber, Gesellen) langfristig zurückgehen und der Anteil der un- und angelernten Arbeitskräfte steigen wird (vgl. Tabelle 45). Bisher lassen die allgemein zugänglichen und aufgearbeiteten statistischen Unterlagen keine Rückschlüsse auf die Entwicklung des Qualifikations- und Fachkräftebedarfs im Handwerk zu, vor allem deshalb, weil sich aus der Beschäftigungsstruktur (vgl. Tabelle 45) nicht ohne weiteres der Fachkräftebedarf ableiten läßt. Ebenso fehlen bisher „qualitative Studien“ über die Entwicklung der handwerklichen

Tabelle 45: Beschäftigte im Handwerk nach Stellung im Beruf 1956, 1963, 1968

	Beschäftigte	Tätige Inhaber	Mithelfende Familienangehörige	Gesellen u. sonstige Facharb.	Arbeiter (Un- u. Angelernte)	Techn. u. kfm. Angestellte u. Lehrlinge		Handwerkslehrlinge
						Angestellte	Lehrlinge	
1956								
In 1.000	3.625	815	272	1.282	504	180		549
Anteil in %	100	22,0	7,5	35,0	14,0	5,0		15,0
1963								
In 1.000	4.072	724	280	1.611	690	284	55	400
Anteil in %	100	18,0	6,8	39,0	17,0	7,9	1,3	9,8
						339		
						9,2		
Veränderung in % gegenüber 1956	+ 12,0	- 12,0	- 1,2	+ 19,0	+ 29,0	+ 85,0	+ 32,0	- 31,0
1968								
In 1.000	4.088	702	145	1.637	686	383	64	442
Anteil in %	100	17,2	3,5	40,0	16,8	9,4	1,6	10,8
						11,0		
Veränderung in % gegenüber 1963	+ 0,03	- 3,0	- 93,0	+ 1,6	- 0,06	+ 35,0	+ 16,0	+ 10,5

Quelle: Statistische Jahrbücher, 1960 ff.; Wirtschaft und Statistik, Nr. 5/1966, S. 305 f., Nr. 12/1968, S. 579 ff., Nr. 1/1972, S. 20 ff.; Statistisches Bundesamt, 1972; zum Teil eigene Berechnungen.

Produktionsweise. Empirische Studien, die die oben dargelegte Hypothese stützen könnten, sind — soweit bekannt — bislang noch nicht einmal in Vorbereitung. Diese Forschungslücke muß die Berufsbildungsforschung — vor allem vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren sogar wachsenden Bedeutung der handwerklichen Ausbildung (vgl. Kapitel 4) — so bald wie möglich schließen.

In diesem Kapitel wurde der Versuch gemacht, auf der Grundlage der bis zum Jahre 1975 vorgelegten bekanntesten und bedeutsamsten empirischen Studien und statistischen Unterlagen die Entwicklungstendenzen der beruflichen Anforderungen in unterschiedlichen Bereichen des Beschäftigungssystems (unmittelbare Produktion, Büro, Einzelhandel, Handwerk) einzuschätzen; im nächsten Kapitel sollen nun die Entwicklungstendenzen der (qualitativen und quantitativen) *Leistungen des Berufsbildungssystems* — ebenfalls auf der Basis vorliegender empirisch-statistischer Untersuchungen — dargestellt und eingeschätzt werden, um schließlich Hypothesen zu den Funktionen und Problemen des „dualen Systems“ entwickeln zu können.

**3.  
Die Qualität der  
betrieblichen Ausbildung  
und ihr Verhältnis zu den  
beruflichen Anforderungen**



Zunächst sollen die unterschiedlichen Leistungen (und Kosten) der außerschulischen Berufsausbildung analysiert (Abschnitt 3.1) und dann im Verhältnis zu den beruflichen Anforderungen des Beschäftigungssystems beurteilt werden (Abschnitt 3.2 und 3.3). Zu diesem Zweck werden folgende — quantitativ bedeutsame — Ausbildungsbereiche unterschieden:

- gewerbliche Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere im Handwerk (Abschnitt 3.2.1),
- gewerbliche Ausbildung in der Industrie, insbesondere in Großunternehmen (Abschnitt 3.2.2),
- Ausbildung in Büroberufen (Abschnitt 3.3.1) und
- Ausbildung im Einzelhandel (Abschnitt 3.3.2).

In diesem Zusammenhang muß kurz auf die Rolle der *Berufsschule* eingegangen werden. Rund 1,6 Millionen Jugendliche besuchten 1975 die Berufsschule. Nach den Rechtsvorschriften der Länder sind alle Jugendlichen, die noch nicht das 12. Schuljahr abgeschlossen haben und keine Vollzeitschule besuchen, berufsschulpflichtig. Diese Berufsschulpflicht betrifft nicht nur Jugendliche, die einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf erlernen (Lehrlinge beziehungsweise Auszubildende), sondern auch Jugendliche, die sofort nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule eine Tätigkeit als Hilfsarbeiter oder Ungelernter aufnehmen (Jungarbeiter). Den überwiegenden Anteil an den Berufsschülern stellen die *Lehrlinge* („Auszubildende“). Die Berufsschule soll die betriebliche Ausbildung in theoretischer und praktischer Hinsicht ergänzen und die Allgemeinbildung verbessern. Weil die Lehrlinge meist nur einen Tag der Woche in der Berufsschule verbringen, wird die Berufsschule — zu Recht — auch als Teilzeitschule bezeichnet. Sie hat also nur berufs- beziehungsweise ausbildungsbegleitenden Charakter.

Diese gleichzeitige Ausbildung in Schule *und* Betrieb wird als „duales System“ bezeichnet. Dabei sind jedoch drei Ebenen zu unterscheiden:

- die Ebene der Lernorte: die Ausbildung erfolgt in Schule und Betrieb;
- die Ebene der Trägerschaft: die schulische Ausbildung wird von den Ländern (vom Staat), die betriebliche Ausbildung von „der Wirtschaft“ durchgeführt und kontrolliert;
- die Ebene des gesetzlichen Rahmens: die betriebliche Ausbildung ist privatrechtlich, die schulische Ausbildung öffentlich-rechtlich geregelt.

Der Begriff „dual“ ist insofern irreführend, als er ein Gleichgewicht von Schule und Betrieb, von Staat und Wirtschaft, von privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Regelung suggeriert. In Wirklichkeit aber findet der größte Teil der Ausbildung im Betrieb statt, und in diesem Bereich müssen mindestens die Lernorte „Arbeitsplatz“ und „Lehrwerkstatt“ unterschieden werden. Die Privatwirtschaft hat dabei einen weitaus größeren Einfluß (Kammerprüfungen, finanzielle Zuwendungen usw.) auf die schulische Ausbildung als umgekehrt der Staat auf die betriebliche Ausbildung. Schließlich können sich die Schulabgänger nicht einfach — wie in anderen Bereichen des Bildungssystems — bei einer (staatlichen) Berufsschule anmelden und damit ein Ausbildungsverhältnis begründen. Vielmehr müssen sie zunächst einen Ausbildungsvertrag mit einem privaten (oder staatlichen) Unternehmen abschließen, bevor sie eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf beginnen und eine spezifische Berufsschule besuchen dürfen.

Die Dauer der Ausbildung in der (staatlichen) Berufsschule richtet sich nach dem gewählten Ausbildungsberuf und dem privatrechtlichen Ausbildungsvertrag. Sie liegt zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Aber nicht nur die Dauer der Lehrzeit, sondern auch die Zahl der wöchentlich erteilten Unterrichtsstunden an der Berufsschule ist unterschiedlich: Kaufmännische Lehrlinge erhalten mehr Unterricht als gewerblich-technische, Lehrlinge in Großstädten mehr als die in ländlichen Gegenden (vgl. Alex, Heuser und Reinhardt, 1973; Heinen u.a., 1972; Crusius, 1973; Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1970). Weil der Berufsschulunterricht in der Regel auf nur einen Tag in der Woche zusammengedrängt wird, steht für die Lehrlinge zwangsläufig die *betriebliche* Ausbildung im Mittelpunkt ihres Interesses. Die Berufsschule ist nur „Anhängsel“, das heißt, die Qualifizierungsleistung des Berufsbildungssystems wird entscheidend von der betrieblichen Ausbildung bestimmt.

Innerhalb der knapp bemessenen Zeit in der Berufsschule sind zwar die meisten Stunden für den Fachkundeunterricht vorgesehen, doch bietet dieser kaum die Grundlage für eine qualifizierte Berufsausbildung, weil es weitgehend an modernen Rahmenlehrplänen für die Berufsschule fehlt und die Lehrinhalte häufig veraltet und überholt sind. Außerdem sind die meisten Berufsschulen — im Gegensatz zu den Ausbildungsstätten der Großunternehmen (vgl. unten) — nur notdürftig mit Lehrmitteln (Bücher, Anschauungsmaterial usw.), Medien (Filmprojektoren usw.) und Fachräumen ausgestattet. Meist gibt es weder Fotokopier- noch Abzugsgeräte, oder es steht kein Papier für die Vervielfältigung der Unterrichtsmaterialien zur Verfügung. Schließlich wird der Fachkundeunterricht dadurch erschwert, daß

- insbesondere in ländlichen Gegenden und in „Splitterberufen“ der Unterricht in gemischt-beruflichen Klassen erteilt wird,
- die Berufsschulklassen häufig zu groß sind,
- die Schüler einer Klasse unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen mitbringen,
- ein großer Teil der vorgesehenen Unterrichtsstunden ausfällt und
- die Lehrer unzureichend für den Fachkundeunterricht spezifischer Ausbildungsberufe ausgebildet sind.

Die großen Klassen und der häufige Stundenausfall sind vor allem auf den noch immer bestehenden „Lehrermangel“ an den Berufsschulen zurückzuführen. Noch immer fehlen in der Bundesrepublik über 10.000 Berufsschullehrer, doch werden nicht einmal alle einschlägig ausgebildeten Hochschulabsolventen nach dem Examen ins Referendariat übernommen beziehungsweise danach in den Schuldienst eingestellt.

Die Qualität des Fachkundeunterrichts hängt insbesondere von der fachlichen und pädagogischen Ausbildung und Eignung der Berufsschullehrer ab; die Ausbildung an den Hochschulen ist jedoch bisher lückenhaft: Während des Studiums kommen pädagogische, psychologische und didaktische Veranstaltungen zu kurz; die Lehrerstudenten erwerben zu wenige Kenntnisse, die sie befähigen würden, ihre Unterrichtsmethoden und ihr Verhalten in der Schule zu reflektieren und an den Bedürfnissen des Schülers zu orientieren. Für viele Fächer (etwa Sozialkunde) werden sie zudem häufig überhaupt nicht ausgebildet. Die fehlenden Kenntnisse können sie während der Praxis in der Berufsschule kaum noch nachholen, weil sie häufig überlastet sind und nur ungern von den Schulbehörden für universitäre Weiterbildung oder für längere Betriebspraktika freigestellt werden. Das bedeutet, daß — von wenigen Ausnahmen abgesehen — die entscheidenden Qualifizierungs-, aber auch Sozialisationsleistungen noch immer in der *betrieblichen* Ausbildung erbracht werden. Es scheint daher gerechtfertigt, im folgenden die Rolle der Berufsschule bei der Analyse der Qualifizierungsleistungen und -bedingungen zu vernachlässigen.

### 3.1 Unterschiedliche Leistungen und Kosten der außerschulischen Berufsausbildung

Im folgenden soll die Qualität der Lehrlingsausbildung auf der Basis ausbildungsimmanenter Qualitätskriterien, wie sie der Deutsche Bildungsrat in seiner Lehrlingsempfehlung (1969) vorgeschlagen und die Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ (1974) weiterentwickelt (und angewendet) hat, eingeschätzt und beurteilt werden.

Nach diesen Kriterien soll die Berufsausbildung *vollständig, planmäßig und theoretisch fundiert* sein und von *fachlich und pädagogisch qualifizierten Ausbildern* in *geeigneten Ausbildungseinrichtungen* durchgeführt werden.

Als ein Indikator für die *Vollständigkeit* der Ausbildung wird in empirischen Studien zur Ausbildungsqualität<sup>1</sup> die Kenntnis des *Berufsbildes* bei den Lehrlingen verwendet. Bezüglich des *Kenntnisgrades* lassen sich jedoch erhebliche Unterschiede nachweisen. Je größer der Betrieb, desto besser sind die Lehrlinge über ihr Berufsbild informiert (vgl. Daviter, 1973, S. 44). Lehrlingen, die in Kleinbetrieben ausgebildet werden, ist das Berufsbild als Grundlage zur Beurteilung ihrer eigenen Ausbildung oft weitgehend unbekannt. In den Studien wird ferner ein charakteristischer Zusammenhang zwischen der *Betriebsgröße* und der *Realisierung* des Berufsbildes aufgezeigt: Eine Entsprechung von Berufsbild und Ausbildungsverlauf sehen relativ viele Befragte in Kleinbetrieben, in mittleren Betrieben steigt die relative Häufigkeit von Diskrepanzen zwischen dem Berufsbild und dem tatsächlichen Ausbildungsverlauf dagegen an, die größte Übereinstimmung besteht in Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten (u-förmiger Kurvenverlauf; vgl. Daviter, 1973, S. 55).

Ähnliche Zusammenhänge sind bezüglich der Existenz, Kenntnis und Anwendung betriebsinterner *Ausbildungspläne* feststellbar: Diese sind den Lehrlingen in Großbetrieben häufiger bekannt als in Klein- und Mittelbetrieben; in mittelgroßen Betrieben ist die Kenntnis wiederum am wenigsten verbreitet. Gleiche Antworttendenzen finden sich bei der Frage nach der *Realisierung* der betriebsinternen Ausbildungspläne, das heißt bei der Frage nach der Übereinstimmung zwischen Ausbildungsplan und Ausbildungspraxis. Auch hier sind die Werte in den mittleren Betriebsgrößenklassen mit 25 Beschäftigten am niedrigsten (vgl. Daviter, 1973, S. 55). Die unterschiedlichen Ergebnisse werden durch die Untersuchung der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ bestätigt. Danach hatten 92 Prozent der IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten einen sachlich und zeitlich gegliederten Ausbildungsplan, bei den Handwerksbetrieben waren es dagegen nur 19,6 Prozent (vgl. 1974, S. 203 und S. 219).

Existenz, Kenntnis und Anwendung der betriebsinternen Ausbildungspläne variieren außerdem mit der *Berufsgruppe* des jeweiligen Ausbildungsberufes: Relativ selten gibt es Ausbildungspläne in Bauberufen, bei Nahrungs- und Genußmittelherstellern, Friseuren und in Gesundheitsdienstberufen; relativ häufig dagegen im Handel und in Betrieben, die technische Sonderfachkräfte und Elektrolehrlinge ausbilden (vgl. Daviter, 1973, S. 54).

Wenn man davon ausgeht, daß das Ausmaß der Beschäftigung mit *Routine-, Neben- und Hilfsarbeiten* während der Ausbildungszeit ein Maßstab für die *Intensität der Berufsausbildung* und für die *Nutzung innerbetrieblicher Lernchancen* beziehungsweise für die Ausnutzung der Lehrlinge ist, so zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Intensität der Berufsausbildung einerseits und dem Ausbildungsbereich, der Betriebsgröße, Branche und Berufsgruppe andererseits (vgl. Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 205 ff.). Vergleicht man die relativen Anteile der Lehrlinge, die sich zu lange mit Nebenarbeiten beschäftigt fühlen, so schneiden die Kleinbetriebe und vor allem die Großbetriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten relativ günstig ab, während die Beschäftigung mit Nebenarbeiten gerade in mittleren Betriebsgrößenklassen relativ häufig anzutreffen ist (vgl. Daviter, 1973, S. 106 und S. 300). Besonders häufig fühlen sich die Lehrlinge in kaufmännischen Berufen (Handels- und Büroberufen) mit Nebenarbeiten beschäftigt und belastet, weniger häufig die Schmiede-, Schlosser- und Elektrikerlehrlinge (vgl. Daviter, 1973, S. 106 und S. 302; Heinen u.a., 1972, S. 115). Auch die Beschäftigung mit ausbildungsfremden Hilfstätigkeiten variiert mit der *Betriebsgröße*. Am größten ist sie in mittleren Betrieben, am geringsten in Großbetrieben und in Kleinbetrieben wiederum etwas geringer als in mittelgroßen Betrieben (vgl. Daviter, 1973, S. 108 f. und S. 306). Kaufmännische Lehrlinge werden besonders häufig mit Routinearbeiten beschäftigt (vgl. Heinen u.a., 1972, S. 115).

Darüber hinaus ist die betriebliche Berufsausbildung durch unterschiedliche Teilnahmekancen am *innerbetrieblichen theoretischen Unterricht* gekennzeichnet. Auch hier besteht ein Zusammenhang zwischen der *Betriebsgröße* und der Häufigkeit und Dauer des theoretischen Unterrichts. So liegt zum

<sup>1</sup> Vgl. Heinen u.a., 1972; Crusius, 1973; Daviter, 1973; Mittler, o.J.; Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974.

Tabelle 46: Durchschnittswerte des Indexes für die Input-Qualität (nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen)

	Höchstzahl von Punkten	IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten		HWK-Handwerksbetriebe		Hochrechnung BRD	
		Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
Gesamtindex	500	247	264	139	172	99	105	126	157
Organisation	100	52	57	28	38	14	16	18	32
Technik	100	32	40	7	13	1	2	5	12
Intensität	100	54	56	36	39	32	33	33	39
Personal	100	53	53	36	41	26	27	29	37
Methode	100	53	58	33	40	25	26	27	37

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 196.

Beispiel der Anteil der Jugendlichen, die *zusätzlichen theoretischen Unterricht im Betrieb* erhalten, in den kleinen Betrieben bei 26 Prozent, in den Großbetrieben aber bei etwa 80 Prozent (vgl. Daviter, 1973, S. 58). Die Möglichkeit der Teilnahme am innerbetrieblichen theoretischen Unterricht hängt nun nicht allein von der Betriebsgröße, sondern auch von dem gewählten *Ausbildungsberuf* ab. Zusätzliche theoretische Kurse werden besonders häufig in den technischen und Elektroberufen (Elektrikern) angeboten. In den kaufmännischen Ausbildungsberufen erhält ungefähr die Hälfte der Auszubildenden zusätzlichen theoretischen Unterricht im Betrieb. Relativ wenig theoretischen Unterricht erhalten dagegen die Lehrlinge in den Berufen der Nahrungs- und Genußmittelherstellung, der Textil- und Lederverarbeitung, in den Bauberufen und in den Berufen der Körper- und Gesundheitspflege (vgl. Heinen u.a., 1972, S. 99 f.; vgl. Daviter, 1973, S. 269 ff.). Am häufigsten werden für Fernmeldehandwerker, die qualifizierten technischen Industrieberufe und die Industriekaufleute Unterrichtskurse eingerichtet, während die Lehrlinge in den Friseur- und Bauberufen, die Kfz-Mechaniker und Landwirte, die Bäcker und Fleischer nur selten zusätzlichen Unterricht erhalten (vgl. Heinen u.a., 1972, S. 101). Die Teilnahmehäufigkeit liegt bei Schlossern und Mechanikern sowie bei den Lehrlingen der Verwaltungsberufe im Durchschnitt, während die Lehrlinge in Handelsberufen knapp überdurchschnittlich häufig an theoretischen Kursen teilnehmen können (vgl. Daviter, 1973, S. 60 und S. 269 ff.).

Auch die *Ausstattung der Ausbildungsbetriebe* mit Lehrecken, einzel- und/oder überbetrieblichen Lehrwerkstätten kann als Kriterium für die innerbetrieblichen Lernchancen angesehen werden. Die empirischen Untersuchungen zeigen, daß auch die Ausstattung der Ausbildungsbetriebe von der *Betriebsgröße* abhängt (vgl. Daviter, 1973, S. 68). In den meisten Kleinbetrieben mit weniger als 24 Beschäftigten gibt es noch nicht einmal eine *Lehrecke*. Die Chance, in einer *betrieblichen* Lehrwerkstatt ausgebildet zu werden, wächst kontinuierlich mit der Betriebsgröße von 8 auf 80 Prozent (bei Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten). Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten verfügen relativ häufig über einzel- oder überbetriebliche Lehrwerkstätten (vgl. Daviter, 1973, S. 68 f.). Lehrecken sind — relativ gesehen — am häufigsten in mittelgroßen Betrieben vorhanden; *überbetriebliche* Lehrwerkstätten werden am häufigsten von Kleinbetrieben genutzt (vgl. Daviter, 1973, S. 68). Außerdem sind die Lehrwerkstätten je nach Betriebsgrößenklasse unterschiedlich aufwendig eingerichtet (Wert und Modernität der Anlagen; vgl. Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 225).

Auch *Zahl und Qualifikation der für die Ausbildung zur Verfügung stehenden Mitarbeiter* variieren mit der Betriebsgröße und dem Ausbildungsberuf: Während die Lehrlinge in kleinen und noch häufiger in mittelgroßen Betrieben von *ausgelernten Mitarbeitern* betreut werden, wird die Ausbildung in Großbetrieben von Ausbildungsleitern organisiert und von besonderen Ausbildern durchgeführt. Relativ günstig ist die personelle Situation in Kleinbetrieben insofern, als hier häufig die Meister selbst die Lehrlinge betreuen; relativ ungünstig ist dagegen die *Relation* von Ausbildern und „Auszubildenden“ in mittelgroßen Betrieben, weil sich diese in der Regel kein Ausbildungspersonal leisten können. Daher fällt die Betreuung der Lehrlinge den Mitarbeitern (zum Beispiel Gesellen, Sachbearbeitern) zu. Am günstigsten ist die Situation in Großbetrieben, die für die Lehrlingsausbildung meist ausreichend viele und qualifizierte Ausbilder einstellen (vgl. Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 229).

Auch unter dem Gesichtspunkt der *fachlichen und pädagogischen Qualifikation* dieser Mitarbeiter sind Lehrlinge in Großbetrieben besser gestellt als Lehrlinge in kleinen und mittelgroßen Betrieben, denn die Ausbilder beziehungsweise Ausbildungsleiter in Großbetrieben können in der Regel einen höheren Bildungsabschluß und/oder eine bessere Ausbildung vorweisen (S. 50).

Die Sachverständigenkommission hat die „Input-Faktoren“, also jene Faktoren der Ausbildungssituation, die die Qualität der Ausbildung beeinflussen, zu einzelnen Teilindizes (Organisation, Technik, Intensität, Personal und Methode) und zu einem Gesamtindex der „Input-Qualität“ zusammengefaßt. Da die zu diesem Zweck geführten Interviews mit Lehrlingen teilweise in Anwesenheit der Ausbilder oder Betriebsinhaber stattfanden (S. 50), die Aussagen der Ausbildungsleitung bei der Indexbildung übermäßig stark gewichtet wurden (376 von 500 möglichen Punkten) (vgl. S. 196) und die Aussagen der Lehrlinge nicht adäquat berücksichtigt wurden (nur 69 von 500 möglichen Punkten), dürften diese Indizes die Ausbildungsbedingungen wesentlich günstiger darstellen, als sie in Wirklichkeit sind. Die Annahme einer verzerrten Darstellung der realen Ausbildungssituation wird indirekt auch dadurch bestätigt, daß sich die von der Sachverständigenkommission befragten Lehrlinge zufriedener zeigten als die in anderen Repräsentativerhebungen befragten Lehrlinge (vgl. S. 218).

Wie Tabelle 46 zeigt, sind die Ausbildungsbedingungen in IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten besser als in IHK-Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten, und diese sind wiederum besser als in Handwerksbetrieben. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsbedingungen in

Tabelle 47: Die Gesamtqualität der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße

Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)	Durchschnitt Punkte		Streuung %	
	Ausbildungs- gänge	Ausbildungs- verhältnisse	Ausbildungs- gänge	Ausbildungs- verhältnisse
1 – 5	104,5	105,1	81,9	68,1
6 – 10	110,1	114,2	104,8	88,8
11 – 20	106,7	108,8	89,9	73,8
21 – 50	116,4	126,1	36,2	33,5
51 – 100	108,9	123,2	73,0	50,7
101 – 1.000	164,9	181,5	37,5	33,1
über 1.000	232,8	233,7	29,4	24,4

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 254.

Handwerksbetrieben und den in Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten nicht derart gravierend wie die Unterschiede zwischen Großbetrieben und Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten. Gute Ausbildungsbedingungen sind erst in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten zu erwarten. Beachtliche Differenzen zwischen Großbetrieben und den anderen Betrieben zeigen sich vor allem bei den technischen Ausbildungsbedingungen, geringfügiger sind die Unterschiede dagegen bei den Faktoren „Intensität“, „Personal“ und „Methode“ (vgl. Tabelle 46).

Da bei dieser Gruppenbildung die kleinen und mittelgroßen Handwerks- und IHK-Betriebe mit weniger als 1.000 Beschäftigten jeweils zusammengefaßt wurden, schneidet die Handwerksausbildung in dieser Untersuchung ungünstiger ab als zum Beispiel bei der differenzierteren Analyse der Hamburger Lehrlingsstudie (Daviter, 1973). Außerdem bleiben bei dieser Gruppierung deutliche Qualitätsunterschiede und -sprünge unberücksichtigt, die mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Die Ergebnisse der Hamburger Lehrlingsstudie zeigen, daß häufig erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen 1 bis 10/25, 25 bis 100/500, 500 bis 1.000 und den Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten bestehen. Das heißt, relativ günstige Ausbildungsbedingungen finden sich *fast immer* in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten, *häufig* auch in kleinen Betrieben mit weniger als 5 beziehungsweise 10 bis 25 Beschäftigten oder in Betrieben mit Beschäftigungszahlen zwischen 500 und 1.000 Beschäftigten, *selten* jedoch in den Betriebsgrößenklassen zwischen 25/50 bis 100/500 Beschäftigten. Diese Aussagen werden zum Teil durch die Untersuchungsergebnisse der Sachverständigenkommission gestützt (vgl. Tabelle 47 und 48).

Tabelle 48: Qualität der Berufsausbildung nach der Zahl der Auszubildenden (Durchschnittswerte nach Ausbildungsgängen)

Auszubildende	% der Gesamt- zahl der Aus- bildungsgänge	Gesamt- qualität	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode
Anzahl		Punkte	Punkte	Punkte	Punkte	Punkte	Punkte
1 – 5	86,4	81,8	19,2	13,7	34,3	26,6	26,7
6 – 10	6,7	132,5	31,1	17,5	38,8	34,4	33,7
11 – 20	4,8	163,0	35,2	22,0	43,7	44,2	40,7
21 – 30	0,7	212,4	46,4	23,6	47,4	53,2	42,2
31 – 50	0,8	201,8	43,9	22,8	42,0	45,1	45,8
51 – 100	0,4	247,0	57,0	36,8	55,8	49,5	61,8
über 100	0,2	250,8	61,4	38,4	43,0	38,4	61,4

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 255.

Wie aus Tabelle 47 hervorgeht, liegt die durchschnittliche Ausbildungsqualität der Klein- und Mittelbetriebe deutlich unter der von Großbetrieben.

Unterschiede in der Ausbildungsqualität zeigen sich auch hinsichtlich einzelner Qualitätsindizes: Während sich die technischen und die organisatorischen Ausbildungsbedingungen mit der Betriebsgröße kontinuierlich verbessern, verschlechtern sich der Faktor „Personal“ und die Intensität der Ausbildung in Betrieben mit über 100 Auszubildenden (vgl. Tabelle 48). In Großunternehmen mit mehreren hundert Lehrlingen wurden für diese beiden Faktoren jedoch wesentlich bessere Werte ermittelt als in mittelgroßen Betrieben.

Analysiert man die Ausbildungsbedingungen nach *Berufsgruppen*, so lassen sich auch hier erhebliche Qualitätsunterschiede nachweisen, die nicht zuletzt mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Relativ *ungünstige* Ausbildungsbedingungen finden sich in den Berufsgruppen des Baugewerbes, der Nahrungs- und Genußmittelbranche, bei den Formern und Schmieden, Tischlern, Malern und Raumausstattern sowie bei den Warenkaufleuten (vgl. Tabelle 49); relativ *günstig* sind die Bedingungen demgegenüber im Bereich der Elektrikerausbildung, in der Ausbildung zum Schlosser, Mechaniker und Werkzeugmacher, bei den Dienstleistungskaufleuten und den technischen Sonderfachkräften. Gerade die Lehrlinge in den quantitativ besonders stark besetzten Ausbildungsberufen des Baugewerbes, der Warenkaufleute (Verkäufer, Groß- und Einzelhändler) und der Bürokaufleute finden — nach den Erhebungen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ — in der Regel schlechte bis mittelmäßige Ausbildungsbedingungen vor (vgl. Tabelle 49).

Differenziert man weiter nach *einzelnen Ausbildungsberufen*, so liegt nach den Ergebnissen dieser Untersuchung die Ausbildung zum Verkäufer, zum Kfz-Schlosser und -Mechaniker und zum Büro- und Einzelhandelskaufmann am unteren Ende der „Qualitätsskala“, die besten Werte ergeben sich für die Ausbildungsgänge des Industriekaufmanns, Bankkaufmanns und des Maschinenschlossers (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 51 stellt noch einmal die Ausbildungsgänge mit den höchsten und den niedrigsten Qualitätsindizes dar. Danach haben die Dreher, Biologielaboranten, Technischen Zeichner, Elektromechaniker, Starkstromelektriker und Maschinenschlosser die (relativ) besten Ausbildungsbedingungen, während die Verkäufer (innen), Einzelhandelskaufleute, Bürokaufleute und die Kfz-Mechaniker relativ ungünstige Ausbildungsbedingungen im Betrieb vorfinden.

Mit der Qualität variieren auch die *Kosten und Erträge der Berufsausbildung* beziehungsweise die Nettokosten und -erträge. Die Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen

Tabelle 49: Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe (Qualitätspunkte, Durchschnittswerte, nach Ausbildungsgängen)

Berufsgruppe	Gesamtqualität	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode
Baugewerbe	91,7	11,7	0,2	30,9	24,9	22,2
Nahrungs- und Genußmittel	94,6	14,0	0,7	29,4	26,2	27,0
Tischler, Maler, Raumausstatter	103,0	14,8	1,5	34,9	28,3	25,9
Warenkaufleute	116,2	22,0	1,2	29,8	29,3	30,5
Metall I (Former, Schmiede, Installateure)	117,8	17,4	4,7	33,6	27,2	24,7
Büro- und EDV-Kaufleute	118,2	23,2	2,5	31,1	30,3	30,9
Chemie, Druck und Papier	124,4	27,3	2,1	33,3	34,7	31,2
Elektriker	127,4	20,6	6,7	36,5	30,6	29,4
Metall II (Schlosser, Mechaniker, Werkzeugmacher)	130,6	21,9	9,5	39,0	34,1	29,9
Dienstleistungskaufleute	134,0	30,5	2,5	32,2	36,4	32,4
Technische Sonderfachkräfte	147,0	29,0	12,1	40,0	37,9	34,0

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 263.

Tabelle 50: Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einem Beruf  
(Qualitätspunkte nach Ausbildungsgängen)

Beruf	Gesamt- qualität	Organi- sation	Technik	Intensität	Personal	Methode
Verkäufer	100,8	20,0	1,1	28,9	27,3	28,1
Kfz-Schlosser, Kfz-Mechaniker	105,7	15,9	2,0	33,8	29,4	24,6
Bürokaufmann	110,7	19,0	2,0	29,1	27,7	28,4
Einzelhandelskaufmann	117,5	23,3	1,4	31,3	29,5	31,4
Elektro-Installateur	117,5	14,3	1,5	31,4	26,1	25,9
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	120,1	27,5	1,9	31,7	33,7	32,7
Bürogehilfin	125,2	29,5	4,7	30,2	34,2	38,1
Friseur	125,6	17,1	0,7	36,6	30,0	26,6
Industriekaufmann	127,1	26,0	2,4	32,9	32,4	31,8
Bankkaufmann	132,1	31,3	2,1	32,9	36,1	29,6
Maschinenschlosser	200,3	41,9	30,7	58,2	51,9	42,8

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 264.

Tabelle 51: Qualitätsprofile der Ausbildungsgänge (mit den höchsten und mit den niedrigsten  
Qualitätsindizes, Punkte)

Ausbildungsgang	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode	Gesamt- qualitätsindex
Verkäufer (1)*	1	0	7	8	6	22
Einzelhandelskaufmann (1)	8	0	5	9	16	38
Einzelhandelskaufmann (2)	8	0	11	13	8	40
Bürokaufmann (1)	0	0	19	16	8	43
Verkäufer (2)	9	0	4	8	23	44
Kfz-Mechaniker	5	0	15	16	8	44
Groß- und Außen- handelskaufmann	14	0	17	6	13	50
Buchhändler	7	0	25	10	8	50
Bürokaufmann (2)	6	0	29	12	3	50
Dreher	69	62	84	84	73	372
Biologielaborant	50	86	68	82	87	373
Technischer Zeichner (1)	70	95	50	80	81	376
Elektromechaniker	48	86	82	71	90	377
Starkstromelektriker	50	86	84	71	90	381
Maschinenschlosser	51	86	92	69	86	384
Technischer Zeichner (2)	87	66	86	90	68	397

\* Einzelne Ausbildungsberufe kommen mehrfach vor, weil hier nach *Ausbildungsgängen* ausgezählt wurde.

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 237.



Tabelle 52: Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsbereichen (Durchschnittswerte)

Bereich	Betriebserhebung		Nettokosten je Auszu- bildenden DM	Hochrechnung		Nettokosten je Auszu- bildenden DM
	Nettokosten insgesamt			Nettokosten insgesamt		
	Mio. DM	%		Mio. DM	%	
IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	76,8	75,4	6.692	1.023,8	20,6	6.692
IHK-Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	22,9	22,5	5.050	2.905,7	58,3	5.050
HWK-Handwerksbetriebe	2,2	2,1	2.582	1.049,9	21,1	2.582
Summe Betriebe	101,9	100,0	6.040	4.979,4	100,0	4.387

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 96.

Tabelle 53: Durchschnittliche Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen  
(nach Ausbildungsgängen)

Ausbildungsgänge	Untersuchte Ausbildungs- betriebe	Durchschnitts- kosten*	Streuung* (unter Einbe- ziehung von Nettoerträgen)	(ohne Einbe- ziehung von Nettoerträgen)
	Zahl	DM	%	%
1. Maschinenschlosser	28	8.383	41,6	41,6
2. Starkstromelektriker	34	7.798	50,4	46,3
3. Bankkaufmann	25	6.337	72,3	72,3
4. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	50	4.750	101,8	81,8
5. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	44	3.604	103,1	80,8
6. Industriekaufmann	114	3.158	158,9	73,5
7. Bürokaufmann	62	2.965	151,8	101,7
8. Verkäufer(in)	58	2.780	117,0	104,3
9. Einzelhandelskaufmann	74	2.474	88,7	66,9
10. Elektro-Installateur	28	2.079	133,6	82,8
11. Friseur	34	1.687	118,5	74,8

\* Die Durchschnittskosten sind unter Einbeziehung solcher Betriebe berechnet worden, die Nettoerträge erwirtschaften. Bei den Streuungsmaßen ist einmal die Streuung angegeben, die sich unter Einbezug von Betrieben mit Nettoerträgen ergeben. Daneben ist aber auch der Variationskoeffizient angegeben, der sich ergibt, wenn man Mittelwert und Streuung der Nettokosten unter Außerachtlassung solcher Betriebe berechnet, bei denen Nettoerträge erwirtschaftet werden. Gegen die Berechnung von Variationskoeffizienten aus positiven und negativen Werten werden nämlich z.T. statistische Bedenken erhoben.

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 168.

Bildung“ hat versucht, diese Kosten und Erträge zu ermitteln. Die Schätzungen basieren auf den Aussagen der Ausbilder (vgl. 1974, S. 111 und S. 165). Daher ist zu erwarten, daß die Nettoerträge (Extragewinne) der betrieblichen Berufsausbildung eher zu niedrig als zu hoch angesetzt sind, während die Kosten eher zu hoch veranschlagt sein dürften.

Nach den Erhebungen dieser Kommission betragen die durchschnittlichen Nettokosten je Auszubildenden in IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten etwa DM 6.700,—, in IHK-Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten im Durchschnitt DM 5.050,—, während sie in HWK-(Handwerks)Betrieben bei etwa DM 2.600,— liegen (vgl. Tabelle 52).

„3,1 v.H. der IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten, 7,4 v.H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1000 Beschäftigten und 17,1 v.H. der HWK-Handwerksbetriebe erzielen über die Ausbildungszeit hinweg Netto-Erträge ... Für rund 10 v.H. aller Ausbildungsbetriebe in der Erhebung sind die durchschnittlichen Erträge der Berufsbildung größer als die durchschnittlichen Kosten.“ (Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 99) Die Nettokosten der Berufsausbildung unterscheiden sich sowohl nach dem Ausbildungsbereich (IHK- oder Handwerksbetrieb) als auch nach dem *Ausbildungsberuf*. Tabelle 53 zeigt die durchschnittlichen Nettokosten in ausgewählten Berufen.

Die höchsten (durchschnittlichen) Nettokosten entstehen den Betrieben, die Maschinenschlosser, Starkstromelektriker und Bankkaufleute ausbilden, die niedrigsten bei der Ausbildung zum Verkäufer, zur Verkäuferin, zum Einzelhandelskaufmann, Elektro-Installateur und Friseur (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 54 gibt den Anteil der Betriebe an, die bei der Berufsausbildung Nettoerträge erwirtschaften (hier wurden wieder quantitativ bedeutsame Ausbildungsberufe ausgewählt).

Aus den Erhebungen der Sachverständigenkommission geht hervor, daß „in einigen der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe ein nicht unerheblicher v.H.-Satz der Ausbildungsbetriebe Nettoerträge (während) der Ausbildung erzielt. Das gilt vor allem für die Ausbildung zum Industriekaufmann und zum Bürokaufmann sowie zum Friseur und zum Elektroinstallateur. Aber auch die Ausbildung zum Kfz-Mechaniker und -Schlosser sowie zum Einzelhandelskaufmann und zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel ist für rund 10 v.H. der Ausbildungsbetriebe eine ertragbringende Tätigkeit.“ (1974, S. 169)

Wie Tabelle 55 zeigt, kostet zum Beispiel die Ausbildung zum Maschinenschlosser in IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten etwa DM 9.800,—, in Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten im Durchschnitt dagegen nur rund DM 6.700,—. Erhebliche Kostendifferenzen zeigen sich auch in der Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann, zum Kfz-Mechaniker und -Schlosser, zum Industrie- und Bürokaufmann sowie zum Einzelhandelskaufmann und Elektro-Installateur.

Nach den Erhebungen der Sachverständigenkommission variiert auch der Grad der *Legalität der*

Tabelle 54: Nettoerträge der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen

Ausbildungsberuf	Ausbildungsbetriebe, die Nettoergebnisse erwirtschaften	
	Subsample %	Betriebserhebung %
1. Maschinenschlosser	0	1,9
2. Bankkaufmann	0	0
3. Starkstromelektriker	3	3,3
4. Verkäufer(in)	5	10,5
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	10	12,5
6. Einzelhandelskaufmann	10	11,8
7. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	11	9,5
8. Elektro-Installateur	21	21,4
9. Friseur	21	17,1
10. Industriekaufmann	21	16,9
11. Bürokaufmann	23	21,0

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 172.

Tabelle 55: Nettokosten der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße in ausgewählten Berufen  
(nach Ausbildungsgängen; DM je Auszubildenden und Jahr)

Beruf	IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten	Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten	Betriebe der 14 Großunternehmen
1. Maschinenschlosser	9.855	6.684	9.919
2. Starkstromelektriker	8.659	6.408	9.393
3. Bankkaufmann	4.694	7.246	–
4. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	10.577	4.631	–
5. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	9.945	2.970	12.114
6. Industriekaufmann	4.158	2.801	6.372
7. Bürokaufmann	7.264	2.328	3.688
8. Verkäufer(in)	–	2.780	–
9. Einzelhandelskaufmann	4.901	2.441	–
10. Elektro-Installateur	6.705	1.724	8.637
11. Friseur	–	1.687	–

Quelle: Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 183.

**Berufsausbildung** mit dem Ausbildungsbereich und mit der Betriebsgröße: So werden in IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten die Ausbildungsvorschriften in der Regel stärker beachtet als in IHK-Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten, und in diesen wiederum mehr als in den Betrieben der Handwerkskammern (vgl. Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 206 f.). Je größer die Zahl der Beschäftigten beziehungsweise der Lehrlinge, desto weitergehend werden die gesetzlichen Bestimmungen der Berufsausbildung eingehalten (S. 211 f.).

Die größten Verstöße gegen die Ausbildungsvorschriften sind in der Ausbildung zur Friseur- und zum Kfz-Schlosser beziehungsweise -Mechaniker zu beobachten; weit weniger gravierend sind die Verstöße, die bei der Ausbildung zum Industrie- und Bankkaufmann, zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel und zum Maschinenschlosser moniert werden (S. 216).

Nachdem in diesem Abschnitt die Leistungen und Kosten der außerschulischen Berufsausbildung zusammenfassend dargestellt wurden, sollen in den nächsten beiden Abschnitten (3.2 und 3.3) die Leistungen *einzelner Bereiche* des Berufsbildungssystems den Anforderungen der jeweils relevanten Bereiche des Beschäftigungssystems gegenübergestellt werden.

Die (bereichsspezifische) Analyse der Beziehungen zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem beginnt mit dem nach wie vor quantitativ bedeutsamsten Bereich: der gewerblichen Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere im Handwerk.

## 3.2 Ausbildungsleistungen und -probleme der gewerblichen Ausbildung

### 3.2.1 Gewerbliche Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere im Handwerk

In HWK-Betrieben wurden 1976 (1974) über 510.000 (480.000) Ausbildungsverhältnisse — das waren knapp 40 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse — registriert. Allein in den Metall-Handwerken wurden 1976 (1974)

73.284 (92.000) Kraftwerkzeugmechaniker,

50.702 (60.250) Elektro-Installateure,

24.941 (23.800) Gas- und Wasser-Installateure,

11.974 (13.000) Radio- und Fernsichttechniker und

15.515 (13.000) Schlosser

ausgebildet (vgl. Deutscher Industrie- und Handelstag, 1975 und 1977).

Wie die Ergebnisse empirischer Studien zur Ausbildungsqualität zeigen, werden die Lehrlinge in — handwerklichen und nichthandwerklichen — Klein- und Mittelbetrieben besonders häufig mit Hilfs-, Routine- und Nebenarbeiten beschäftigt (vgl. Abschnitt 3.1), die meist nur geringe Lernchancen für die Lehrlinge bieten. Weil diese Betriebe häufig weder Ausbildungspersonal beschäftigen noch spezielle Ausbildungsstätten unterhalten und die Ausbildungsstätte daher im allgemeinen mit der Arbeitsstätte identisch ist, sind die Aufwendungen für die Lehrlinge vergleichsweise gering. Andererseits erwirtschaften die Lehrlinge durch ihre Beteiligung am innerbetrieblichen Arbeits- und Produktionsprozeß relativ hohe Erträge und damit Nettoerträge, die die Lohnkosten der handwerklichen und nichthandwerklichen Klein- und Mittelbetriebe senken und die Gewinne entsprechend steigern. Dies gilt insbesondere für Lehrlinge in den quantitativ bedeutsamsten Metallhandwerken, also für die Kfz-Mechaniker und -Schlosser sowie für die Elektro-Installateure (vgl. Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 172 ff.; vgl. auch Tabelle 54).

Daher werden Ausbildungsvolumen und Lehrstellenangebot handwerklicher und nichthandwerklicher Klein- und Mittelbetriebe nicht allein durch den Fachkräftebedarf, sondern auch durch die Höhe der Nettoerträge beziehungsweise durch die innerbetrieblichen Verwertungschancen bestimmt. Das Handwerk bietet daher auf dem *Ausbildungsmarkt* häufig mehr Lehrstellen an als besetzt werden können (vgl. Winterhager, 1970, S. 50 ff.) und als zur Rekrutierung des Fachkräftepersonals notwendig wären. Das bedeutet, daß

— zumindest im Handwerk der „Bedarf“ an Lehrlingen häufig größer ist als der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften,

— das Handwerk nur einen Teil der Lehrabsolventen beschäftigen kann und die anderen Fachkräfte den Wirtschaftsbereich und damit häufig auch den Beruf wechseln müssen, daß also das Handwerk

— Diskrepanzen und Disproportionalitäten zwischen dem Fachkräftebedarf des Beschäftigungssystems und dem Fachkräfteangebot des Berufsbildungssystems, also Abstimmungsprobleme, erzeugt und

— damit zur Fehlausbildung und Fehlallokation jugendlicher Fachkräfte beiträgt.

Tatsächlich finden sich die höchsten Berufswechselquoten bei den Erwerbstätigen, die im Handwerk ausgebildet wurden (vgl. Abschnitt 2.1.4). Am stärksten betroffen sind die traditionellen Holz- und Nahrungsmittelhandwerke (Tischler, Bäcker und Fleischer), insbesondere aber die Kraftfahrzeugmechaniker, weniger jedoch die (quantitativ bedeutsamen) Ausbildungsberufe wie Elektro-Installateur und Schlosser (vgl. Abschnitt 2.1.4).

Nach den Untersuchungen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ werden gerade in Betrieben, die Bäcker, Fleischer, Friseure, Drogisten, Elektro-Installateure und Kfz-Mechaniker und -Schlosser ausbilden, besonders häufig vergleichsweise hohe Nettoerträge erzielt (vgl. 1974, S. 172 ff.). Das heißt, es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Höhe der Nettoerträge und dem Anteil der Berufswechsler einer Berufsgruppe. Die Ursachen des Berufswechsels sind nicht der (beschleunigte) wirtschaftliche und/oder technisch-organisatorische Wandel, sondern vielmehr die verwertungsbedingte Fehlausbildung und Fehlallokation der Jugendlichen. Langfristig müßte daher nicht nur die berufliche Grundbildung der Handwerkslehrlinge verbessert, sondern auch die Fehlausbildung und Fehlallokation abgebaut werden.

Solange aber die handwerkliche Produktionsweise eine ertragbringende Mitarbeit der Lehrlinge gestattet und die rechtlichen Regelungen sowie die Kontrollen der Wirtschaft (Kammern) und des Staates (Gewerbeaufsichtsämter) weitgehend unwirksam bleiben, werden viele Handwerksbetriebe die Lehrlingsausbildung weiterhin weniger am Fachkräftebedarf als am Verwertungsinteresse ausrichten.

Der Umfang der Fehlallokation hängt also von der Entwicklung der erzielbaren Nettoerträge und von der Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Handwerk (tätige Inhaber, Meister und Gesellen) ab. Über die

Tabelle 56: Ausbildungsverhältnisse im Handwerk 1950 – 1976

Jahr	Ausbildungsverhältnisse	Jahr	Ausbildungsverhältnisse	Jahr	Ausbildungsverhältnisse
1950	525.588	1959	486.517	1968	478.584
1951	519.050	1960	446.624	1969	435.006
1952	543.505	1961	423.738	1970	420.936
1953	556.598	1962	405.778	1971	406.629
1954	597.303	1963	430.840	1972	434.251
1955	620.355	1964	452.845	1973	466.757
1956	605.606	1965	468.039	1974	485.749
1957	557.428	1966	467.358	1975	504.662
1958	520.333	1967	481.469	1976	510.356

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks, 1969; Deutscher Industrie- und Handelstag, 1976, 1977.

Entwicklung dieses Bedarfs können auf der Basis der verfügbaren Statistiken bisher nur ungenaue Aussagen getroffen und nur allgemeine Annahmen entwickelt werden. Daten über die Entwicklung des Fachkräftebedarfs, der Beschäftigungsstruktur, der Zahl der Handwerksbetriebe (vgl. Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 60 ff.) und Informationen über die Rekrutierungsprobleme auf dem entsprechenden Teilarbeitsmarkt liegen entweder nicht vor, oder sie sind veraltet und unzuverlässig (vgl. Abschnitt 2.2.4).

Häufig wird von dem beobachtbaren Konzentrations- und Ausleseprozeß im Handwerk (vgl. Abschnitt 2.2.4) auf einen abnehmenden Arbeits- und Fachkräftebedarf geschlossen. Doch hat die Zahl der insgesamt im Handwerk Beschäftigten in den letzten Jahren sogar erheblich zugenommen (vgl. Abschnitt 2.2.4), und der statistisch ausgewiesene Fachkräfteanteil (tätige Inhaber, Gesellen und sonstige Facharbeiter) ist im Zeitraum von 1956 bis 1968 nahezu konstant geblieben (vgl. Abschnitt 2.2.4, Tabelle 45). Dennoch ist zu erwarten, daß auch im Handwerk der Bedarf an qualifizierten Kräften aufgrund der verstärkten Konzentrations- und Industrialisierungstendenzen (vgl. Abschnitt 2.2.4) zurückgehen wird.

Insofern könnte der zwischen 1955 und 1971 zu beobachtende tendenzielle Rückgang der handwerklichen Ausbildungsverhältnisse (vgl. Tabelle 56) als eine (vorzeitige) quantitative Anpassung der Fachkräfteausbildung an den (vermutlich rückläufigen) Fachkräftebedarf des Handwerks interpretiert werden.

Dieser langfristige Trend wird von einer kurzfristigen zyklischen Bewegung des handwerklichen Ausbildungsvolumens überlagert: Wie Tabelle 56 zeigt, entwickeln sich die Ausbildungsverhältnisse im Handwerk — im Gegensatz zur Industrie — weitgehend *antizyklisch* (vgl. Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 358 ff.; Steinbach, 1974, S. 80), das heißt, in der Hochkonjunktur nimmt die Zahl der handwerklichen Ausbildungsverhältnisse (in der Regel) ab, während sie in Rezessionsphasen wieder steigt. Die Entwicklung des Lehrstellenangebots, des Ausbildungsvolumens und damit auch der Lehrlingsquoten des Handwerks ist also weitgehend konjunkturabhängig. Das antizyklische Einstellungsverhalten des Handwerks, das sich vor allem bei jenen Ausbildungsgängen zeigt, in denen besonders häufig Nettoerträge erzielt werden<sup>2</sup>, ist weitgehend komplementär zum *prozyklischen* Angebotsverhalten der *Industrie*: Das Handwerk kann um so mehr offene Lehrstellen besetzen, je weniger Ausbildungsverträge die Industrie abschließt. Diese „Schwammfunktion“ (vgl. Steinbach, 1974, S. 81) resultiert vor allem aus der unterschiedlichen Ausbildungsqualität und -attraktivität der Ausbildungsstellen von Industrie und Handwerk und aus der Tatsache, daß die Lehrlinge industrielle Lehrstellen bevorzugen und erst dann eine Lehrstelle im Handwerk suchen, wenn sie keinen Ausbildungsvertrag mit einem Industriebetrieb abschließen können.

Diese Überlegungen zeigen, daß das Ausbildungsverhalten des Handwerks von der Entwicklung der innerbetrieblichen Verwertungschancen abhängt, das heißt von der Möglichkeit, die Berufsausbildung mit dem Arbeitsprozeß zu verbinden und die Aufwendungen für die Lehrlinge gering zu halten. Diese Möglichkeit ist von der Art und dem Umfang gesetzlicher Regelungen und der Intensität (privater und

<sup>2</sup> Die Berufe, in denen häufiger Nettoerträge erzielt werden, sind überwiegend mit den Ausbildungsberufen identisch, deren Lehrstellenangebot sich antizyklisch entwickelt.

staatlicher) Kontrollen abhängig; ebenso wichtig ist dabei die Frage, inwieweit sich Ausbildung und Produktion noch miteinander verbinden lassen; also die Frage, welche Anforderungen der Arbeitsprozeß stellt, welche Lernchancen er bietet und mit welchen Kosten und Risiken die Ausbildung im Arbeitsprozeß verbunden ist. Es ist anzunehmen, daß die technisch-organisatorische Entwicklung auch im Handwerk langfristig zu einer Trennung von Ausbildungs- und Arbeitsprozeß führen wird, weil dadurch die Ausbildung rationeller und kostengünstiger organisiert werden kann, insbesondere dann, wenn sich die Industrialisierungstendenzen fortsetzen (vgl. Abschnitt 2.2.4).

Der Einfluß der Nettoerträge beziehungsweise -kosten auf das Angebotsverhalten handwerklicher Betriebe ist vorläufig nur schwer abzuschätzen, denn die Untersuchungen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ liefern lediglich ein — zum Teil verzerrtes — Strukturbild der zum Zeitpunkt der Erhebung in der Berufsausbildung anfallenden Kosten und Erträge, jedoch keine Daten über deren *Entwicklung*. Aufgrund der vorliegenden Informationen kann immerhin angenommen werden, daß in der Nachkriegszeit auch im Handwerk die Nettokosten gestiegen und die Nettoerträge zurückgegangen sind, weil es auch in diesem Bereich immer schwieriger wird, die Lehrlinge im Arbeitsprozeß selbst auszubilden (vgl. Winterhager, 1970, S. 53). Daher dürften die produktiven, ertragbringenden Leistungen der Lehrlinge tendenziell abgenommen haben, während die Ausbildungskosten, insbesondere die Kosten für die Einrichtung und Finanzierung überbetrieblicher Lehrwerkstätten sowie die Kosten für das Ausbildungspersonal und die Lehrlinge (Ausbildungsvergütung), insgesamt angestiegen sein dürften.

Schließlich haben sicher auch die verschärften gesetzlichen Anforderungen (Berufsbildungsgesetz von 1969, Jugendarbeitsschutzgesetz von 1976) und die intensivierten Kontrollen der Kammern die Kosten der Berufsausbildung ungünstig beeinflußt.

Diese Faktoren dürfen jedoch nicht überbewertet werden. Zwar ist das handwerkliche Ausbildungsvolumen (Zahl der Ausbildungsverhältnisse) während eines längeren Zeitraums zurückgegangen (vgl. Tabelle 56), doch gab es gerade in den letzten Jahren wieder eine erhebliche Zunahme: So ist die Zahl der handwerklichen Ausbildungsverhältnisse zum Beispiel von 406.629 im Jahre 1971 auf über 510.000 im Jahre 1976 — also um über 100.000 — gestiegen (vgl. Deutscher Industrie- und Handelstag, 1977). Das bedeutet, daß vom Konzentrations- und Ausleseprozeß im Handwerk (vgl. Abschnitt 2.2.4) nicht ohne weiteres auf die Entwicklung des Lehrstellenangebots und des Ausbildungsvolumens geschlossen werden kann. Obwohl gerade in den Rezessionsjahren 1974/75 die Zahl der Handwerksbetriebe insgesamt abgenommen hat, ist also die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ganz erheblich gestiegen. Daher kann die in den letzten Jahren angewachsene Jugendarbeitslosigkeit keineswegs direkt auf den Konzentrations- und Ausleseprozeß, insbesondere nicht auf die Vernichtung handwerklicher Kleinbetriebe, zurückgeführt werden. Vielmehr zeigt sich gerade in letzter Zeit die Tendenz, daß immer weniger Handwerksbetriebe immer mehr Lehrlinge beschäftigen. Im Zeitraum von 1955 bis 1971 sind also Fehlallokation und Fehlallokation zurückgegangen, doch hat diese seit 1971 wieder erheblich zugenommen (vgl. auch Abschnitt 4.3).

Häufig wird nun unmittelbar von diesen quantitativen Beziehungen beziehungsweise Disproportionalitäten auf qualitative Abstimmungsprobleme, also von der Fehlallokation und Fehlallokation auf mangelhafte Qualifizierungsleistungen des Berufsbildungssystems und auf Qualifikationsprobleme der Beschäftigten sowie auf Allokationsprobleme in den Beziehungen von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem geschlossen (vgl. Winterhager, 1970; Lutz, Bauer und Kornatzki, 1965 und 1966; Hofbauer, 1975; v. Hennings/Stooß, 1977). Dieser Schluß ist jedoch problematisch: Wenn das Handwerk über den eigenen Bedarf hinaus ausbildet, ist nicht nur danach zu fragen, ob die Qualifizierungsleistungen des Handwerks den dort gestellten beruflichen Anforderungen entsprechen, sondern auch, ob diese Leistungen im Hinblick auf die Anforderungen der Abnehmer und Verwender handwerklicher Qualifikationen adäquat sind. Erst wenn gezeigt werden kann, daß die Qualifikationspotentiale der Absolventen einer handwerklichen Lehre nicht den beruflichen Anforderungen der späteren Beschäftigungsbereiche genügen, liegen qualifikatorische Abstimmungsprobleme vor.

Von Allokationsproblemen kann nur dann gesprochen werden, wenn qualitative oder quantitative Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem bestehen: Dies wäre — erstens — dann der Fall, wenn die überproportionale Absorption von Schulabgängern im Handwerk in anderen Teilbereichen des Berufsbildungs- und Beschäftigungssystems (etwa in Großunternehmen) Rekrutierungsprobleme aufwirft. Doch kann dies von vornherein ausgeschlossen werden, weil der Andrang der Schulabgänger zu den relativ attraktiven Ausbildungsstellen der Großunternehmen so groß ist, daß die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen das Angebot bei weitem übersteigt und Großunternehmen daher bei der Rekrutierung von Lehrlingen fast immer stark auslesen können und müssen.

Allokationsprobleme könnten — zweitens — dann vorliegen, wenn die im Handwerk vermittelten

Qualifikationen nicht den beruflichen Anforderungen der aufnehmenden Bereiche genügen und diese Qualifikationsdefizite nicht durch Umschulungs- oder Anlernmaßnahmen behoben werden können. Hier ist also zu klären, ob und inwiefern die handwerkliche Ausbildung den beruflichen Anforderungen der aufnehmenden und beschäftigenden Bereiche genügt.

Ohne Zweifel trägt die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben sowie in Betrieben des Handwerks — verglichen mit der Ausbildung in Großbetrieben — nur wenig zur Entwicklung konkreter fachtheoretischer Kenntnisse und — etwa verglichen mit der gymnasialen Ausbildung — wenig zur Entwicklung allgemeiner kognitiver und methodischer Fähigkeiten bei; doch stellt die handwerkliche Produktionsweise auch ganz andere Anforderungen an die Beschäftigten. Von einer *mangelhaften*, das heißt planlosen, unsystematischen Ausbildung und von der starken Beteiligung der Lehrlinge am Arbeitsprozeß, der häufigen Beschäftigung mit Routine-, Hilfs- und Nebenarbeiten, den relativ geringen materiellen, personellen und finanziellen Aufwendungen kann daher nicht ohne weiteres auf eine *unzureichende Ausbildung* geschlossen werden; vielmehr ist anzunehmen, daß trotz dieser relativ ungünstigen Bedingungen die handwerkliche Ausbildung zumindest den Anforderungen des Handwerks weitgehend genügt und daß daher auch unter qualitativen Gesichtspunkten keine gravierenden Abstimmungsprobleme zwischen den Qualifikationspotentialen der Lehrabsolventen und den Anforderungen des Handwerks bestehen. Der handwerkliche Produktionsprozeß stellt meist keine größeren theoretischen Anforderungen an die Beschäftigten, und die Anforderungen an die berufsspezifischen Fertigkeiten scheinen auch in diesem Bereich mit fortschreitender Spezialisierung, Standardisierung und Industrialisierung tendenziell eher abzunehmen (vgl. Abschnitt 2.2.4).

Außerdem ist die Beteiligung der Lehrlinge am Produktions- und Arbeitsprozeß nicht nur ein Indikator für eine mangelhafte Ausbildung, sondern auch ein Indikator dafür, daß bereits Lehrlinge eine Reihe von Arbeiten übernehmen können, weil sie deren (geringe) fachliche Anforderungen erfüllen oder die erforderlichen Qualifikationen während der Arbeit erwerben können.

Es stellt sich nun die Frage, ob die Handwerkslehrlinge den häufig erzwungenen Berufswechsel bewältigen können. Dies hängt davon ab, ob die Qualifizierungsleistungen des Handwerks den Anforderungen der späteren Tätigkeitsbereiche genügen (vgl. Abschnitt 2.1.4). Es ist anzunehmen, daß jene Lehrabsolventen, die freiwillig wegen der höheren Löhne oder der teilweise besseren Arbeitsbedingungen in die Industrie gehen, ebenso wie jene, die gezwungenermaßen *in die Industrie* abwandern, in der Regel die gestellten Anforderungen erfüllen können, weil

— die (ehemaligen) Handwerksgesellen in der Industrie zum größten Teil Anlerntätigkeiten übernehmen (vgl. Abschnitt 2.1.4) und

— dieser Tätigkeitswechsel in der Regel keine systematische Umschulung oder Einarbeitung erfordert (vgl. Abschnitt 2.1.4).

Das bedeutet, daß die in die Industrie abwandernden Handwerksgesellen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung — sowohl formal als auch inhaltlich — ausreichend und vielfach sogar „überqualifiziert“ sind. Denn die meisten der im Handwerk erworbenen prozeßspezifischen Qualifikationen können im Industriebetrieb kaum verwertet werden. So sind die in die Industrie abgewanderten Handwerksgesellen zwar nicht auf die speziellen Anforderungen industrieller Anlerntätigkeiten vorbereitet, doch können die konkreten prozeßspezifischen Qualifikationen im allgemeinen in wenigen Tagen oder Wochen am Arbeitsplatz beziehungsweise im Betrieb selbst erworben werden (vgl. Abschnitt 2.1.4). So gesehen sind bei der Beschäftigung von Handwerksgesellen in der Industrie keine größeren Qualifikationsprobleme zu erwarten (vgl. Baethge, 1974 b).

Es kann also nicht verwundern, wenn Vertreter der Industrie weniger die Mängel als die Vorzüge der handwerklichen Ausbildung hervorheben. Diese beziehen sich jedoch weniger auf die prozeßspezifischen, als auf die sogenannten prozeßunabhängigen Qualifikationselemente, also insbesondere auf die „Arbeitstugenden“ (Leistungsbereitschaft, Disziplin usw.).

Wenn die Annahme zutrifft, daß die handwerkliche Ausbildung keine besonderen Qualifikations- und Rekrutierungsprobleme im Beschäftigungssystem aufwirft, dann kann es auch keine gravierenden Allokationsprobleme geben. Die nachweisbare Fehlallokation ist somit nicht mit Allokationsproblemen gleichzusetzen. So mag die Fehlallokation zwar vom Standpunkt einer „optimalen“, am „Bedarf“ ausgerichteten Ausbildung irrational und ineffizient erscheinen, doch ist sie vom Standpunkt des Handwerks und auch der Industrie weniger ein Mangel als ein Vorzug des Berufsbildungssystems: Das Handwerk wird zunächst mit billigen Arbeitskräften und die Industrie schließlich mit arbeitswilligen Anlernkräften versorgt.

Wenn die Qualifizierungsleistungen der handwerklichen Ausbildung im Hinblick auf die (prozeßspezifischen) Anforderungen der Industrie weitgehend irrelevant erscheinen, dann stellt sich die Frage, ob die in der handwerklichen Ausbildung entwickelte beziehungsweise verstärkte Arbeits- und Integrationsbereit-

schaft den (Integrations)Anforderungen der Industrie genügt oder ob die Fehlallokation in diesem Bereich besondere *Integrationsprobleme* aufwirft.

Verglichen mit den relativ einfachen, standardisierten und repetitiven Teilarbeiten der Industrie bietet das Handwerk im allgemeinen komplexere Arbeitsvollzüge sowie überschaubarere und intensivere soziale Beziehungen und Kontakte. In vielen Bereichen und Berufen des Handwerks (wie etwa im Bau- und Ausbauhandwerk, in Dienstleistungsberufen oder im Reparaturhandwerk) ist die Selbständigkeit der Beschäftigten vergleichsweise groß; Tempo und Verlauf der Arbeit, Arbeitsteilung und -verteilung können von diesen weitgehend selbst bestimmt und beeinflußt werden. Doch sind die Löhne, die sozialen Vergünstigungen und die Arbeitsbedingungen vielfach ungünstiger als in anderen Bereichen des Beschäftigungssystems. Hingegen ist trotz direkter persönlicher Kontrollen der Arbeitsdruck meist nicht so stark wie in der Industrie. Auf der anderen Seite bestehen im Handwerk so gut wie keine Aufstiegsmöglichkeiten, in vielen Handwerkszweigen sind die Arbeitsplätze durch den Konzentrations- und Ausleseprozeß und den inneren Strukturwandel stark gefährdet. Jene Gesellen, die in die Industrie abwandern, weil

— „ihr Handwerk ausstirbt“,

— sie wegen des beschränkten Fachkräftebedarfs des Handwerks ihren Arbeitsplatz verloren haben oder weil sie

— die höheren Löhne, die sozialen Vergünstigungen, die Aufstiegschancen und die — vermeintlich größere — Sicherheit der Arbeitsplätze in der Industrie im Auge haben,

steigen — verglichen mit ihrem beruflichen Status im Handwerk — in der gesellschaftlichen Statushierarchie meist ab, denn in der Industrie sind sie überwiegend als *Angelernte* tätig und rangieren deshalb noch unter den Facharbeitern der Großunternehmen.

Wie die Jugendlichen auf die Ausbildungsbedingungen und auf diesen Berufsverlauf reagieren, hängt unter anderem von den Effekten der vorhergehenden und der beruflichen Sozialisation ab: Die Lehrlinge der (handwerklichen und nichthandwerklichen) Klein- und Mittelbetriebe kommen überwiegend von der Hauptschule; viele von ihnen haben noch nicht einmal den Hauptschulabschluß. Der überwiegende Teil dieser Lehrlinge entstammt der Unterschicht, das heißt Familien von einfachen (un- und angelernten) Arbeitern und Angestellten. Ihre Persönlichkeitsstruktur wird durch die Erziehungsziele, -stile und -bedingungen sowie durch die gesellschaftspolitischen Einstellungen dieser Familien geprägt.

Nach vorliegenden Forschungsergebnissen muß den einfachen (un- und angelernten) Arbeitern — im Gegensatz zu den Facharbeitern (vgl. Lempert/Thomssen, 1974) — ein „dichotomisches Bewußtsein“ (vgl. Popitz u.a., 1967) zugeschrieben werden. Das heißt, die meisten von ihnen sehen „die Gesellschaft als — unabwendbare oder abwendbare, unüberbrückbare oder ‚partnerschaftlich‘ zu vermittelnde — *Dichotomie*“ (Popitz u.a., 1967, S. 237), in ein „Oben“ und ein „Unten“ gespalten; sie selbst verorten sich „unten“ in dieser Gesellschaft (vgl. S. 242 und S. 244). Im Hinblick auf grundlegende gesellschaftliche Veränderungen sind sie pessimistisch, und sie glauben sich ohnmächtig gegenüber den gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen, die sie als unabwendbares kollektives Schicksal ansehen (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 282; Kern/Schumann, 1973, S. 133; Goldthorpe u.a., 1971).

Wenngleich der Zeitpunkt der Erhebung schon einige Zeit zurückliegt und auf einige Besonderheiten der Stichprobe sowie auf verschiedene Einwände gegen das methodische Vorgehen aufmerksam zu machen ist<sup>3</sup>, kann man davon ausgehen, daß die Ergebnisse der Studie von Popitz und Mitarbeitern, in der besonders viele un- und angelernte Arbeiter erfaßt wurden (vgl. S. 27; Lempert/Thomssen, 1974, S. 284), zentrale Momente des Bewußtseins „einfacher“ Industriearbeiter adäquat widerspiegeln (vgl. Kern/Schumann, 1970, S. 276).

Komplementär zum dichotomischen Bewußtsein ist die bei un- und angelernten Arbeitern besonders stark ausgeprägte *instrumentelle Einstellung* zur Arbeit (vgl. Goldthorpe u.a., 1970, S. 48 ff., S. 17 und S. 186), das heißt, stärker als andere reduzieren sie die Arbeit auf ihren Mittelcharakter, auf ihre Funktion im Reproduktionszusammenhang, denn nur selten bietet ihnen die Arbeit innere Befriedigung. Daher richten sie ihr Interesse vorrangig auf das Privatleben und die Freizeit (privatistische Einstellung; vgl. Goldthorpe u.a., 1971, S. 114), und hinsichtlich der Arbeit vor allem auf die Höhe des Lohnes und auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes (vgl. Goldthorpe u.a., 1971, S. 122 ff.). Diese Einstellung scheint sich mit der Automatisierung der Produktionsprozesse im Bereich der unmittelbaren Produktion zu erhalten beziehungsweise sogar zu verstärken (vgl. Kern/Schumann, 1973, S. 133), denn selbst qualifizierte Automationsarbeiter neigen zu einer instrumentellen Einstellung, das heißt dazu, „Selbstbestätigung im wesentlichen außerhalb der Arbeit zu suchen und in der Arbeit nur das mehr oder minder angenehme

3 Vgl. zur Kritik: Deppe, 1971; Deppe/Lange, 1970; Kern/Schumann, 1973; Herkommer, 1972; Lempert/Thomssen, 1974, S. 270 ff. und S. 283 ff.



Mittel zur Reproduktion und zur Befriedigung der Konsumentenwünsche zu sehen“ (Kern/Schumann, 1970, Teil 1, S. 285).

Da sich die einfachen Industriearbeiter in starkem Maße von „der Gesellschaft“ ausgeschlossen und benachteiligt sehen, entwickeln sie — verständlicherweise — keine besonderen Statusansprüche oder Aufstiegsinteressen, sondern eher eine stark resignative Haltung gegenüber der zukünftigen Berufs- und Lebensperspektive (vgl. Popitz u.a., 1967, S. 240 ff.). Wenn aber sozialer Aufstieg so gut wie ausgeschlossen erscheinen muß, dann können die Arbeiter auch „Bildung“ nicht als „Vehikel“ sozialen Aufstiegs betrachten.

Die Arbeits- und Lebensbedingungen der einfachen Industriearbeiter prägen nicht nur deren gesellschaftspolitische Einstellungen, sondern auch die Erziehungsziele und -stile: Anders als bei den Angehörigen der Mittelschicht, deren Tätigkeiten häufiger durch den Umgang mit Menschen und Symbolen (Informationen beziehungsweise Daten) gekennzeichnet sind, bezieht sich die Arbeit der unteren sozialen Schicht häufiger auf den Umgang mit Sachen („Dingen“). Letztere ist oft weniger komplex und stärker standardisiert (vgl. Pearlin/Kohn, 1966; Kohn, 1969). In der Regel sind sowohl der Handlungsspielraum als auch die Verantwortung geringer, gleichzeitig wird die Arbeit stärker direkt und persönlich kontrolliert als Tätigkeiten, die üblicherweise von Angehörigen der Mittelschicht ausgeführt werden. Vor diesem Hintergrund wird es verständlich, daß Familien der Unterschicht größeren Wert auf Konformität, auf Einhaltung äußerer Vorschriften, auf Gehorsam, gute Manieren und Sauberkeit legen als Mittelschichteltern (vgl. Pearlin/Kohn, 1966; Kohn, 1969; Caesar, 1972). Bei der Durchsetzung ihrer Erziehungsziele reagieren sie häufiger auf die (negativen) Konsequenzen des (abweichenden) Verhaltens und weniger auf die Motive und Absichten ihrer Kinder.

Nach den Ergebnissen vorliegender Untersuchungen zur familialen Sozialisation werden verschiedene Persönlichkeitsmerkmale — auch solche, die für politisches Handeln maßgeblich sind — vor allem durch den affektiven Kontext der Eltern-Kind-Beziehung und durch die jeweiligen Kontroll-(Sanktions- oder Disziplinierungs-)methoden der Eltern geprägt (vgl. Caesar, 1972; vgl. Tausch/Tausch, 1971).

Wegen der größeren beruflichen und außerberuflichen Belastungen der Unterschichtfamilien sind die affektiven Eltern-Kind-Beziehungen „häufiger durch Ablehnung und Indifferenz bestimmt als in der Mittelschicht“ (Caesar, 1972, S. 55). Als Disziplinierungsmittel bevorzugen sie — soweit bekannt — die sogenannten „power-assertive“-Techniken (vgl. S. 67; Becker, 1964); das heißt, sie steuern und kontrollieren kindliches Verhalten häufiger durch Befehle, die nur selten begründet werden, physische Strafen oder deren Androhung, durch Schimpfen, Privilegienentzug und Angsterzeugung.

Art und Grad der Anpassung dieser Jugendlichen hängen unter anderem davon ab, ob beziehungsweise in welchem Umfang, in welcher Art und Weise sie ein inneres Wertesystem entwickelt haben, wie rigide oder flexibel dieses ist, inwieweit sie vorgegebene Verhaltensziele und -erwartungen „verinnerlicht“ und zu eigenen Handlungsmotiven gemacht und ob sie ein inneres Kontroll- und Sanktionssystem („Gewissen“) ausgebildet haben, das abweichende Verhaltensweisen mit Schuldgefühlen bestraft und Anpassung/Konformität fordert.

Empirische Forschungsergebnisse stützen die Annahme, daß die sogenannten „power-assertive“-Techniken die Identifikation der Kinder mit den Eltern (vgl. Hoffmann, 1963 und 1970, S. 380; Hoffmann/Saltzstein, 1967, S. 50 ff.), die Übernahme der elterlichen oder herrschenden Werte und Normen und die Ausbildung einer Gewissensinstanz eher behindern als fördern (vgl. Hoffmann, 1970, S. 291 ff.). Zwischen verschiedenen Indikatoren der sogenannten „power-assertive“-Techniken und der Herausbildung „moralischen“ Bewußtseins bestehen — nach diesen Forschungsergebnissen — meist negative Zusammenhänge (vgl. Hoffmann/Saltzstein, 1967, S. 50 ff.; Hoffmann, 1970, S. 291 ff. und S. 318 ff.). Das heißt, „power-assertive are least effective in promoting development of moral standards and internalization of controls“ (Hoffmann, 1970, S. 331).

„Unterschichtkinder werden ... weniger stark internalisierte Über-Ich-Kontrollen ausbilden, was beinhaltet, daß Konformität mit moralischen Regeln bei ihnen stärker an die in einer Situation antizipierten Sanktionen gebunden, d.h. mehr *extern* und instrumentell motiviert bleibt.“ (Caesar, 1972, S. 83, vgl. S. 87 ff.) Bei diesem Typ des „externalisierten“ moralischen Bewußtseins werden weniger einzelne moralische Standards als eine generelle Folge- und Anpassungsbereitschaft rigide verinnerlicht. Dominantes Motiv der Konformität ist die Furcht vor Strafen. Die Konformität „bleibt daher an die Anwesenheit äußerer Kontrollinstanzen gebunden“ (S. 88). Dieser Fall „defensiver Identifikation“ führt zur „psychischen Abhängigkeit von Autoritätspersonen“ (S. 88). „Auf diese Weise verinnerlichte Verhaltenserwartungen werden gegenüber dem Ich rigide durchgesetzt ... Soziale Normen bilden keine von sozialer Autorität abgelöste — im Sinne des Ich-Ideals — positiv besetzte Maxime, denen das Individuum zu gleichen wünscht.“ (Brandt u.a., 1973, S. 120 f.)

Die sich unter diesen Bedingungen entwickelnde Persönlichkeitsstruktur scheint allerdings den „Arbeits-

anforderungen zu entsprechen, die in der Regel an die Erfüllung von außen gesetzter Anordnungen gebunden sind und kaum einen Spielraum für eigenständige Initiative und Entscheidungen enthalten. Sozialisationsprozesse dieses Typs begünstigen daher die Entwicklung subjektiver Strukturen, die sich den Arbeitsbedingungen im Bereich der unmittelbaren Produktion in der Regel fügen.“ (Brandt u.a., 1973, S. 122)

Obwohl die Lehrlinge in (handwerklichen und nichthandwerklichen) Klein- und Mittelbetrieben — wie nicht anders zu erwarten — mit ihrer Ausbildung besonders unzufrieden sind (vgl. Daviter, 1973), wird diese Unzufriedenheit bisher nicht in ein entsprechendes politisches Handeln umgesetzt. Im Gegenteil: In Klein- und Mittelbetrieben sprechen die Lehrlinge weniger über Ausbildungs- und politische Probleme (vgl. Daviter, 1973, S. 240). Außerdem sind sie häufiger der Meinung, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsame Interessen haben, daß Reformanstöße weniger von den Gewerkschaften als von den Parteien oder der Regierung kommen. Schließlich stehen die Lehrlinge in Klein- und Mittelbetrieben den Gewerkschaften distanzierter gegenüber als andere Lehrlinge, das heißt, sie sind nur selten Mitglied einer Gewerkschaft oder bereit, in eine Gewerkschaft einzutreten, und in der Regel sind sie mit der Politik der Gewerkschaften zufrieden (vgl. Daviter, 1973, S. 240).

Diese Integrationseffekte sind vermutlich nicht nur auf die bereits in der familialen (und schulischen) Sozialisation erzeugte Anpassungsbereitschaft, sondern unter anderem auch auf die besonderen Merkmale der betrieblichen Sozialisation in Klein- und Mittelbetrieben zurückzuführen, so zum Beispiel auf die weitverbreitete Form des „Beobachtungs- oder Modell-Lernens“. Nach vorliegenden Forschungsergebnissen scheinen die bloße Beobachtung und noch mehr die stellvertretende Belohnung des beobachtbaren Verhaltens eines „Modells“ (etwa des Gesellen) ein äußerst effektives Instrument „sozialen Lernens“ beziehungsweise sozialer Integration zu sein (vgl. Flanders, 1968; Bandura/Walters, 1963; Tausch/Tausch, 1971), vor allem deshalb, weil die „vorbildlichen“ Verhaltensweisen in diesem Fall weniger auf der Basis rationaler und bewußter Einsicht, sondern vielmehr „blind“ übernommen werden. Beobachtungslernen fördert daher weniger innovatorisches Verhalten als die Reproduktion tradierter Verhaltensmuster. Ein zweiter wesentlicher Faktor ist die isolierte Situation der Lehrlinge in Klein- und Mittelbetrieben, die die Herausbildung kollektiv-solidarischer Beziehungen, Orientierungen und Verhaltensweisen beeinträchtigt.

Noch viel wichtiger aber als die Frage nach dem Verhältnis der Integrationsleistungen der vorberuflichen und beruflichen Sozialisation und den Integrationsanforderungen des Handwerks ist die Frage, ob diese Sozialisations- und Integrationsleistungen den Ansprüchen der *Industrie* genügen, in die die Handwerksge-sellen abwandern. Wie die Ergebnisse der Kern/Schumann-Studie (1970, Teil 2) zeigen, sind gerade die repetitiven Teilarbeiter (vgl. S. 156) und die in der Industrie tätigen ehemaligen Handwerker mit ihrer Arbeit besonders unzufrieden (vgl. S. 159); ihre Aufstiegschancen schätzen sie gering ein (vgl. S. 169). Der größte Teil der in der Industrie tätigen Handwerker ist der Meinung, daß sich die geistigen Anforderungen, die körperlichen Anstrengungen, die geforderte Aufmerksamkeit, die nervlichen Belastungen, das Arbeitstempo und das Verhältnis von Lohn und Leistung für sie ungünstig entwickelt haben (S. 157 ff.). Viele von ihnen glauben, diese Arbeit nicht bis zum Beginn des Rentenalters aushalten zu können (S. 162). Daher ist in diesem Bereich mit einem erheblichen — wenn auch latenten — Konfliktpotential zu rechnen. Da die Industrie außerdem den deutschen Facharbeiter, das heißt die Absolventen einer Industrielehre, gerade wegen seiner „sozialen Qualifikationen“, seiner ausgeprägten Arbeitsdisziplin und -moral besonders schätzt (vgl. Wetz, Schmidt und Sass, 1974, S. 51 ff. und S. 59 ff.) und diesen vielfach auch für Anlernertätigkeiten den Absolventen einer Handwerkslehre vorzieht, scheint auch deshalb die Integration der letzteren keineswegs so unproblematisch zu sein, wie häufig angenommen wird (vgl. zum Beispiel Baethge, 1974, S. 202).

Wenn diese Argumente richtig sind, dann müßte die weitverbreitete Annahme, wonach die Leistung der Handwerkslehre weniger in der Qualifizierung als in der Sozialisation beziehungsweise Integration der Jugendlichen besteht, erst noch einer genauen Prüfung unterzogen werden.

Im nächsten Abschnitt sollen nun die Ausbildungsbedingungen und -probleme der gewerblichen Lehrlinge in der *Industrie*, vor allem in Großbetrieben, analysiert werden.

### 3.2.2 Gewerbliche Ausbildung in der Industrie, insbesondere in Großunternehmen

Ein Drittel der gewerblichen Lehrlinge wird in der *Industrie* ausgebildet. 1976 (1974) wurden insgesamt fast 260.000 (280.000) industrielle Ausbildungsverhältnisse registriert. Das waren fast 20 (25) Prozent aller Ausbildungsverhältnisse (Deutscher Industrie- und Handelstag, 1977). Die zehn am stärksten besetzten industriellen Ausbildungsberufe sind in Tabelle 57 aufgeführt.

Tabelle 57: Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den zehn am stärksten besetzten industriellen Ausbildungsberufen 1973 – 1976

Ausbildungsberuf	1973	1974	1975	1976
Maschinenschlosser	42.192	43.548	43.088	41.744
Werkzeugmacher	26.270	26.039	24.540	22.710
Technischer Zeichner	22.122	20.174	18.127	15.551
Bauzeichner	18.142	16.249	12.346	9.093
Elektroanlagen-Installateur	7.664	15.673	15.822	14.277
Starkstromelektriker*	22.826	14.377	—	—
Betriebsschlosser	12.612	13.886	15.354	16.099
Mechaniker	11.765	11.842	11.842	11.243
Dreher	8.885	9.476	9.999	9.938
Elektromechaniker*	12.304	7.055	—	—

\* Auslaufende Berufe, Ausbildungsordnungen gestrichen.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag, 1976, 1977.

Während im *gesamten* Ausbildungssystem (1970) rund 66 Prozent der Lehrlinge in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 34 Prozent in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten und nur noch 16 Prozent in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ausgebildet werden (vgl. Tabelle 58, Spalte 4), werden in der *Industrie* nur 15 Prozent der Lehrlinge in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, 55 Prozent in Betrieben mit mehr als 500 und noch fast 41 Prozent der Lehrlinge in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten ausgebildet; von den *gewerblichen* Lehrlingen werden sogar 56 (42,4) Prozent in Betrieben mit mehr als 500 (1.000) Beschäftigten ausgebildet. Der größte Teil der gewerblichen Lehrlinge in der Industrie konzentriert sich somit auf Großbetriebe.

Wie bereits dargestellt (vgl. Abschnitt 3.1), können Lehrlinge in industriellen Großunternehmen häufiger als in Klein- und Mittelbetrieben mit einer vollständigen Ausbildung rechnen, das heißt, es werden mindestens die dem Berufsbild entsprechenden Fertigkeiten und Kenntnisse — meist auf der Basis betriebsinterner Ausbildungspläne — systematisch und planmäßig vermittelt. Die Ausbildung wird zum großen Teil in einzelbetrieblichen Lehrwerkstätten und in betriebseigenen Unterweisungsräumen durchgeführt. Die Lehrlinge werden selten mit Hilfs-, Neben- und Routinearbeiten beschäftigt. Das Ausbildungspersonal verfügt häufig über moderne Lehrmittel, Medien und Arbeitsmaterialien. Somit werden die Lehrlinge in industriellen Großunternehmen in erster Linie als Lernende beziehungsweise Auszubildende betrachtet.

Nach den Erhebungen und Ergebnissen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ liegen die Nettokosten eines Drittels (32,7 Prozent) aller IHK-Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten zwischen DM 5.000,— und 7.500,— je Lehrling und Ausbildungsjahr (1974, S. 99 ff.). 62 Prozent dieser Betriebe wenden weniger als DM 7.500,— und 7 Prozent mehr als DM 10.000,— pro Jahr auf (S. 99 und S. 100).

Wenn die Lehrlinge in der Industrie, insbesondere in industriellen Großunternehmen, weniger billige Arbeitskräfte als teure Nachwuchskräfte sind, dann ist zunächst anzunehmen, daß diese Unternehmen — im Gegensatz zu vielen handwerklichen Klein- und Mittelbetrieben — nicht mehr Lehrlinge ausbilden, als sie zur Rekrutierung ihres Fachkräftepersonals benötigen. Da nun der Fachkräftebedarf industrieller Großunternehmen vergleichsweise gering ist und mit wachsender Betriebsgröße und steigendem technologischen Niveau sogar zurückgeht (vgl. Abschnitt 2.2.1), ist zu erwarten, daß die industriellen Großunternehmen — gemessen an ihrer Beschäftigtenzahl — vergleichsweise wenige Ausbildungsplätze auf dem Ausbildungsmarkt anbieten:

Tatsächlich bildet die Industrie nur ein Viertel aller Lehrlinge aus, während in diesem Wirtschaftsbereich mehr als ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet. Von den *gewerblichen* Lehrlingen werden ein Drittel in der Industrie und zwei Drittel im Handwerk ausgebildet; von der Gesamtheit der in Industrie *und* im Handwerk Beschäftigten arbeiten jedoch zwei Drittel in der Industrie und nur ein Drittel im Handwerk. Von *allen* Lehrlingen im „dualen System“ werden mehr als zwei Drittel in Klein- und Mittelbetrieben (mit weniger als 100 Beschäftigten) ausgebildet. Demgegenüber wird in der Industrie mehr als die Hälfte der

Tabelle 58: Beschäftigte, Betriebe, Lehrlinge und Lehrlingsquoten insgesamt und in der Industrie nach Beschäftigtengrößenklassen 1970

Beschäftigten- größenklassen	Insgesamt					Beschäftigten- größenklassen	Industrie				
	Beschäftigte insgesamt		Lehrlinge		Lehrlings- quote (3/1)		Betriebe	Beschäftigte		Facharbeiter	
	in Mio.	%	in 1.000	%				%	%	(9)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)		
1 - 4	3,25	13,3	132	10,3	4,0	-	-	-	-	-	-
5 - 9	2,31	9,5	245	19,2	10,6	-	-	-	-	-	-
10 - 19	2,08	8,5	178	14,0	8,5	10 - 19	13.300	187.100	2,1	57.000	2,3
20 - 49	2,99	12,3	176	13,8	5,9	20 - 49	18.100	573.700	6,6	179.000	7,2
50 - 99	2,40	9,8	112	8,8	4,6	50 - 99	10.200	721.200	8,3	224.000	9,0
100 - 199	2,38	9,8	105	8,2	4,3	100 - 199	6.800	955.600	11,0	283.000	11,4
200 - 499	3,08	12,6	124	9,7	4,0	200 - 499	5.000	1.534.300	17,5	435.000	17,5
500 und mehr	5,88	24,2	205	16,0	3,5	500 - 999	1.700	1.178.900	13,5	308.700	12,4
						1.000 und mehr	1.300	3.569.400	41,0	993.400	40,0
Insgesamt	24,4	100,0	1.277	100,0	5,2	Insgesamt	56.400	8.700.000	100,0	2.480.000	100,0

Beschäftigten- größenklassen	Industrie Lehrlinge		Lehrlings- quote (11/7)	Gewerbliche Lehrlinge		Lehrlings- quote (14/7)	Lehrlings- quote (14/9)	Kfm. Lehrlinge		Lehrlings- quote (18/7)	Kfm. u. Ver- waltungs- angestellte	Lehr- lings- quote (18/21)
	%			insgesamt	%			insgesamt	%			
	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
1 - 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5 - 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 - 19	5.000	1,5	2,67	3.100	1,4	1,65	5,0	1.900	1,7	1,0	21.500	8,8
20 - 49	19.000	5,6	3,30	12.100	5,4	2,10	3,0	6.900	6,0	1,2	64.500	10,7
50 - 99	27.000	8,1	2,87	17.700	7,9	2,45	8,0	9.800	8,5	1,35	83.100	11,8
100 - 199	38.000	11,2	3,97	24.500	10,9	2,56	8,6	13.600	11,8	1,4	120.000	11,3
200 - 499	63.700	18,8	4,15	40.600	18,2	2,64	9,3	23.100	20,2	1,5	205.900	11,2
500 - 999	47.000	13,9	3,98	30.700	13,7	2,60	9,9	16.400	14,3	1,4	166.600	9,8
1.000 und mehr	137.000	40,7	3,85	94.700	42,4	2,65	9,5	42.800	37,4	1,2	454.200	9,4
Insgesamt	337.300	100,0	3,88	223.400	100,0	2,56	9,0	114.500	100,0	1,32	1.115.800	10,3

Quelle: Sausen/Winterhager, 1974; Wirtschaft und Statistik, Nr. 9/1973, S. 511; Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1973; Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1976; zum Teil eigene Berechnungen.

Lehrlinge in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ausgebildet (gewerbliche Lehrlinge: 56,1 Prozent; kaufmännische Lehrlinge: 51,7 Prozent; vgl. Tabelle 58). Eine relativ qualifizierte Ausbildung in industriellen Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten erhalten insgesamt nur etwa 10 Prozent *aller* Lehrlinge. Der Anteil der *gewerblichen* Ausbildungsverhältnisse in diesen Betrieben beträgt sogar nur etwas mehr als 7 Prozent. Im Verhältnis zur *Beschäftigtenzahl* bildet die Industrie (im Durchschnitt) wesentlich weniger gewerbliche Lehrlinge aus (Lehrlingsquote: 2,56) als das Handwerk (10,8) und liegt damit unter dem Durchschnitt (5,2; zum Vergleich: Siemens AG: 4,5; vgl. Tabelle 59). Auch in Relation zur Zahl der *Fachkräfte* bildet die Industrie weniger gewerbliche Lehrlinge aus als das Handwerk: So beträgt der *Anteil* an den Fachkräften in der Industrie 9 Prozent (1970) und im Handwerk 27 Prozent (1968), zum Vergleich Siemens AG: 23 Prozent (1971).

Wie die Zahlen der Tabelle 58 zeigen, variiert die Ausbildungsintensität/Lehrlingsquote (Zahl der Ausbildungsverhältnisse bezogen auf die Zahl der Beschäftigten/Fachkräfte) mit der Betriebsgröße: Während im „dualen System“ — mit Ausnahme der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten — die Ausbildungsintensität mit wachsender Betriebsgröße insgesamt abnimmt (vgl. Tabelle 58), zeigen sich in der Industrie entgegengesetzte Tendenzen, insbesondere bei den gewerblichen Lehrlingen, weniger dagegen bei den kaufmännischen Lehrlingen. Hier ist die Ausbildungsintensität in den mittelgroßen Betrieben am größten.

Im Vergleich zum Handwerk ist also die Ausbildungseigenleistung der Industrie gering (vgl. v. Hennings/Schwarz, 1975, S. 117). Von den männlichen Arbeitskräften (mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung), die 1970 in der Industrie beschäftigt waren, hatten 49 Prozent eine industrielle Lehre absolviert. In den meisten Industriezweigen ist die Ausbildungsintensität — gemessen an der Lehrlingsquote = Zahl der gewerblichen Lehrlinge/Zahl der Facharbeiter — erheblich zurückgegangen, am stärksten in den besonders ausbildungsintensiven Industriezweigen (vgl. v. Hennings/Schwarz, 1975, S. 119). Großbetriebe haben in dieser Zeit ihr Ausbildungsvolumen häufig erweitert oder nicht in gleichem Maße reduziert wie die industriellen Klein- und Mittelbetriebe. Insgesamt aber konnten die Großbetriebe die sinkende Ausbildungsbereitschaft der Klein- und Mittelbetriebe nicht kompensieren (vgl. S. 124 ff.).

In den meisten Industriezweigen wurde — nach den von v. Hennings und Schwarz durchgeführten Berechnungen — der Umfang der gewerblichen Ausbildung dem (abnehmenden) Facharbeitereinsatz angepaßt. Vielfach wurde das Ausbildungsvolumen proportional stärker reduziert als die Zahl der Facharbeiter (S. 122). In den Wachstumsindustrien (chemische Industrie, elektrotechnische Industrie) expandierte die Ausbildung nicht in gleichem Maße wie der Facharbeiterbestand, so daß auch in diesen Industriezweigen die Ausbildungsintensität zurückging (vgl. S. 122). „Die gewichtigste Ursache für den Rückgang der gewerblichen Nachwuchsausbildung scheint darin zu bestehen, daß sich in vielen Industriezweigen der ‚Bedarf‘ nach Facharbeitern verringert und/oder daß die zunehmende Technisie-

Tabelle 59: Lehrlingsquoten (gewerbliche Lehrlinge):  
Handwerk 1956, 1963, 1968, Industrie 1970 und Siemens AG 1971

Bezugsgröße	Handwerk			Siemens AG 1971	Industrie 1970
	1956	1963	1968		
Beschäftigte* (insgesamt)	15,0	9,8	10,8	4,5	2,56
Gewerblich Tätige**	30,7	17,4	19,0	7,2	5,8
Fachkräfte***	42,8	24,8	27,0	23,4	9,0

\* Siemens: Aktiengesellschaft ohne Gesellschaften in Europa und Übersee.

\*\* Siemens: Gewerblich Tätige mit Fachausbildung und un- und angelernte gewerblich Tätige; Handwerk: Gesellen und un- und angelernte Arbeiter; Industrie: Facharbeiter und sonstige Arbeiter.

\*\*\* Siemens: Gewerblich Tätige mit Fachausbildung; Handwerk: Gesellen (und sonstige Facharbeiter).

Quelle: Tabellen 45 und 58; Siemens AG, o.J.; Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1973; zum Teil eigene Berechnungen.

„... die Zahl der Arbeitsplätze einer betrieblichen Ausbildung immer mehr Hemmnisse entgegenstellte.“ (S. 350, vgl. S. 349)

Da der Facharbeiteranteil in industriellen Großunternehmen besonders gering ist und das Ausbildungsvolumen der Großunternehmen in den letzten Jahren erheblich stabiler war als in industriellen Klein- und Mittelbetrieben, sind auch im Bereich industrieller Großunternehmen keine besonderen Rekrutierungs- und Nachwuchsprobleme zu erwarten.

Für diese Annahme spricht auch die mit der Einführung der Stufenausbildung bewirkte zusätzliche Selektion im Berufsbildungssystem (vgl. IG-Metall, 1977, S. 15). Seit 1969 wurden für die gewerbliche Ausbildung in der Industrie mehrere Stufenausbildungsordnungen erlassen, so zum Beispiel für die Ausbildung in der Bekleidungsindustrie, der Maschenwarenproduzierenden, Spinnerei- und Weberei-Industrie (alle 1971) sowie für den Bereich der elektrotechnischen Ausbildung (1972).

Die neue Ausbildungsordnung für die elektrotechnischen Ausbildungsberufe hob acht alte Elektroberufe auf und setzte an deren Stelle fünf zweijährige Ausbildungsberufe sowie sieben Aufbaustufenberufe (vgl. Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie, 1973). Die wesentlichen Merkmale der Stufenausbildung sind:

1. in der ersten Stufe die gemeinsame Ausbildung der Lehrlinge, die traditionell nach unterschiedlichen Ausbildungsordnungen ausgebildet wurden, und
2. die vertikale Stufung der Ausbildung in Verbindung mit einer Zwischenprüfung, die bereits zu einem eigenständigen Berufsabschluß führt (vgl. Deppe-Wolfinger, 1972; Brock, 1972; Hegelheimer, 1972; Pätzold, 1977, S. 4 und S. 5; IG-Metall, 1977).

Bei der Einschätzung der Stufenausbildung muß deutlich zwischen den theoretischen Konzeptionen und den tatsächlichen Formen und Leistungen der Stufenausbildung unterschieden werden. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, werden in den Stufenausbildungsordnungen die Ausbildungselemente der unterschiedlichen Ausbildungsordnungen lediglich neu angeordnet, allenfalls wenige neue Elemente den traditionellen Inhalten hinzugefügt. Dabei werden in der ersten Stufe den Lehrlingen (ehemals unterschiedlicher Ausbildungsgänge) diejenigen Ausbildungsinhalte vermittelt, die den (zusammengefaßten) Ausbildungsordnungen beziehungsweise -berufen gemeinsam sind (vgl. Pätzold, 1977, S. 4 f.). Diese Ausbildungskonzeption widerspricht den ursprünglichen Reformvorstellungen, wonach in der Grundstufe zunächst eine breite (theoretische) Berufsgrundbildung und — darauf aufbauend — *allen Lehrlingen* eine spezialisierte Fachbildung vermittelt werden sollten; denn die „Breite“ der Grundstufe hängt vor allem von der Auswahl und der Anzahl der zusammengefaßten Ausbildungsberufe und davon ab, ob — über die bis dahin schon gemeinsamen Ausbildungselemente hinaus — *neue* Ausbildungsinhalte in die erste Ausbildungsstufe einbezogen werden. Außerdem werden in der ersten Stufe häufig weniger theoretische Grundkenntnisse als fachpraktische Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die die Jugendlichen befähigen sollen, bereits nach Abschluß der Grundstufe im Betrieb voll einsatzfähig zu sein.

Wenn aber die Stufenausbildungsordnungen in der ersten Stufe vor allem jene Ausbildungselemente zusammenfassen, die allen (zusammengefaßten) Berufen beziehungsweise Ausbildungsordnungen vor ihrer Neuordnung gemeinsam waren, dann sind diese Konzeptionen zunächst einmal Rationalisierungsmaßnahmen, die zur Effektivierung der Ausbildung beitragen sollen, um die hohen und zum Teil gestiegenen Ausbildungskosten (vgl. IG-Metall, 1977, S. 12) wieder zu senken (vgl. Dybowski/Rudolph, 1974 b; Deppe-Wolfinger, 1972; Pätzold, 1977, S. 4 f.), wenngleich der Rationalisierungseffekt nicht so bedeutsam zu sein scheint wie häufig angenommen wird (vgl. Pätzold, 1977, S. 4). Die steigenden Ausbildungskosten sind unter anderem die Folge der wachsenden „Verschulung“ der Ausbildung in industriellen Großunternehmen beziehungsweise der zunehmenden Trennung der Ausbildung von der Produktion. Für diese Entwicklung werden mehrere Gründe genannt:

Erstens scheint der technisch-organisatorische Wandel nicht nur die beruflichen Anforderungen, sondern auch die dem Arbeits- und Produktionsprozeß immanenten Lernchancen zu reduzieren und damit Einarbeitungsprozesse durch Vor-, Mit- und Nachmachen sowie Lernprozesse durch „Versuch und Irrtum“ zunehmend auszuschließen (v. Hennings, 1975).

Zweitens wird angenommen, daß die Kosten und Risiken einer produktionsnahen Ausbildung mit fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung gewachsen sind. Zwar hat die Verantwortung im Bereich der unmittelbaren Produktion mit steigendem Mechanisierungs- und Automatisierungsniveau nicht generell zugenommen, doch gibt es viele Arbeitsplätze, an denen zwar die Wahrscheinlichkeit eines Schadens geringer, der potentielle Schaden aber erheblich größer ist als unter den Bedingungen einer handwerklichen und/oder gering mechanisierten Produktionsweise.

Wenn — drittens — die Annahme richtig ist, daß sich die beruflichen Anforderungen zunehmend von den Fertigkeiten zu den Kenntnissen verschieben (vgl. Abschnitt 2.2.1), dann sind diesen neuen Anforderungen kognitive Lernprozesse adäquat, die zwar nur selten das Niveau von Anlernprozessen übersteigen,

aber besser und rationeller in produktionsunabhängigen Kursen und Lehrgängen organisiert und durchgeführt werden können.

Schließlich — und viertens — scheint es im Hinblick auf die Intensivierung der Arbeit, das steigende Arbeitstempo und den wachsenden Termindruck der Produktionsabteilungen ratsam, die Ausbildung aus dem Produktionsprozeß auszulagern, weil sie diesen nun empfindlicher stört als früher.

Angesichts der wachsenden Konzentration der Lehrlinge auf nur wenige Ausbildungsberufe (Lempert, 1966; Sausen/Winterhager, 1974), die in Großbetrieben traditionell nach unterschiedlichen Ausbildungsordnungen ausgebildet wurden, war es naheliegend, eine einheitliche und gemeinsame Ausbildung für mehrere Ausbildungsberufe und damit eine rationelle Form der Ausbildungsorganisation zu entwickeln. Großunternehmen, wie zum Beispiel AEG, nutzten ihren politischen Einfluß, um die besonders dringlich werdende Stufenausbildung „Elektrotechnik“ durchzusetzen. „Dagegen muß das Handwerk die Stufenausbildung notwendigerweise ablehnen, da sie unter den in Handwerksbetrieben vorherrschenden Produktionsbedingungen nicht effizient und darüber hinaus unter organisatorischen Gesichtspunkten kaum durchführbar ist“ (Dybowski/Rudolph, 1974 b, S. 147; vgl. auch IG-Metall, 1977, S. 12), denn die „Zusammenlegung von Lehrberufen und die Schaffung einer gemeinsamen Grundstufe ist als betriebliche Berufserziehung nur durchführbar, wenn die Struktur der Betriebe diesen Weg zuläßt, das heißt, die Betriebe müssen polyberuflich und nicht, wie es für die meisten Handwerksbetriebe typisch ist, monoberuflich strukturiert sein. Im Handwerk würde die Übernahme eines solchen Organisationsschemas zwangsläufig die Herausnahme der Grundstufe aus der betrieblichen Erziehung und ihrer Verlegung in überbetriebliche oder schulische Unterweisungsstätten zwingen; eine Maßnahme, die von der Idee und der pädagogischen Konzeption der Handwerkslehre her nicht als erwünscht bezeichnet werden kann.“ (Schlieper, zitiert nach Lemke, 1971 b, S. 186 f.)

Weil die Großunternehmen auf die Gestaltung der Ausbildungsordnungen — vor allem im Bereich der elektrotechnischen Ausbildung — einen größeren Einfluß nehmen konnten als die industriellen Klein- und Mittelbetriebe, wurden die Interessen der letzteren zwangsläufig vernachlässigt. Der DIHT dürfte daher nicht unrecht haben, wenn er davon spricht, daß die neuen Ausbildungsordnungen für diese Betriebe und ihre Ausbildungsmöglichkeiten eine Überforderung darstellen (vgl. Deutscher Industrie- und Handelstag, 1974, S. 29, S. 34 ff. und S. 65; vgl. den Brief der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände an den Bundeskanzler), und wenn er darauf verweist, daß die neuen Ausbildungsordnungen „inhaltlich überzogen und zu sehr auf die Großbetriebe“ abgestellt seien (Die Zeit vom 23. Mai 1975).

Mit der Differenzierung der Ausbildung nach Dauer, Qualifikations- und Abschlußniveau hat die Industrie die Ausbildung den sich in der Industrie verstärkt durchsetzenden Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen angepaßt (vgl. Pätzold, 1977, S. 5), denn vor diesem Hintergrund muß eine einheitliche — dreijährige oder dreieinhalbjährige — Facharbeiterausbildung dysfunktional erscheinen.

Mit Einführung der Stufenausbildung konnten schließlich die Unternehmen ihre Verfügungsgewalt über die Ausbildung erweitern (vgl. Pätzold, 1977, S. 4-7; IG-Metall, 1977, S. 13), weil es den Großunternehmen nun gelingt, die Lehrlinge sowohl horizontal — nach Art (Allokationsmechanismus) — als auch vertikal — nach dem Niveau (Selektionsmechanismus) — zu differenzieren, auf unterschiedliche Qualifikationsstufen und -richtungen (verschiedene Ausbildungsberufe) zu verteilen und die Ausbildungsströme entsprechend dem betrieblichen Bedarf zu lenken und zu kanalisieren (vgl. Lemke, 1971 a und 1971 b; vgl. Pätzold, 1977, S. 5).

Mit den institutionalisierten Eingangs- und Zwischenprüfungen, deren Leistungsanforderungen und Bewertungsstandards beliebig manipulierbar sind (vgl. auch Pätzold, 1977, S. 7), verfügen die Großunternehmen über Steuerungsinstrumente, mit denen die Ausbildungs- und Statusansprüche der Jugendlichen reguliert (vgl. auch S. 7) beziehungsweise — wenn es der betriebliche Bedarf erfordert — reduziert, das heißt auf Grundstufenberufe gerichtet werden können. In der Hoffnung auf eine qualifizierte Facharbeiterausbildung in einem industriellen Großunternehmen schließen viele Jugendliche einen Ausbildungsvertrag ab. Im Verlauf der Ausbildung wird ein Teil von ihnen mit Hilfe selektiver Zwischenprüfungen für Anlerntätigkeiten ausgelesen (Konzept der Regulierung der Statusdistribution und der Statuserwartungen; vgl. Abschnitt 1.2; vgl. auch IG-Metall, 1977, S. 15). Die Stufenausbildungsordnungen sind somit vor allem Instrumente, mit denen der Facharbeiternachwuchs — entsprechend dem betrieblichen Bedarf — gesteuert beziehungsweise gedrosselt werden kann und mit denen Jugendliche für Anlerntätigkeiten rekrutiert werden können (vgl. Krause, 1969; Thomas, 1965; Breustedt, 1965). Diese Interessen werden besonders an den von der Firma Krupp für die einzelnen Ausbildungsstufen mitgeteilten Bedarfsquoten deutlich (vgl. Deppe-Wolfinger, 1972).

Das Ausmaß und die Schärfe der Auslese lassen sich mit Einschränkungen an der Verteilung der

Tabelle 60: Zahl der Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten Ausbildungsberufen (Stufenausbildung) nach Grund- und Aufbaustufe 1973 – 1976

Jahr	Aus- bil- dungs- gang	Bereich	Ausbildungsberuf	Zahl der Ausbildungsverhältnisse			
				1973	1974	1975	1976
1969	(1)	Textilveredelungs- Industrie	a* Textilveredeler (2)**	195	217	262	313
			b1 Textilveredeler (1) (Druck)	42	50	76	114
			b2 Textilveredeler (1) (Färber)	46	51	81	124
			b3 Textilveredeler (1) (Appretur)	14	25	36	47
			Summe Aufbaustufe	–	–	193	285
			Summe %***	–	–	455 42,4	598 47,6
1971	(2)	Bekleidungs- Industrie	a Bekleidungsnaher	2.508	1.763	2.164	2.709
			b Bekleidungsfertiger	8.273	6.807	5.595	6.501
			c Bekleidungsschneider	2.250	2.023	2.023	1.798
	(3)	Spinnerei- Industrie	a Textilmaschinenführer (2)	145	177	292	315
			b Textilmechaniker (1)	12	9	18	37
			Summe %	–	–	310 5,8	352 10,5
	(4)	Maschenwaren- produzierende Industrie	a Textilmaschinenführer (2)	93	105	133	239
			b1 Textilmaschinenmechaniker (1)	103	71	95	103
			b2 Textilmaschinenmechaniker (1)	11	9	12	15
			b3 Textilmaschinenmechaniker (1)	6	11	6	12
			Summe Aufbaustufe	–	–	113	130
			Summe %	–	–	246 45,9	269 48,3
(5)	Weberei- Industrie	a Textilmaschinenführer (2)	225	330	505	511	
		b Textilmaschinenmechaniker (1)	27	36	42	90	
		Summe %	–	–	547 7,6	601 14,9	

\* a = Grundstufe(nberuf); b, c = Aufbaustufe(nberuf).

\*\* Zahl der Ausbildungsjahre.

\*\*\* Anteil der Ausbildungsverhältnisse in der Aufbaustufe an der Gesamtheit aller Ausbildungsverhältnisse des jeweiligen Ausbildungsganges. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß diese Maßzahl den Grad der Auslese nur indirekt zum Ausdruck bringt, weil sie sowohl von der *Quote des Übergangs* der Lehrlinge (= Anteil der in die Aufbaustufe übernommenen Lehrlinge an der Gesamtheit aller Lehrlinge, die die Grundstufe verlassen) von der Grund- in die Aufbaustufe als auch von der *Entwicklung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse/Lehrlinge in der Grundstufe* abhängt. Dieser Prozentsatz sinkt/steigt mit wachsender/abnehmender Schärfe der Auslese, aber auch bei expandierender/schrumpfender Ausbildung in der Grundstufe, das heißt, ein *rückläufiger Anteil* ist nur dann ein eindeutiger Indikator für eine sich verschärfende Auslese, wenn die Grundstufenausbildung *nicht expandiert* (also konstant bleibt oder zurückgeht), ein *steigender Anteil* nur dann, wenn die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Grundstufe *nicht zurückgeht* (also konstant bleibt oder zunimmt). Daher hat die *absolute Höhe* der errechneten Anteile allein zunächst keine Aussagekraft im Hinblick auf den Grad und die Schärfe der Auslese.



Fortsetzung der Tabelle 60

Jahr	Aus- bil- dungs- gang	Bereich	Ausbildungsberuf	Zahl der Ausbildungsverhältnisse			
				1973	1974	1975	1976
1972		Elektro-Industrie	Erstes Jahr gemeinsame Grundausbildung (1)				
	(6)		1a Elektromaschinenwickler (1)	171	344	365	393
			1b Elektromaschinenmonteur (1)	86	123	232	210
			Summe	--	--	597	603
			%***	--	--	38,8	34,8
	(7)	Elektrotechnische Berufe	2a Elektroanlagen-Installateur (1)	7.664	15.673	15.822	14.277
			2b Energieanlagenelektroniker (2)	630	1.268	6.272	11.089
			Summe	--	--	22.094	25.366
			%	--	--	28,3	43,7
	(8)		3a Elektrogerätemechaniker (1)	1.793	3.396	3.312	2.895
			3b Elektrogeräteelektroniker (2)	329	578	1.722	2.390
			Summe	--	--	5.034	5.285
			%	--	--	34,2	45,2
	(9)		4a Fernmelde-Installateur (1)	1.744	3.056	2.706	2.585
			4b Fernmeldeelektroniker (2)	8	20	1.007	1.820
			Summe	--	--	3.713	4.405
			%	--	--	27,1	41,3
	(10)	Nachrichtentechnische Berufe	5a Nachrichtengeräte- mechaniker (1)	1.959	3.837	3.815	3.607
			5b1 Feingeräteelektroniker (2)	74	140	444	638
			5b2 Informationselektroniker (2)	299	543	1.086	1.387
			5b3 Funkelektroniker (2)	101	220	876	1.160
			Summe Aufbaustufe	--	--	2.406	3.185
			Summe	--	--	6.221	6.792
			%	--	--	38,6	46,8
			Summe 9 Aufbaustufen	--	--	11.972	19.236
			Summe 9 Grundstufen	--	--	27.212	25.135
			Summe (9 Ausbildungsgänge)****	--	--	39.184	44.361
			%	--	--	30,5	43,4

\*\*\*\* Ohne Bekleidungsindustrie.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag, 1976, 1977.

Ausbildungsverhältnisse auf Grund- und Aufbaustufe ablesen. Wie Tabelle 60 zeigt, schwankt der Anteil der Ausbildungsverhältnisse in der Aufbaustufe an der Gesamtheit aller Ausbildungsverhältnisse eines Ausbildungsganges sowohl zwischen den einzelnen (ausgewählten) Ausbildungsgängen als auch innerhalb der Ausbildungsgänge erheblich. Dies mag zum einen in „Anlaufschwierigkeiten“ begründet sein, zum anderen in der Unsicherheit, den einzelbetrieblichen Fachkräftebedarf vorzuschätzen und zu planen. Die bisher vorliegenden Daten stellen also keine ausreichende Basis für die Einschätzung der Selektionsprobleme im Rahmen von Stufenausbildungsordnungen dar. Dennoch lassen die Daten erkennen, daß die Auslese teilweise äußerst scharf ist.

Weil die mit den Stufenausbildungsordnungen intendierte Auslese als konstitutives Element in die „Konstruktion“ der Curricula eingeht, verlangt diese Ausbildungskonzeption besondere Rechtfertigungen. Wie die Konflikte um die Stufenausbildung zeigen (vgl. Weiler/Freitag, 1971), konnten die Unternehmen diese Legitimationsprobleme bisher nicht mit der Behauptung lösen, daß es eine Übereinstimmung zwischen der Ausbildungs- und Bedarfsstruktur der Unternehmen und der Begabungsstruktur der Lehrlinge gebe (vgl. Krause, 1969, S. 51). An die Stelle dieser Ideologie tritt nunmehr die Ideologie von der Leistungsauslese: Nicht mehr die (naturbedingte) Begabung, sondern die (unbedingte) „reine“ Leistung solle über die gegenwärtigen Ausbildungs- und die zukünftigen Berufschancen entscheiden. Aber auch die Ideologie von der Leistungsauslese wird die Legitimationsprobleme nicht lösen können, schon weil sie im Widerspruch zum gesellschaftlichen Postulat der Chancengleichheit steht.

Wie diese Ausführungen zeigen, wirft die Abstimmung zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem im industriell-gewerblichen Bereich, insbesondere in Großunternehmen, weniger Rekrutierungs- als Ausleseprobleme auf. Zusammenfassend kann somit die Hypothese aufgestellt werden, daß der „Rückgang der gewerblichen Ausbildungsverhältnisse in der Tendenz den funktionalen Erfordernissen der Industrie“ entspricht (v. Hennings, 1975).

Aber auch unter *qualitativen* Gesichtspunkten scheinen zwischen den Anforderungen der Facharbeiterpositionen in industriellen Großunternehmen und den in der Berufsausbildung vermittelten Qualifikationen keine größeren Abstimmungsprobleme zu bestehen. Es muß vielmehr angenommen werden, daß die in den Aufbaustufenberufen vermittelten Qualifikationen im allgemeinen gerade jenen (wenigen) Positionen entsprechen, die relativ hohe Anforderungen an die Arbeitskräfte stellen, während die in der Grundstufe vermittelten Qualifikationen vermutlich dem Niveau der meisten Anlernertätigkeiten entsprechen (vgl. Dybowski/Rudolph, 1974 b, S. 147). Daher sind in diesem Bereich in der Regel keine größeren Qualifikationsprobleme zu erwarten, sie waren auch nicht empirisch festzustellen: Auf der Grundlage ihrer umfangreichen Analysen kamen Kern und Schumann (1970, Teil I) zu dem Ergebnis, daß „in keinem der von uns erfaßten Umstellungsfälle ... mit der Personalrekrutierung größere Schwierigkeiten verbunden (waren) ... die Qualifikationsreserven der Industriearbeiterschaft reichen normalerweise aus ...“ (S. 280).

Es muß sogar angenommen werden, daß viele Facharbeiter — gemessen an den Anforderungen des Arbeitsplatzes beziehungsweise an den Anforderungen der Privatwirtschaft — „überqualifiziert“ sind, denn viele Facharbeiter sind gegenwärtig unterwertig eingesetzt, da

— ein Teil der Facharbeiter über eine Technikerausbildung verfügt, aber weiterhin Facharbeitertätigkeiten ausübt (vgl. Abschnitt 2.2.1),

— ein Teil der Facharbeiter sich mit Anlernpositionen begnügen muß, denn rund 40 Prozent der auf Angelerntenniveau Beschäftigten haben eine betriebliche Ausbildung (vgl. Schuster, 1974, S. 99; Hofbauer/Kraft, 1974; Abschnitt 2.1.4),

— ein anderer Teil faktisch Anlernertätigkeiten ausübt (vgl. Oppelt, Schrick und Bremmer, 1972) und

— bei einem weiteren Teil die Facharbeiterqualifikationen nur noch in wenigen Fällen abgefordert werden (vgl. Wetz, Schmidt und Sass, 1974).

Ob die letztgenannte Gruppe der Facharbeiter „überqualifiziert“ ist, hängt unter anderem davon ab, ob die latenten Qualifikationspotentiale, die nur bei technischen und organisatorischen Umstellungen der Arbeit aktiviert werden müssen, funktionale Bestandteile ihrer Qualifikationen sind, um Kontroll- und Organisationsaufwand beziehungsweise -kosten zu sparen, oder ob sie „überflüssige“ Bestandteile der traditionellen Facharbeiterausbildung sind (vgl. Wetz, Schmidt und Sass, 1974, S. 58).

Entstehen dennoch im Zusammenhang mit technisch-organisatorischen Veränderungen und/oder mit einem Berufswechsel Qualifikationsdefizite, so können diese meist ohne größere Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen bewältigt werden (vgl. Abschnitt 2.1.4; Lenhardt, 1974; Gerstenberger, 1976). Auf der Basis der dargestellten Materialien scheint somit die Hypothese gerechtfertigt, daß im allgemeinen sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Qualifikationsangebote des Arbeitsmarktes und der betrieblichen Ausbildungsabteilungen den Qualifikationsansprüchen industrieller Unternehmen genügen.

Ebenso kontrovers wie die Qualifizierungsproblematik ist die Frage nach der *Anpassungs- und Integrationsbereitschaft* der Arbeiter und Facharbeiter. Während viele Autoren der Meinung sind, daß die Integration der Arbeiter gelungen sei, meinen andere — insbesondere neomarxistische Gruppen — eine wachsende Auflehnung der Industriearbeiter gegen den Kapitalismus feststellen zu können.

Zur Einschätzung der Anpassungs- und Integrationsbereitschaft der Absolventen einer Industrielhre sollen wiederum die Ergebnisse einiger wichtiger Untersuchungen zur familialen und beruflichen Sozialisation dargestellt werden: Im Gegensatz zu den Handwerkslehrlingen haben die gewerblichen Lehrlinge industrieller Großunternehmen überwiegend den Hauptschul- oder Realschulabschluß erworben. Sie stammen meist aus Angestelltenfamilien und Familien gelernter Arbeiter und Facharbeiter, das heißt aus der oberen Unterschicht und aus der unteren Mittelschicht (vgl. *Wirtschaft und Statistik*, 1973, S. 466, 1974, S. 336; Lempert/Thomssen, 1974, S. 45 ff.; Heinen u.a., 1972).

Drei Viertel der 300 in Berlin befragten ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge wurden der oberen Unterschicht oder der unteren Mittelschicht zugeordnet (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 45), etwa 60 Prozent der Befragten stammten aus der unteren Mittelschicht (Familien von Industriemeistern, einfachen und mittleren Beamten, aus Familien von Berufssoldaten, Landwirten und kleinen Selbständigen des Handels und Gewerbes) sowie aus Familien der oberen Mittelschicht (Familien von Ingenieuren, leitenden Angestellten oder freien Berufen und Unternehmern). Nur 10 Prozent der Facharbeiter kamen aus Familien von Angelernten beziehungsweise Hilfsarbeitern, 28 Prozent aus Familien von Facharbeitern beziehungsweise nichtselbständigen Handwerkern (S. 44 ff.).

Das Verhalten und Bewußtsein der gewerblichen Lehrlinge industrieller Großunternehmen wird vor allem durch die in der Mittelschicht dominierenden Interpretations- und Deutungsmuster sowie durch die mittelschichtspezifischen Erziehungsziele und -stile geprägt. Doch ist die sogenannte Mittelschicht in sich sehr heterogen und der Forschungsstand zum „Bewußtsein“ der einzelnen Mittelschichtgruppen noch zu wenig differenziert. So ist auch die Frage nach den in der vorberuflichen Sozialisation vermittelten gesellschaftspolitischen Einstellungen vorläufig noch nicht befriedigend zu beantworten. Forschungsergebnisse liegen vor allem über den Zusammenhang zwischen einigen Merkmalen mittelschichtspezifischer Erziehungsziele und -stile und ausgewählten Persönlichkeitsmerkmalen der Kinder und Jugendlichen vor. Danach muß angenommen werden, daß die Eltern der Mittelschicht — verglichen mit denen der Unterschicht — mehr Wert legen auf Selbstkontrolle, auf Selbständigkeit, Selbstverantwortlichkeit sowie auf Interesse und Engagement des Kindes (vgl. Kohn, 1969, S. 43 ff.).

Im Gegensatz zur Unterschicht scheinen in der Mittelschicht häufiger „affektiv-warme“ und permissive (tolerantere, liberalere) Eltern-Kind-Beziehungen zu bestehen (vgl. Caesar, 1972, S. 54 ff. und S. 67; Becker, 1964, S. 194). Eltern der unteren Mittelschicht scheinen eher negative Disziplinierungstechniken, die sogenannten „love-withdrawal“-Techniken, zu bevorzugen, das heißt, sie steuern und kontrollieren das Verhalten ihrer Kinder häufiger durch Liebesentzug oder dessen Androhung (vgl. Caesar, 1972, S. 64). Unter diesen Bedingungen wird die affektive Eltern-Kind-Beziehung selbst zum Disziplinierungs- und Sanktionierungsmittel (S. 63). Voraussetzung ist allerdings eine affektiv-warme Eltern-Kind-Beziehung, die sich — nach dem gegenwärtigen Erkenntnisstand — nur dann entfalten kann, wenn in der frühen Kindheit primäre Bedürfnisse des Kindes befriedigt werden, so daß eine positive Objekt-Beziehung entstehen kann („Objektbesetzung“) beziehungsweise — lerntheoretisch formuliert — die Mutter die Qualität eines „sekundären Verstärkers“ erhält. Denn nur wenn die Mutter geliebt wird, fürchtet das Kind den Liebesentzug (S. 64). Sears, Maccoby und Levin (1957) stellen dazu fest, „that love-oriented techniques aid in the development of conscience“ (S. 388), aber „warmth alone did not seem to have more than a minimal relation to our measure of conscience. Neither did *withdrawal of love*. But putting the two together, we find a quite clear influence on this one sign of the identification process ... A well-developed conscience were those whose mothers were relatively warm toward them but who made their love contingent on the child's good behavior.“ (S. 389)

Diese Forschungsergebnisse stützen die These, daß „love-withdrawal“-Techniken auf der Grundlage affektiv-warmer Eltern-Kind-Beziehungen die Ausbildung einer strengen Gewissensinstanz, die Übernahme (Verinnerlichung) elterlicher Werte und Normen und die Fähigkeit zur Identifikation fördern (vgl. dazu auch Becker, 1964, S. 182 ff. und S. 189; Secord/Backman, 1964, S. 557 ff.; Mussen, Conger und Kagan, 1969, S. 356 ff. und S. 513 ff.).

Nach neueren Forschungsergebnissen (vgl. Hoffmann/Saltzstein, 1967, S. 45 ff.; Hoffmann, 1970) scheint jedoch nur ein schwacher, widersprüchlicher und häufig sogar negativer Zusammenhang zwischen den „love-withdrawal“-Techniken einerseits und der Identifikation der Kinder (Hoffmann/Saltzstein, 1967, S. 56; Hoffmann, 1970, S. 319) sowie der Entwicklung einer Gewissensinstanz andererseits zu bestehen (vgl. Hoffmann/Saltzstein, 1967, S. 50 und S. 55 ff.; Hoffmann, 1970, S. 291 ff. und S. 300 ff.). Auch bei affektiv-warmen Eltern-Kind-Beziehungen läßt sich nicht der erwartete Zusammen-

hang nachweisen (S. 56; S. 303 und S. 318), obwohl derartige Beziehungen die Entwicklung einer Gewissensinstanz und die Identifikation der Kinder mit den Eltern fördern (vgl. S. 53; S. 303 und S. 319). Diese Effekte werden vielmehr den sogenannten Induktionstechniken (vgl. Caesar, 1972, S. 63) zugeschrieben, bei denen die Eltern das Verhalten der Kinder durch kognitive Strukturierung, Erklärung und Begründung steuern. Nach den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchungen sind solche Techniken vor allem für den Erziehungsstil der oberen Mittelschicht kennzeichnend.

Insofern ist die Frage nach der Anpassungsbereitschaft der aus der Mittelschicht kommenden gewerblichen Lehrlinge noch weitgehend ungeklärt. Von Berufsschullehrern wird jedoch berichtet, daß die gewerblichen Lehrlinge, vor allem der besonders attraktiven Ausbildungsberufe (wie Maschinenschlosser), weniger Anpassungsschwierigkeiten bereiten und lernwilliger seien als andere Lehrlinge.

Daher können die Großunternehmen auf persönliche Verhaltenskontrollen weitgehend verzichten. Anders als in Klein- und Mittelbetrieben sind die Sanktionen und Sanktionsbedingungen in industriellen Großunternehmen weitgehend formalisiert und bürokratisiert. Das heißt, die Bestrafungen und Belohnungen sind weniger willkürlich beziehungsweise von den „Launen“ der Ausbildenden (zum Beispiel Meister oder Mitarbeiter) abhängig, als dies in Klein- und Mittelbetrieben häufig der Fall ist.

Im Hinblick auf die Entwicklung eines kritischen Bewußtseins sowie kollektiv-solidarischer Beziehungen, Orientierungen und Verhaltensmuster lassen sich hemmende, fördernde und widersprüchlich wirkende Faktoren identifizieren: Zu den hemmenden Faktoren sind wahrscheinlich der hohe „Verschulungsgrad“ der Ausbildung in industriellen Großunternehmen und die damit verbundene Trennung der Lehrlinge von den älteren Kollegen und dem betrieblichen Geschehen zu rechnen. Denn unter diesen Bedingungen fehlt den Lehrlingen die Möglichkeit, sich die akkumulierten Erfahrungen und die traditionellen — wenn auch zum Teil ideologischen — Deutungsmuster der Arbeiterschaft anzueignen. Die Lehrlinge sind daher zunehmend auf die Interpretationen der Lehrer und Ausbilder angewiesen, immer seltener können sie während der Ausbildung eigene Erfahrungen im Arbeits- und Produktionsprozeß sammeln und eigene Erkenntnisse über die betriebliche Wirklichkeit, die Arbeitsbedingungen und die Herrschaftsstrukturen gewinnen. Demgegenüber scheint der theoretische und gesellschaftliche Charakter der Ausbildung in industriellen Großunternehmen kritisches Denken und kollektiv-solidarische Verhaltensmuster eher zu fördern, zum einen, weil die theoretisch akzentuierte Ausbildung entsprechende kognitive Voraussetzungen schafft, zum anderen, weil die Ausbildung in Gruppen stattfindet und damit die Vereinzelung der Lehrlinge — wie sie zum Beispiel in handwerklichen Klein- und Mittelbetrieben gegeben ist — vermieden und die „Möglichkeit kollektiver, politischer Arbeit in den Großbetrieben“ verbessert wird (Deppe-Wolfinger, 1972, S. 158; vgl. S. 170).

Insgesamt betrachtet scheinen die fördernden Momente zu überwiegen, denn in Großunternehmen sprechen die Lehrlinge häufiger über politische Probleme, sind häufiger der Meinung, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegensätzliche Interessen haben, und — im Vergleich zu den Lehrlingen aus Klein- und Mittelbetrieben — sind sie häufiger Mitglied einer Gewerkschaft beziehungsweise bereit, in eine Gewerkschaft einzutreten. Reformanstöße erwarten sie am ehesten von den Gewerkschaften (vgl. Daviter, 1973, S. 240). Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, daß die mit der Stufenausbildung institutionalisierten selektiven Zwischenprüfungen individualistische Orientierungen der Lehrlinge verstärken und die bestehenden kollektiv-solidarischen Beziehungen beeinträchtigen (vgl. Deppe-Wolfinger, 1972, S. 163 und S. 171).

Zusammenfassend scheint die Annahme berechtigt, daß die gewerblichen Lehrlinge zwar im allgemeinen mit ihrer Ausbildung und ihren Ausbildungsbedingungen zufriedener sind als andere Lehrlinge (vgl. Daviter, 1973, S. 154 ff., S. 167 ff., S. 178 ff. und S. 341) und in der Regel die geforderten Verhaltenserwartungen erfüllen, daß sie aber auch kritischer und leichter aktivierbar sind als die Lehrlinge der Klein- und Mittelbetriebe.

Vergleichbare Verhaltensorientierungen und -muster sind nun auch bei den Facharbeitern zu erwarten: Dafür spricht unter anderem die Tatsache, daß die Unternehmensleitungen die deutschen Facharbeiter wegen ihrer hohen Arbeitsmoral und -disziplin schätzen und der „zentrale Aspekt der ‚sozialen Qualifikation‘ von Facharbeitern ... in der Vergangenheit die Bereitschaft (war), betriebliche Autorität und das betriebliche hierarchische System zu akzeptieren und die hohe Leistungsbereitschaft bei relativ begrenztem Anspruchsniveau“ (Weltz, Schmidt und Sass, 1974, S. 51). Dies gilt, obwohl sich die *Industriearbeiter*, und das heißt nicht nur die Facharbeiter, in der Bundesrepublik nach wie vor gesellschaftlich benachteiligt und real keineswegs integriert fühlen (vgl. Schumann u.a., 1971, S. 54).

Auch auf der Bewußtseinsbene sind die Arbeiter nur unvollkommen integriert: Der größte Teil der Industriearbeiter identifiziert sich weder mit dieser Gesellschaftsordnung noch mit den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen (Schumann u.a., 1971, S. 54 und S. 71). „Die Einschätzung der eigenen sozialen Situation als prinzipiell unterprivilegiert schafft bei den Arbeitern jene Distanz zur Gesellschaft,

die ihnen eine Identifikation mit dieser weitgehend unmöglich macht. Das Wissen der Arbeiter um ihre gesellschaftliche Benachteiligung steht allen Bemühungen um Integration entgegen.“ (S. 71) Trotz dieser Einsicht in die reale gesellschaftliche Benachteiligung hat sich bei den Arbeitern bisher keine „Haltung des Widerstandes und der Aktion zur Beseitigung dieses Zustandes (gezeigt). Sie finden sich mit ihm ab.“ (S. 71)

Nach den Ergebnissen der Maschinenschlosserstudie (Lempert/Thomssen, 1974), deren Untersuchungspopulation ausschließlich aus *Facharbeitern* bestand, hatten knapp mehr als ein Drittel der befragten Maschinenschlosser eine undifferenzierte und unkritische Einstellung gegenüber den gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen; sie fanden „grundsätzlich alles in Ordnung“ und die gesellschaftliche Ordnung daher „nicht als veränderungsbedürftig“ („ordnungskonforme Orientierung“; S. 276); ein weiteres knappes Drittel war „mit dem Erreichten noch nicht zufrieden“ und drängte auf eine Verbesserung der bestehenden Verhältnisse. Diese Facharbeiter waren von der Notwendigkeit einer wirksamen Interessenvertretung überzeugt und der Meinung, daß sich ihre Interessen im Sinne eines Interessenausgleichs durchsetzen ließen („pragmatische Reformorientierung“; S. 276).

Aufgrund der im Vergleich zu den Un- und Angelernten besseren Arbeits- und Lebensbedingungen fühlen sich die Facharbeiter nicht — so wie die von Popitz und Mitarbeitern charakterisierten (einfachen) Arbeiter — von der Gesellschaft „ausgeschlossen“ (S. 330), sie sind „aufgeschlossen für sozialen und beruflichen Aufstieg, die Funktion von Ausbildung und Weiterbildung als Bedingung für sozialen und beruflichen Aufstieg reflektierend“ (Lempert/Thomssen, 1974, S. 329). „Wenn sie auch ihre derzeitige objektive Lage als nicht zufriedenstellend kritisieren, so vertrauen sie doch auf die weitere Entwicklung und erwarten vor allem von den Gewerkschaften und vom Staat, daß diese sich für die Interessen der Arbeitenden einsetzen.“ (S. 329) Obgleich sie unzufrieden sind, die Machtposition der Unternehmer und die betrieblichen Herrschaftsstrukturen nachdrücklich kritisieren, auf allen betrieblichen Handlungs- und Entscheidungsebenen mehr Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte fordern, unterziehen sie die Gesamtverfassung der Gesellschaft keiner prinzipiellen Kritik (vgl. S. 276 und S. 330). Im Bewußtsein der Facharbeiter scheint sich vielmehr eine gewisse Orientierungslosigkeit anzudeuten (vgl. S. 330; vgl. auch Kern/Schumann, 1970, Teil I).

Insgesamt orientieren sich die Facharbeiter politisch primär an den Gewerkschaften (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 330). Soweit sie diesen relativ unkritisch gegenüberstehen, wird ihr politisches Handeln weitgehend von den jeweiligen gesellschaftspolitischen Vorstellungen und Verhaltensweisen der Gewerkschaften beeinflusst, das heißt davon, ob die Gewerkschaften als „Gegenmacht“ oder als „Ordnungsfaktor“ in Erscheinung treten.

Zusammenfassend läßt sich somit auf der Basis der vorliegenden Studien zum gesellschaftspolitischen Bewußtsein der westdeutschen Industrie-Facharbeiter festhalten, daß diese weder gesellschaftlich integriert, „verbürgerlicht“ sind, noch bereit sind, wieder einen „Klassenkampf gegen die Gesellschaft“ zu führen (vgl. Lempert/Thomssen, 1974, S. 331). Vielmehr scheint sich „bei einer großen Gruppe der befragten Facharbeiter ein gewerkschaftliches, in Ansätzen politisches Reformbewußtsein“ (S. 331) durchzusetzen.

Auch das Bewußtsein der *gesamten Industriearbeiterschaft* ist weder affirmativ noch prinzipiell ablehnend, sondern ausgesprochen ambivalent. Es ist ein Bewußtsein, „das zwischen Affirmation und Kritik schwankt, zwischen Vertrauen in die gesellschaftliche Entwicklung und Unsicherheit gegenüber der Zukunft, zwischen Zufriedenheit mit dem Erreichten und Unbehagen über das Versäumte“ (Schumann u.a., 1971, S. 15). Trotz der inzwischen gestiegenen Konfliktbereitschaft der Arbeiterschaft, die sich unter anderem an dem Novum von Betriebsbesetzungen (vgl. Der Stern vom 7. Mai 1975, S. 188 ff.) und an den Ergebnissen der Betriebsratswahlen von 1975 erkennen läßt (vgl. Jacoby u.a., 1975), bleiben die Ansprüche und Forderungen der Arbeiterschaft nach wie vor systemimmanent (vgl. Schumann u.a., 1971, S. 162). „Gefordert werden nicht grundlegende gesellschaftliche Veränderungen, sondern Maßnahmen, die die soziale Realität an das von der Gesellschaft selbst Versprochene anpassen sollen.“ (S. 162)

Dennoch deutet sich im Bewußtsein und im Verhalten der westdeutschen Arbeiterschaft — insbesondere seit den Septemberstreiks von 1969 — ein gewisser Wandel an. Dieser bezieht sich auf das Verhältnis der Arbeiterschaft zu den Gewerkschaften (S. 59). Zwar betrachten die Arbeiter die Gewerkschaft nach wie vor als notwendige und wichtige Interessenvertretung (S. 63 und S. 70), doch stehen sie dieser — auf der Basis einer prinzipiellen Loyalität — gegenwärtig anscheinend etwas distanzierter gegenüber (vgl. S. 75 und S. 162), denn in den Septemberstreiks wurden „die eigenen Interessen ... nicht gegen die Gewerkschaften, aber doch unabhängig von ihnen wahrgenommen. Die Streiks sind insofern nicht Zeichen der Entfremdung von der eigenen Organisation, sondern Ausdruck der größeren Autonomie der Mitglieder gegenüber ihrem Verband.“ (S. 76; vgl. S. 67)

### 3.3 Ausbildungsleistungen und -probleme der kaufmännischen Ausbildung

#### 3.3.1 Ausbildung in Büroberufen

Für kaufmännische Berufe, und zwar für Bürotätigkeiten in der Industrie, wurden 1976 über 100.000 Jugendliche ausgebildet. Davon erlernten 1976 (1974)

49.667 (62.035) den Beruf des Industriekaufmanns,

39.975 (42.887) den des Bürokaufmanns und

13.425 (16.124) den der Bürogehilfin

(vgl. Deutscher Industrie- und Handelstag, 1977).

Der größte Teil der kaufmännischen Lehrlinge wird in IHK-Betrieben ausgebildet, davon knapp über 15 Prozent in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten und mehr als die Hälfte in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (vgl. Tabelle 58, Spalte 19).

Die empirischen Studien zur Qualität der betrieblichen Ausbildung zeigen, daß den kaufmännischen Lehrlingen — verglichen mit anderen Lehrlingen — die für das Berufsfeld vorgeschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse nur ungenügend vermittelt werden (vgl. Daviter, 1973, S. 225; Borris, 1972). Die Lehrlinge durchlaufen meist nur wenige der vorgesehenen Abteilungen (vgl. Borris, 1972, S. 59). Für die kaufmännische Ausbildung sind folgende Abteilungen die wichtigsten: Buchhaltung, Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf und Versand (vgl. S. 56). Viele Lehrlinge werden während ihrer Ausbildung außerdem in die Lohnbuchhaltung, in das Lager, in Fertigungsabteilungen, ins Fakturenwesen und in die Registratur geschickt. Männliche Lehrlinge sind häufiger im Lager und im Versand (S. 42), weibliche Lehrlinge häufiger in der Lohnbuchhaltung, der Registratur und der Telefonzentrale zu finden (S. 42). Seit Einführung der elektronischen Datenverarbeitung hat die Ausbildung in der Lohnbuchhaltung, in der Registratur und im Fakturenwesen an Bedeutung verloren, statt dessen wird mehr Wert auf die Ausbildung in der EDV-Abteilung und in den Verkaufsabteilungen gelegt (S. 48 und S. 50).

Im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen sind für die kaufmännischen Ausbildungsberufe zwar häufig betriebsinterne Ausbildungspläne vorhanden (vgl. Daviter, 1973, S. 260), aber nur die Hälfte der kaufmännischen Lehrlinge wird danach systematisch und planmäßig ausgebildet (vgl. S. 264; Borris, 1972, S. 120). Außerdem gehören die kaufmännischen Lehrlinge zu jener Gruppe von Lehrlingen, die am häufigsten — wenn überhaupt — lediglich von ausgelernten Mitarbeitern angeleitet (vgl. Daviter, 1973, S. 65 und S. 277) und übermäßig lange mit (ausbildungsbezogenen) Neben- und Routinearbeiten (vgl. S. 302; Heinen u.a., 1972, S. 115 und S. 316 ff.; Borris, 1972, S. 71 ff.), weniger dagegen mit ausbildungsfremden Nebenarbeiten beschäftigt werden (vgl. Daviter, 1973, S. 308). Diese Mängel werden zum Teil dadurch kompensiert, daß die kaufmännischen Lehrlinge im Durchschnitt — vor allem in Großbetrieben — häufiger zusätzlichen „theoretischen Unterricht“ im Betrieb erhalten (vgl. S. 60 und S. 269; Heinen u.a., 1972, S. 99 ff.).

Nach den Erhebungen und Ergebnissen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ liegt die Ausbildungsqualität der Berufsgruppe „Bürokaufleute“ im Mittelfeld der „Qualitätsskala“ (vgl. Tabelle 49). Von allen kaufmännischen Büroberufen schneidet die Ausbildung zum Bürokaufmann hier am schlechtesten ab (vgl. Tabelle 50).

Wie in anderen Ausbildungsberufen variieren auch in diesem Bereich die Lernchancen und die Lernbedingungen mit der Betriebsgröße: In Klein- und Mittelbetrieben werden die Lehrlinge häufiger und länger mit Hilfs- und Routinearbeiten beschäftigt (vgl. Daviter, 1973); auf der anderen Seite aber kommen sie — wegen der geringeren Arbeitsteilung und Spezialisierung in Klein- und Mittelbetrieben — noch mit verschiedenen Büroarbeiten in Berührung, die sie in Großbetrieben nur dann kennenlernen, wenn sie während der Ausbildung mehrere Abteilungen durchlaufen.

Wenn nun die Lernchancen in kaufmännischen Büroberufen vergleichsweise gering sind und auch die Berufsschule die Defizite der betrieblichen Ausbildung nur unzureichend kompensieren kann, dann ist daraus nicht ohne weiteres der Schluß zu ziehen, daß die unter diesen Bedingungen entwickelten Qualifikationspotentiale den fachlichen Anforderungen der meisten Büropositionen nicht genügen könnten. Vielmehr ist davon auszugehen, daß aufgrund der in den letzten Jahren verstärkten Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen im Büro (vgl. Abschnitt 2.2.2) die meisten Bürotätigkeiten auf das Niveau von Anlernertätigkeiten gesunken sind, so daß eine systematische — dreijährige — Berufsausbildung schon von daher „überflüssig“ erscheinen muß. Diese Tendenz wird unter anderem daran deutlich, daß die Lehrlinge die notwendigen Routinen häufig schon nach wenigen Tagen, Wochen oder Monaten beherrschen und bereits während der Ausbildungszeit Büroarbeiten zunehmender Komplexität und Schwierigkeit weitgehend selbständig — also ohne umfangreiche und dauernde Anleitung von Ausbildern und/oder Mitarbeitern — ausführen. Das heißt, daß sie zum größten Teil schon während der

Ausbildungszeit Arbeiten übernehmen, mit denen meist auch die an- und ausgelernten Mitarbeiter betraut sind und die sie vielfach auch nach der Ausbildungszeit fortführen. Insofern muß ein Teil der betrieblichen Ausbildungszeit als eine Phase der innerbetrieblichen — häufig abteilungsspezifischen — Einarbeitung angesehen werden (vgl. Weiler/Freitag, 1971). Der größte Teil der Bürofachkräfte müßte daher mindestens formal — gemessen an ihrer Ausbildung —, vielfach aber auch inhaltlich — im Hinblick auf die Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes beziehungsweise die Anforderungen, die die Privatwirtschaft an die Arbeitskräfte stellt — „überqualifiziert“, zumindest aber ausreichend qualifiziert sein.

Wenn diese Annahme richtig ist, dann dürften die Ausbildungsprobleme weniger im Qualifikationsbereich als vielmehr darin liegen, daß viele Lehrlinge nur schwer für die Ausbildung zu motivieren sind, weil viele von ihnen die Diskrepanz zwischen den späteren beruflichen Anforderungen und den gegenwärtigen Lern- und Leistungsanforderungen durchschauen.

Unter dem Gesichtspunkt einer qualitativen Abstimmung der Ausbildung mit den Qualifikationsanforderungen der meisten Arbeitsplätze im Büro erscheint daher die gegenwärtige kaufmännische Ausbildung der Privatwirtschaft eher im Sinne einer „Überqualifizierung“ als im Sinne einer „Unterqualifizierung“ dysfunktional zu sein.

Da kaufmännische Lehrlinge während ihrer Ausbildung häufig mit Hilfs- und Routinearbeiten beschäftigt werden, unterscheidet sich die Ausbildung kaum von der späteren Berufspraxis. Der Unterschied liegt vor allem im Verdienst: Die Ausbildungsvergütung ist wesentlich geringer als das spätere Gehalt kaufmännischer Angestellter. Nach den vorliegenden empirischen Untersuchungen und den verfügbaren statistischen Unterlagen müssen die kaufmännischen Lehrlinge somit vielfach als billige Bürohilfskräfte angesehen werden. Solange die Lehrlinge am betrieblichen Arbeitsprozeß beteiligt werden können, sind die Ausbildungskosten — im Durchschnitt — vergleichsweise gering, weil die kaufmännischen Lehrlinge — wenn überhaupt — von ausgelernten Mitarbeitern angeleitet werden und die Ausbildungsstätte weitgehend mit der Arbeitsstätte — dem Büro — identisch ist; somit sind von der kaufmännischen Ausbildung relativ hohe Nettoerträge zu erwarten. Eine Ausnahme bilden jedoch die Ausbildungsverhältnisse in jenen Großunternehmen, die eigene Unterrichtsräume, Ausbildungskräfte, -materialien und -medien bereitstellen. Im Durchschnitt sind die Nettokosten der kaufmännischen Ausbildung jedoch vergleichsweise gering. Viele Ausbildungsbetriebe realisieren daher bereits während der Ausbildungszeit Nettoerträge (vgl. Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, 1974, S. 172 ff.). Nach den Erhebungen dieser Kommission betragen die Kosten der Ausbildung zur Bürogehilfin im Durchschnitt etwa DM 6.000,— je Jahr und Lehrling, während die Betriebe für die Ausbildung zum Industriekaufmann DM 3.600,— und für die Ausbildung zum Bürokaufmann etwa DM 3.200,— je Jahr und Lehrling aufwenden (vgl. S. 172 ff.).

Auch in diesem Bereich besteht ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Ausbildungskosten und der Betriebsgröße, die entsprechenden Nettokosten liegen in den Großbetrieben höher als in den Klein- und Mittelbetrieben: Während die Ausbildung zum Industriekaufmann in IHK-Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten etwa DM 4.150,— je Lehrling und Ausbildungsjahr kostet, wenden die Betriebe mit weniger als 1.000 Beschäftigten nur etwa DM 2.800,— für die zukünftigen Industriekaufleute auf. Noch größere Kostenunterschiede bestehen bei der Ausbildung zum Bürokaufmann: So geben die Großbetriebe (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) durchschnittlich etwa DM 7.300,— je Jahr und Lehrling aus, dagegen wenden die Klein- und Mittelbetriebe nur etwa DM 2.300,— auf (vgl. Tabelle 55). Die Großbetriebe erzielen daher auch seltener Nettoerträge als die Klein- und Mittelbetriebe.

Ferner muß angenommen werden, daß auch in diesem Bereich die steigenden Ausbildungsvergütungen und -anforderungen (Berufsbildungsgesetz von 1969, Jugendarbeitsschutzgesetz, Ausbildungsordnungen), der stärkere Widerstand der Lehrlinge gegen die Beschäftigung mit Hilfs-, Neben- und Routinearbeiten und die intensivierten Kontrollen der Kammern in den letzten Jahren zu einer erheblichen Einschränkung der betrieblichen Verwertungschancen geführt haben; daher haben die Betriebe die Lehrlingsausbildung entweder eingestellt oder reduziert beziehungsweise stärker am betrieblichen Fachkräftebedarf ausgerichtet als in der Vergangenheit. Das heißt, daß das rückläufige Ausbildungsvolumen (Zahl der Ausbildungsverhältnisse) im kaufmännischen Bereich (vgl. Tabelle 61) weniger Ausdruck einer mangelhaften Vorbildung und Begabung der Jugendlichen oder eines Lehrstellenboykotts der Wirtschaft ist, als vielmehr die Reaktion der Privatwirtschaft auf den rückläufigen Fachkräftebedarf und die tendenziell abnehmenden Verwertungschancen.

Da in der Vergangenheit viele Betriebe, vor allem jene, die Nettoerträge erzielen konnten, für andere Betriebe mitausgebildet haben, besteht unter den Bedingungen einer einzelwirtschaftlichen Planung der Fachkräfteausbildung *prinzipiell* die Gefahr, daß die Einschränkung der kaufmännischen Lehrlingsausbildung in den einzelnen Betrieben die Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräftenachwuchs gefährdet.

Tabelle 61: Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten kaufmännischen Berufen 1965 – 1976

Beruf	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Industrie- kaufmann	81.860	84.053	81.503	79.977	76.707	81.967	78.800	74.682	68.866	60.035	54.013	49.667
Büro- kaufmann	24.988	29.645	32.579	37.662	37.932	42.460	46.232	50.170	42.825	42.887	43.495	39.975
Büro- gehilfin	19.126	20.338	19.129	16.595	17.369	18.632	18.621	18.006	16.930	16.124	14.679	13.425

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag, 1974, 1975, 1976, 1977; Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft und Statistisches Bundesamt, 1973, 1974.

Derartige Befürchtungen sind aber — zumindest gegenwärtig — unbegründet, weil gerade im Bürosektor in den letzten Jahren viele Arbeits- und Fachkräfte aus strukturellen und konjunkturellen Gründen entlassen worden sind oder herabgestuft wurden (vgl. Abschnitt 2.1.5), das heißt, daß an die Stelle der Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme der sechziger Jahre auch in diesem Bereich Beschäftigungs- und Absorptionsprobleme getreten sind. Unter dem Gesichtspunkt einer quantitativen Abstimmung zwischen dem Fachkräftebedarf des Beschäftigungssystems und der Fachkräfteausbildung des Berufsbildungssystems sind also auch in diesem Bereich weniger Mangel- als Überschußprobleme zu erwarten und auch tatsächlich zu beobachten (vgl. Abschnitt 2.1.5).

Weil viele Klein- und Mittelbetriebe häufig mehr Bürofachkräfte ausbilden, als sie nach der Ausbildungszeit beschäftigen können oder wollen, und die Berufsgruppe der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (vgl. Abschnitt 2.1.3) in den letzten Jahren quantitativ expandierte, mußten in der Vergangenheit zwar viele Lehraabsolventen den Betrieb, aber nicht den Beruf wechseln (vgl. Abschnitt 2.1.4). Daher war auch der Umfang der Fehlallokation in dieser Berufsgruppe relativ gering. Doch wird die Arbeitsmarktentwicklung schon jetzt und in Zukunft viele Bürokräfte dazu zwingen, den Beruf zu wechseln, so daß die berufliche Mobilität der Bürofachkräfte in den nächsten Jahren erheblich zunehmen wird.

Daher werden sich nicht nur die Qualifikationsanforderungen, sondern auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Büroangestellten und die damit verbundenen Integrationsanforderungen und -probleme im Bürobereich verändern. Mit der Mechanisierung und Automatisierung der Büroarbeit wird diese für die meisten Büroangestellten nicht nur einfacher und anspruchsloser, sondern auch „abstrakter“, allgemeiner, monotoner, uninteressanter und anstrengender (vgl. Abschnitt 2.2.2).

Außerdem haben sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der Büroangestellten vermutlich auch generell verschärft, weil die Aufstiegschancen in den letzten Jahren gesunken und die Beschäftigungsrisiken gestiegen sind (vgl. Abschnitt 2.1.5 und 2.2.2). Gleichzeitig wird es für die Büroangestellten immer problematischer, sich mit der abstrakten Büroarbeit zu identifizieren, und für die Unternehmen wird es immer schwieriger, die Arbeit der Büroangestellten direkt, das heißt persönlich, zu kontrollieren (vgl. Abschnitt 2.2.2). Doch wurden die mit dem technisch-organisatorischen Wandel entstandenen (äußeren) Kontrolldefizite inzwischen durch andere Faktoren und Momente ausgeglichen, wie zum Beispiel den Einsatz von Leistungs- und Persönlichkeitsbeurteilungssystemen, die Angst um den Arbeitsplatz, den abnehmenden Einfluß der Bürokräfte auf den Arbeitsprozeß und das Arbeitsergebnis sowie durch die zunehmende Austauschbarkeit der Büroangestellten (vgl. Abschnitt 2.2.2). Die Anforderungen an die Integrations- und Anpassungsbereitschaft der Büroangestellten sind somit insgesamt durchaus widersprüchlich.

Aber nicht nur die zukünftigen Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Gruppe, sondern auch die gegenwärtigen Ausbildungsziele und -bedingungen stellen hohe Anforderungen an die Anpassungsbereitschaft; denn häufiger als andere werden die kaufmännischen Lehrlinge mit einfachen Hilfs- und Routinearbeiten beschäftigt, und nur selten werden sie von fachlich und pädagogisch qualifizierten Ausbildern angeleitet. Doch gilt auch für diese Lehrlinge — soweit sie sich aus der Mittelschicht rekrutieren —, daß sie über ein höheres Maß an Selbstkontrolle verfügen und über eine größere Fähigkeit und Bereitschaft, sich mit den Zielen und Interessen der Unternehmen zu identifizieren (vgl. Abschnitt 3.2.1). Wegen der ausgeprägten Lern- und Aufstiegsinteressen sind außerdem *zunächst* vergleichsweise geringe Motivations- und Disziplinprobleme bei diesen Jugendlichen zu erwarten.



Die Disziplinierungs- und Integrationsmechanismen der kaufmännischen Ausbildung sind dementsprechend weniger „auffällig“: Disziplinierend — aber auch demotivierend — wirken vor allem die vielen Hilfs- und Routinearbeiten, integrierend die Inhalte der kaufmännischen Ausbildung in den Fächern Betriebswirtschaftslehre und Buchhaltung (vgl. Reetz/Witt, 1974). Außerdem entwickeln viele Lehrlinge — nach dem Vorbild älterer Mitarbeiter — bereits während der Ausbildung Eigenschaften, die für die „Angestelltenmentalität“ kennzeichnend sind (Braun/Fuhrmann, 1970; vgl. Borris, 1972).

Somit sind in der kaufmännischen Ausbildung zwar keine besonderen Integrations- und Disziplinierungsprobleme, dafür aber — im Laufe der Ausbildung — um so größere Motivationsprobleme zu erwarten, denn die häufige Verrichtung einfacher Büro- und Routinearbeiten muß schließlich auch jene Lehrlinge entmutigen, die die Ausbildung mit einer vergleichsweise hohen Lern- und Leistungsmotivation aufgenommen hatten.

Über das durch die vorberufliche und berufliche Sozialisation geprägte Bewußtsein und Verhalten kaufmännischer Angestellter liegen relativ wenige empirische Studien vor. Die verfügbaren Untersuchungen beziehen sich meist auf die gesamte Angestelltenschaft. Weil diese jedoch äußerst heterogen zusammengesetzt ist (vgl. Jaeggi/Wiedemann, 1966, S. 131, S. 151 und S. 155), ist es bisher empirisch nicht gelungen, charakteristische Merkmale eines einheitlichen „Angestelltenbewußtseins“ herauszuarbeiten.

Im Unterschied zum dichotomischen Bewußtsein der (einfachen) Industriearbeiter wird den Angestellten im allgemeinen ein „hierarchisches Gesellschaftsbild“ (Braun/Fuhrmann, 1970, S. 454) zugeschrieben: „Sie sehen ... die Gesellschaft stärker gegliedert und unterscheiden zumindest etwas Mittleres zwischen oben und unten. Zu dieser Mittelschicht rechnen sie sich selbst.“ (S. 454) Angestellte sehen „die Gesellschaft hierarchisch gegliedert ... als eine geordnete, kontinuierliche Hierarchie von Positionen, also als eine anerkannte, zur feststehenden Einrichtung gewordenen Rangordnung von Symbolen und Titeln“ (Jaeggi/Wiedemann, 1966, S. 132).

Mit dem Wandel der Büroarbeit haben sich Bewußtsein und Verhalten der Angestellten jedoch stärker differenziert und zum Teil sogar verändert: Ein Teil der Angestellten hält zwar noch am „tradierten Gesellschaftsbild der Angestellten“ fest (Jaeggi/Wiedemann, 1966, S. 132), insgesamt aber ist es „eine zu einfache und stereotype Aussage, zu erklären, der Angestellte sehe die Gesellschaft als eine hierarchische Stufenordnung, in der die schrittweise Erreichung der nächsthöheren Stufe grundsätzlich möglich erscheint. Es ist ebenfalls eine Vereinfachung zu sagen, der Angestellte identifiziere sich mit der Hierarchie, genauso, wie es generell nicht mehr stimmt, daß das Karrierebewußtsein die Grundlage des Selbstgefühls der Angestellten bleibe ... Es ist der Angestelltenschaft heute kein deutliches schichtspezifisches Kollektivbewußtsein mehr gegeben ... Ein nicht zu unterschätzender Teil der Angestellten erlebt den Konflikt zwischen den sozialen Interessengruppen vielmehr gerade heute zum ersten Mal an sich selbst. Er kann sich nicht mehr daran klammern, ‚oben‘ zu sein oder zumindest den Marschallstab im Tornister zu haben. Die Zeit ist vorbei, in der man die Karrierechance als Grundlage des Selbstgefühls dieser Gruppe ansehen konnte.“ (S. 155)

Diese These wird durch die Forschungsergebnisse von Braun und Fuhrmann gestützt. Auch sie fanden nur noch bei einem Teil der Angestellten Anhaltspunkte für ein hierarchisches Gesellschaftsbild (vgl. Braun/Fuhrmann, 1970, S. 454).

Obwohl die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in den letzten Jahren erheblich gestiegen ist, scheinen die Angestellten den Gewerkschaften nach wie vor etwas hilflos gegenüberzustehen. Ein Teil betrachtet die Gewerkschaften nach wie vor als berufsständische Organisation, andere nehmen „sie als Gegebenheit hin“ (S. 429, vgl. S. 427) oder betrachten sie als Gegengewicht und Verhandlungspartner der Arbeitgeber; allerdings lehnen nur wenige Angestellte die Gewerkschaften prinzipiell ab (vgl. S. 419).

Insgesamt halten die Angestellten die gesellschaftlichen Verhältnisse für weniger veränderungsbedürftig als zum Beispiel die qualifizierten Facharbeiter; sie akzeptieren diese häufiger, identifizieren sich eher mit den Unternehmenszielen und -interessen und bejahen uneingeschränkt die Prinzipien der kapitalistischen Wirtschaftsordnung. Doch werden die mit dem Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen sich verschlechternden Berufsaussichten kaufmännischer Lehrlinge und Angestellter langfristig nicht ohne Einfluß auf die (bis vor kurzem noch weitverbreiteten) Aufstiegshoffnungen und -interessen (Borris, 1972, S. 148 ff., S. 169, S. 196 und S. 199), die individualistische Konkurrenzorientierung (vgl. S. 200), auf die distanzierte Haltung der Angestellten gegenüber den Gewerkschaften (vgl. S. 212), die weitgehende Identifikation mit den gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen (vgl. S. 216), die beschränkten Mitbestimmungsforderungen (vgl. S. 200 ff.) sowie auf das demokratische Kritik- und das (solidarische) Handlungspotential der Angestellten bleiben (vgl. S. 214, S. 216 und S. 218).

Im nächsten Abschnitt sollen nun die Ausbildungsbedingungen und -probleme im quantitativ bedeutsamen Bereich des Einzelhandels analysiert werden.

### 3.3.2 Ausbildung im Einzelhandel

Auch im Einzelhandel wurden im Jahre 1976 noch knapp über 100.000 Jugendliche zur Verkäuferin beziehungsweise zum Einzelhandelskaufmann ausgebildet (vgl. Deutscher Industrie- und Handelstag, 1977). Grundlage ihrer Ausbildung ist die im Jahre 1968 erlassene Ausbildungsordnung zur Verkäuferin und zum Einzelhandelskaufmann, die die einheitliche Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann abgelöst hat. Nach der neuen Ausbildungsordnung führt die zweijährige Grundstufe zum Abschluß als „Verkäuferin“ und die sich daran anschließende einjährige Aufbaustufe zum „Einzelhandelskaufmann“.

Auch im Einzelhandel wird die Ausbildung in unterschiedlich großen Betrieben durchgeführt, angefangen vom „Tante-Emma-Laden“ über das Fachgeschäft des Einzelhandels bis zum Warenhauskonzern. Daher sind auch hier unterschiedliche Qualitätsstandards zu erwarten. Im Durchschnitt werden die Einzelhandelslehrlinge — vor allem im Vergleich zu den Lehrlingen anderer Ausbildungsberufe — nur selten entsprechend dem Berufsbild ausgebildet (vgl. Daviter, 1973, S. 255). Zwar sind in Einzelhandelsunternehmen vergleichsweise häufig betriebsinterne Ausbildungspläne vorhanden, dennoch wird nur die Hälfte der Lehrlinge danach ausgebildet (vgl. S. 264 und S. 266). Nach vorliegenden Untersuchungen werden die Lehrlinge des Einzelhandels besonders häufig mit ausbildungsfremden Hilfstätigkeiten (vgl. S. 308) und zu lange mit ausbildungsbezogenen Neben- und Routinearbeiten beschäftigt, die nur geringe Lernchancen bieten (vgl. S. 302).

In dem Maße, in dem die komplexen Arbeitsprozesse im Verkaufsbereich — insbesondere die traditionell recht anspruchsvolle Verkaufstätigkeit — zerlegt und vereinfacht wurde (vgl. Abschnitt 2.2.3), sind nicht nur die beruflichen Anforderungen, sondern auch die dem Arbeitsprozeß immanenten Lernchancen zurückgegangen. Gute Lernchancen in der beruflichen Praxis bieten nur noch die wenigen Fachgeschäfte des Einzelhandels und einzelne Abteilungen in den Warenhäusern. Mit der Ausbreitung der Selbstbedienung werden gegenwärtig und auch in Zukunft die in diesen Bereichen noch vorhandenen Qualifizierungschancen tendenziell abgebaut. Diese werden allerdings in größeren Betrieben durch zusätzliche betriebsintern veranstaltete „theoretische Kurse“ ausgeglichen (vgl. Förner, 1971, S. 316).

Mit fortschreitender Arbeitsteilung, Spezialisierung und Organisierung der Arbeitsprozesse im Einzelhandel wurde außerdem die Büroarbeit anderen Arbeitskräften übertragen. Obwohl die Ausbildungsordnung für Verkäuferinnen noch immer einige Büroarbeiten vorsieht, sind diese weitgehend aus der Berufs- und Ausbildungspraxis der Verkäufer und Verkäuferinnen verschwunden (vgl. Förner, 1971, S. 135, S. 154 ff. und S. 164); denn mit den durch die Einführung der Selbstbedienung veränderten Tätigkeitsinhalten im Verkaufsbereich haben sich auch die Aufgaben geändert, mit denen die Lehrlinge während der Ausbildungszeit betraut werden. So haben die Verkaufs- und Beratungstätigkeiten erheblich an Bedeutung verloren, während Transport- und Lagerarbeiten, wie das Auffüllen der Regale und das Auspreisen der Waren, in den Mittelpunkt der „Ausbildung“ gerückt sind (vgl. S. 153).

Zwar muß die Ausbildung im Einzelhandel, wenn man die ausbildungsimmanenten Standards der Vollständigkeit, Planmäßigkeit usw. zugrunde legt, besonders problematisch erscheinen, doch kann auch in diesem Fall nicht von der Mangelhaftigkeit der Ausbildung auf die Dysfunktionalität der Ausbildungsleistungen bezüglich der Anforderungen der Privatwirtschaft geschlossen werden, denn auch im Einzelhandel sind deutliche Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen zu beobachten (vgl. Abschnitt 2.2.3). Hier wie in anderen Bereichen sind die Anforderungen der meisten Arbeitsplätze auf das Niveau von Anlernertätigkeiten gesunken, ausgebildete Fachkräfte erscheinen in Anbetracht der aktuellen Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze häufig sogar „überqualifiziert“, sie können ihre in der Ausbildung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse oft kaum noch verwerten.

Die gestufte Ausbildungsordnung im Einzelhandel und der damit institutionalisierte Selektionsmechanismus tragen daher insbesondere den Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen im Einzelhandel Rechnung. Mit der Neuordnung der Ausbildung wurden vor allem die Ausbildungsanforderungen für einen Teil der Einzelhandelslehrlinge — die Verkäuferinnen beziehungsweise die Lehrlinge in der Grundstufenausbildung — reduziert, und mit der Zwischenprüfung wurden auch hier die Steuerungsmöglichkeiten erweitert, so daß die Ausbildungsströme jetzt besser entsprechend dem (abnehmenden) betrieblichen Fachkräftebedarf gelenkt werden können. Auch diese Stufenausbildung erweist sich als ein Instrument, mit dem der Fachkräftenachwuchs (Aufbaustufe zum Einzelhandelskaufmann) gedrosselt und die Anlernausbildung (Grundstufe zur Verkäuferin) intensiviert werden kann. Die Entwicklung in der Verteilung der Ausbildungsverhältnisse auf die Grund- und die Aufbaustufe scheint daher insbesondere die Verschiebungen in der Bedarfsstruktur widerzuspiegeln (vgl. Tabelle 62).

Wie Tabelle 62 zeigt, haben — seit Einführung der gestuften Ausbildungsordnung im Einzelhandel — die Ausbildungsverhältnisse in der Aufbaustufe erheblich ab- und in der Grundstufe deutlich zugenommen. In den letzten Jahren wurde nicht nur das Ausbildungsvolumen insgesamt reduziert, sondern auch — und

Tabelle 62: Ausbildungsverhältnisse in den Ausbildungsberufen Verkäufer(in) und Einzelhandelskaufmann 1968 – 1976

Jahr	Verkäufer(in)	Einzelhandels- kaufmann	%*	Insgesamt
	(1)	(2)	(3)	(4)
1968	35.000	138.600	—	174.000
1969	60.400	87.800	—	148.200
1970	67.500	54.500	44,6	122.000
1971	75.800	40.500	34,8	116.300
1972	79.500	36.200	31,2	115.700
1973	76.200	32.100	29,6	108.300
1974	71.500	30.600	29,9	102.100
1975	69.600	31.600	31,2	101.200
1976	70.000	32.800	32,1	102.200

\* Anteil der Ausbildungsverhältnisse in der Aufbaustufe an der Gesamtheit aller Ausbildungsverhältnisse.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag, 1974, 1975, 1976, 1977; Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1975; Zahlen gerundet.

vor allem — die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses im Einzelhandel verstärkt abgebaut. Erst die Zahlen von 1976 weichen von dieser Entwicklung ab. Ob diese Daten eine Trendwende signalisieren, bleibt abzuwarten.

Zwar brachte die Einführung der neuen Ausbildungsordnung für die meisten Lehrlinge erheblich geringere Ausbildungsanforderungen in der Aufbaustufe, doch werden selbst die Lehrlinge, die nur die Grundstufe absolviert haben, oft noch „überqualifiziert“ sein, und zwar insbesondere dann, wenn ihnen zum Beispiel die in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Verkaufs- und Beratungstechniken, die Grundlagen der Werbung und der Verkaufspsychologie in der Berufsschule vermittelt werden und wenn sie dann später in Selbstbedienungsläden eingesetzt werden und vor allem Transport- und Lagerarbeiten übernehmen (vgl. Abschnitt 2.2.3).

Somit sind auch im Einzelhandel angesichts der Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen keine gravierenden qualitativen Abstimmungsprobleme zwischen den Qualifikationsanforderungen der Privatwirtschaft und den in der Ausbildungszeit vermittelten Qualifikationen der Lehrlinge — im Sinne einer Unterqualifizierung der Lehrabsolventen — zu erwarten und zu befürchten. Vielmehr bestehen auch in diesem Bereich Probleme der Legitimierung vieler Ausbildungsinhalte und der Motivierung der — meist weiblichen — Lehrlinge, weil die meisten Jugendlichen wissen, daß sie die vermittelten Qualifikationen unter den gegebenen Bedingungen gesellschaftlicher und innerbetrieblicher Arbeitsteilung und -verteilung nicht verwerten können (vgl. Förner, 1971, S. 166 ff. und S. 171). Zudem können gewisse Inhalte der Ausbildungsordnung nicht einmal als „Lernziel“ angesehen werden, weil die Lehrlinge diese Techniken bereits beherrschen oder aber in einem einmaligen Versuch („one-trial-learning“) erlernen können, etwa das Auspreisen und Einsortieren von Waren. Insofern legitimiert die Ausbildungsordnung vielfach nur die Beschäftigung mit Hilfs-, Neben- und Routinearbeiten.

Weil die Lehrlinge des Einzelhandels häufiger als andere Lehrlinge mit „produktiven“ Arbeiten beschäftigt werden, die kaum größere Lernchancen bieten, sind auch sie — insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben des Einzelhandels — weniger Auszubildende als billige Arbeitskräfte.

Nach den Befragungsergebnissen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ gehört die Berufsgruppe der Warenkaufleute zu den Berufsgruppen mit den schlechtesten Ausbildungsbedingungen (vgl. Tabelle 49). Beide Ausbildungsberufe (Verkäuferin, Einzelhandelskaufmann) rangieren am unteren Ende der „Qualitätsskala“ (vgl. Tabelle 50) und der „Nettokostenskala“: So betragen die durchschnittlichen Nettokosten der Ausbildung zur Verkäuferin jährlich etwa DM 2.500,—, die der Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann rund DM 2.300,— und zur Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk sogar nur DM 1.250,— je Jahr und Lehrling (vgl. S. 176). Da die Nettokosten im Durchschnitt gering sind, erzielen relativ viele Einzelhandelsunternehmen bereits während der Ausbildungszeit Nettoerträge (vgl. S. 172 ff.). So kann es nicht verwundern, daß in diesen

Betrieben häufig Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen registriert wurden (vgl. S. 216). Es ist daher anzunehmen, daß auch im Einzelhandel in den letzten Jahren mehr Lehrlinge ausgebildet wurden, als zur Rekrutierung des Fachkräftepersonals langfristig erforderlich waren. Dennoch waren die Mobilitätsquoten der Einzelhandelskaufleute und der Verkäuferinnen vergleichsweise gering (vgl. Abschnitt 2.1.4). Viele Einzelhandelskaufleute haben zwar bald nach der Ausbildung den Ausbildungsbetrieb verlassen, aber nur ein geringer Teil mußte in der Vergangenheit den Beruf wechseln, weil der Einzelhandel in dieser Zeit stark expandierte und der Personalbedarf — trotz der Rationalisierungsmaßnahmen — kaum zurückging (vgl. Abschnitt 2.2.3).

Diese Situation hat sich erst in den Rezessionsjahren 1974/75 geändert (vgl. Abschnitt 2.1.5). Da aufgrund der konjunkturellen und strukturellen Entwicklungstendenzen im Einzelhandel mehr Arbeits- und Fachkräfte entlassen als eingestellt wurden, blieben viele Frauen arbeitslos oder sie mußten den Beruf wechseln.

Das bedeutet, daß auch in diesem Bereich an die Stelle der Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme Beschäftigungs- und Absorptionsprobleme getreten sind. Unter dem Gesichtspunkt einer quantitativen Abstimmung zwischen dem Fachkräftebedarf des Einzelhandels und der Fachkräfteausbildung sind daher auch hier gegenwärtig weniger Mangel- als Überschußprobleme auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten und auch zu beobachten (vgl. Abschnitt 2.1.5), die insbesondere die Beschäftigungschancen junger, ausgebildeter Fachkräfte beeinträchtigt haben.

So können viele Einzelhandelsbetriebe die Ausbildung einschränken oder sogar ganz einstellen, ohne die Versorgung mit Fachkräftenachwuchs zu gefährden; denn in dem Maße, in dem sich die Selbstbedienung im Einzelhandel durchsetzt, wird der Fachkräftebedarf weiterhin beständig abnehmen. Der langfristige Rückgang des Ausbildungsvolumens (vgl. Tabelle 63) im Einzelhandel stellt daher — im Hinblick auf den Fachkräftebedarf — weniger eine dysfunktionale Fehlentwicklung als eine Anpassung der (quantitativen) Ausbildungsleistungen an den (abnehmenden) Fachkräftebedarf des Einzelhandels dar.

Obwohl den Jugendlichen sowohl die Berufsperspektive als auch die Berufsausbildung im Einzelhandel relativ ungünstig erscheinen müßten, gehören diese Ausbildungsberufe nach wie vor zu den am stärksten gefragten Modeberufen insbesondere weiblicher Jugendlicher. Dies erklärt sich daraus, daß die weiblichen Lehrlinge, die überwiegend von der Hauptschule (vgl. Förner, 1971, S. 117 ff.), also meist auch aus der Unterschicht kommen, in der Regel keine größeren Bildungs-, Berufs- und Aufstiegsinteressen entwickeln. Viele Mädchen orientieren sich bei der Berufswahl an den attraktiv erscheinenden Arbeitsplätzen in Boutiquen oder in den Bekleidungsabteilungen der Warenhäuser. Doch sind diese Arbeitsplätze knapp, die Arbeitszeit ist ungünstig, die Gehälter und die Aufstiegschancen sind schlecht und die Arbeitsplätze nicht mehr so sicher wie vor einigen Jahren. Im Mittelpunkt der Arbeits- und der Ausbildungstätigkeit, insbesondere in Selbstbedienungsläden, aber auch in vielen Abteilungen der Warenhäuser, stehen Lager-, Transport- und Packarbeiten, das Auffüllen der Regale und das Auspreisen der Waren, während die interessantere und anspruchsvollere Kundenbedienung und -beratung immer mehr an Bedeutung verliert.

Tabelle 63: Ausbildungsverhältnisse im Einzelhandel  
Verkäufer(in) und Einzelhandelskaufmann 1960 – 1976

Jahr	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968
Insgesamt	201.877	187.765	177.973	181.149	177.636	176.168	177.124	179.462	174.093

Jahr	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Insgesamt	148.230	122.044	116.254	115.803	108.283	102.161	101.200	102.795

Quelle: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1973; Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1975; Deutscher Industrie- und Handelstag, 1974, 1975, 1976.

Dennoch sind auch in diesem Bereich während der Ausbildung keine gravierenden Integrations- und Disziplinprobleme, dafür aber um so größere Motivationsprobleme festzustellen, denn die insbesondere bei den Jugendlichen unterer sozialer Schichten weitverbreitete instrumentelle Lernhaltung, bei der sich die Lernbereitschaft am konkreten Nutzen der Fertigkeiten und Kenntnisse im Hinblick auf die spätere Tätigkeit orientiert (vgl. Kuhlmann, 1976, S. 18), führt zu einem erheblichen Widerstand gegen die Lern- und Leistungsanforderungen in Berufsschule und Betrieb. Die meisten Lehrlinge bezweifeln — nicht immer ohne Grund — die Nützlichkeit und Verwertbarkeit vieler Ausbildungsinhalte und reagieren deshalb mit Desinteresse (vgl. Förner, 1971, S. 166 ff.).

Trotz des geringen Anspruchsniveaus sind die weiblichen Lehrlinge vergleichsweise häufig mit der Ausbildung und dem Ausbildungsbetrieb unzufrieden. Diese Unzufriedenheit nimmt während der Ausbildung kontinuierlich zu (vgl. Daviter, 1973, S. 342). Ebenso wie bei den Lehrlingen sind auch bei den Angestellten des Einzelhandels keine größeren Integrationsprobleme zu beobachten. Im Gegenteil: Der größte Teil der Verkäuferinnen demonstriert eine starke Bereitschaft, sich mit den Unternehmensinteressen zu identifizieren und die Interessen der Kunden zu vernachlässigen; so wird der Käufer zum Beispiel kaum noch ausreichend über den Gebrauchswert und die Qualität der Ware informiert und beraten, selbst wenn er es wünscht.

Die in diesem Kapitel vorgenommene Analyse der Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem Beschäftigungssystem bezog sich auf *unterschiedliche Bereiche* des Berufsbildungs- und des Beschäftigungssystems. Im nächsten Kapitel sollen nun die Probleme des Berufsbildungssystems *über alle Bereiche* (Produktion, Büro und Einzelhandel) zunächst zusammenfassend eingeschätzt und dann die Abstimmungsprobleme zwischen dem Berufsbildungs- und dem allgemeinbildenden Schulsystem beziehungsweise auf dem Ausbildungsmarkt im Zusammenhang mit den Entwicklungstendenzen *des Gesamtbildungssystems* — das heißt im Zusammenhang mit Abstimmungsproblemen zwischen dem Gesamtbildungssystem einerseits, der Hochschule und dem Beschäftigungssystem andererseits — analysiert und dabei die (zentralen) Funktionen und Probleme des Berufsbildungssystems aus den Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem herausgearbeitet werden.

**4.  
Beschäftigungsprobleme und  
die Regulatorfunktion  
des „dualen Systems“**

In Abschnitt 1.3 wurde dargelegt, daß nach Auffassung verschiedener Berufspädagogen und Berufsbildungsforscher die qualifikatorischen Abstimmungsprobleme darin bestanden beziehungsweise noch immer darin bestehen, daß die Lehrlinge nur unzureichend auf die spätere berufliche „Karriere“ vorbereitet werden („Unterqualifizierungsthese“) und daß das Berufsbildungssystem insgesamt, insbesondere aber in der Industrie, zu wenig qualifizierte Fachkräfte („Unterversorgungsthese“) oder aber in „falschen“ Bereichen — zum Beispiel in Handwerksberufen — ausbildet („Fehlallokationsthese“). Auswertung und Interpretation bisher vorliegender empirischer Studien und Statistiken lassen nun die Hypothese plausibel erscheinen, daß sich Polarisierungs- und Dequalifizierungstendenzen nicht nur im Bereich der unmittelbaren Produktion, sondern auch im Büro und im Einzelhandel durchsetzen. Der Hinweis auf derartige Tendenzen der Qualifikationsentwicklung ist allein jedoch keine ausreichende Grundlage für die Einschätzung der Rekrutierungs- und Versorgungsprobleme des Beschäftigungssystems und damit für die Beurteilung der Qualifizierungsleistungen des „dualen Systems“, denn

1. können diese nur durch eine Analyse des *Verhältnisses* von Qualifikationsentwicklung und Qualifikationsvermittlung (qualitative Seite) beziehungsweise des *Verhältnisses* von Qualifikationsbedarf und Qualifikationsangebot (quantitative Seite) festgestellt werden und
2. müssen nicht nur die unmittelbaren Arbeitsplatzanforderungen, sondern auch die Anforderungen, die der technische Wandel und die berufliche Mobilität stellen, untersucht und in die Beurteilung einbezogen werden.

Wenn die vorliegenden Studien zur Qualifikationsentwicklung diese zutreffend beschreiben, dann erscheint die Annahme berechtigt, daß die Absolventen des Berufsbildungssystems im Hinblick auf die Anforderungen der einzelnen Betriebe und der Gesamtwirtschaft ausreichend und zum Teil sogar „überqualifiziert“ sind. Diese Bestimmung der qualitativen Abstimmungsprobleme behält auch dann ihre Berechtigung, wenn die prozeßunabhängigen Qualifikationsanforderungen (vgl. Abschnitte 2.2.1 und 2.2.2), die Anforderungen des technisch-organisatorischen Wandels (vgl. Abschnitt 2.1.2) und der beruflichen Mobilität (vgl. Abschnitt 2.1.4) berücksichtigt werden.

Auch die Analyse ausgewählter berufsfachlicher Teilarbeitsmärkte zeigt (vgl. Abschnitt 2.1.5), daß sowohl das Qualifikationspotential der *Erwerbstätigen* als auch das der *Arbeitslosen* nur unzureichend verwertet wird. An die Stelle der Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme sind somit Beschäftigungs- und Absorptionsprobleme getreten. Wenn das Beschäftigungssystem das verfügbare Qualifikationsangebot des Arbeitsmarktes nur unzureichend absorbieren kann, wenn also die Qualifizierungsleistungen des Berufsbildungssystems — trotz aller Mängel — in qualitativer und quantitativer Hinsicht ausreichend erscheinen müssen, dann ist zu fragen, worin die Probleme und Mängel des „dualen Systems“ bestehen.

Die Problemlage der siebziger Jahre ist weniger durch einen Mangel an qualifizierten *Arbeitskräften* als durch einen Mangel an *Arbeitsplätzen* für qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte (Hochschulabsolventen) gekennzeichnet. Die Jugend steht heute vor „verschlossenen Türen“, sie ist eine „Jugend ohne Berufsperspektive“ (Petzold).

Dieser Wandel der realen Probleme und der Problemdefinitionen läßt sich besonders deutlich beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem erkennen, beim Übergang

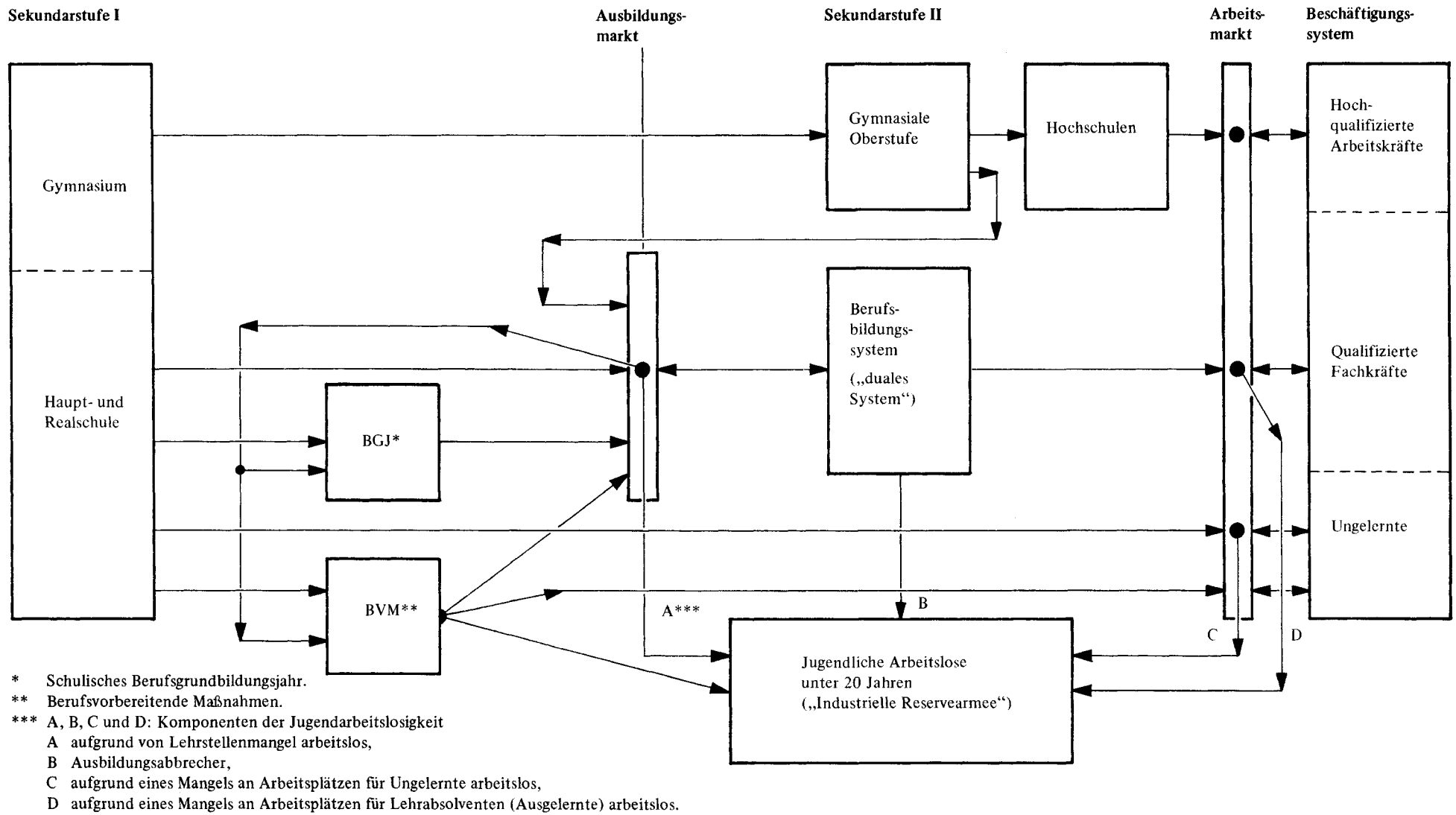
— von der Hochschule und

— vom „dualen System“ ins Beschäftigungssystem, also beim Eintritt in den Arbeitsmarkt für hochqualifizierte und qualifizierte Fachkräfte, sowie beim Übergang

— von der Sekundarstufe I ins „duale System“, also beim Eintritt in den Ausbildungsmarkt (vgl. Schaubild 2).

Diese Situation hat zu einer intensiven Diskussion — erstens — über die Folgen der Bildungsexpansion, die Aufgaben der Hochschule, die Berufschancen von Hochschulabsolventen und den Numerus clausus sowie — zweitens — über den Zusammenhang von Schulabgängerzahlen, Lehrstellenentwicklung und Jugendarbeitslosigkeit geführt. Die Definition von Problemen des „dualen Systems“ kann sich nun zum einen auf das Verhältnis von Sekundarstufe I, Berufsbildungssystem und Beschäftigungssystem beziehen, zum anderen auf Probleme im Gesamtbildungssystem.

Schaubild 2: Beziehungen zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem





#### 4.1 Die „Krise der Berufsausbildung“: Ausdruck wachsender Selektionsprobleme des Gesamtbildungssystems

Die mit Beginn der sechziger Jahre einsetzende Bildungsexpansion führte zunächst zu einer Entlastung des Ausbildungs- und Lehrstellenmarktes, denn zwischen 1952 und 1970 hat sich der relative Schulbesuch (das heißt der relative Anteil der Jugendlichen einer Schulform an der Gesamtheit aller Jugendlichen eines Altersjahrganges) des Gymnasiums nahezu verdoppelt und an der Realschule sogar verdreifacht.

Da in den sechziger Jahren die Zahl der beim Arbeitsamt gemeldeten, aber nicht besetzten Lehrstellen regelmäßig bei über 200.000 lag (vgl. Tabelle 79), wurden die (quantitativen) Abstimmungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt von der Privatwirtschaft als Rekrutierungsprobleme definiert: Die Privatwirtschaft konnte nicht genügend Schulabgänger rekrutieren, um die freien Lehrstellen zu besetzen. In diesen Jahren waren Lehrlinge „Mangelware“.

Die Notwendigkeit einer Bildungsexpansion, und zwar einer Expansion des weiterführenden Bildungssystems (Hochschulen), wurde damit begründet, daß

— die westlichen Länder gegenüber der Sowjetunion technologisch in Rückstand geraten könnten („technological gap“),

— die internationale Konkurrenzfähigkeit und das wirtschaftliche Wachstum der westdeutschen Wirtschaft durch eine Vernachlässigung der „qualitativen Wachstumsfaktoren“ wie Wissenschaft, Technik und Bildung gefährdet seien und

— die Entwicklung der westdeutschen Wirtschaft mit dem Übergang von der extensiven zur intensiven Wachstumsphase durch den Mangel an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften empfindlich gestört werden könne.

Im gleichen Zeitraum wurde die bestehende Ungleichheit der Bildungschancen „entdeckt“ und mit Verweis auf das aus dem Grundgesetz abgeleitete Chancengleichheitspostulat problematisiert und kritisiert. Unter Ungleichheit der Bildungschancen wurden ungleiche Zugangschancen für Schüler unterschiedlicher sozialer Schichten zum *weiterführenden* Bildungssystem, insbesondere zum Gymnasium und zur Hochschule und den damit verbundenen Berufspositionen, verstanden. Chancengleichheit sollte daher vor allem durch eine Erleichterung des Zugangs Jugendlicher aus den unteren sozialen Schichten zur gymnasialen und zur Hochschulausbildung hergestellt werden. Probleme der Bildungsreform wurden daher weitgehend auf eine Erhöhung der Durchlässigkeit im allgemeinbildenden und weiterführenden Bereich des Bildungssystems reduziert, die Probleme der Berufsausbildung wurden dabei stark vernachlässigt.

Anfang der siebziger Jahre stellte sich jedoch zunehmend die Frage nach der Stichhaltigkeit der genannten bildungsökonomischen Annahmen. Insbesondere die in der Öffentlichkeit kursierende und argumentativ stark verkürzte bildungsökonomische Annahme einer Proportionalität von Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum wurde durch die wirtschaftliche Entwicklung praktisch widerlegt; denn während die Wachstumsraten eine rückläufige Tendenz erkennen ließen, stieg das Bildungsniveau der Bevölkerung — gemessen an der Expansion des weiterführenden Bildungssystems und an der Verlängerung der Pflichtschulzeit — im gleichen Zeitraum erheblich an. Damit wurde deutlich, daß das wirtschaftliche Wachstum unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen nur in geringem Maße durch das Bildungs- und Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte gefördert wird (vgl. Baethge, 1972).

Seit den frühen siebziger Jahren sind nun deutliche Veränderungen im Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem festzustellen: Die Einführung des Numerus clausus markiert eine „Tendenzwende“ ebenso wie das Schlagwort vom „akademischen Proletariat“. Der zunächst angestrebte Übergang von der expansiven zu einer eher restriktiven Bildungs- und Hochschulpolitik läßt sich aber nicht hinreichend mit dem vermeintlich begrenzten Bedarf beziehungsweise mit den verminderten Berufschancen der Hochschulabsolventen begründen, weil die Arbeitslosenquote akademischer Arbeitskräfte — mit berufsspezifischen Differenzen — in der Bundesrepublik Deutschland und in anderen westlichen Ländern deutlich unter der durchschnittlichen Arbeitslosenquote liegt (vgl. Teichler u.a., 1976). Insofern sind die Beschäftigungschancen akademischer Arbeitskräfte vielfach günstiger als die anderer Berufs- und Statusgruppen. Allerdings haben sich seit Ende der sechziger Jahre auch auf dem akademischen Teilarbeitsmarkt die Beschäftigungs- und Absorptionsprobleme erheblich verschärft.

Wie auch immer der Numerus clausus begründet sein mag, solange er aufrechterhalten wird, wird nur ein Teil der Abiturienten eines Altersjahrganges einen Studienplatz an den Hochschulen erhalten und daher nicht vom Gymnasium auf eine Hoch- und/oder Fachhochschule überwechseln können. Sie sind dann auf Berufsakademien, besondere Ausbildungsangebote industrieller Großunternehmen im tertiären Bildungsbereich, auf eine Lehrstelle im Berufsbildungssystem oder auf Anlern Tätigkeiten angewiesen.

Viele Jugendliche müssen unter diesen Bedingungen frühzeitig kalkulieren, ob sich das Abitur für sie lohnt, wenn sie am Ende doch einen Ausbildungsplatz im Berufsbildungssystem suchen müssen. Angesichts dieser Entwicklungstendenzen wird das Gymnasium den berufsbezogenen beziehungsweise -qualifizierenden Charakter verstärken und berufsvorbereitende oder -qualifizierende Elemente in die sogenannte Allgemeinbildung integrieren müssen (vgl. dagegen Baethge, 1975, S. 256 ff. und S. 287 ff.).

Außerdem ist anzunehmen, daß die Jugendlichen nicht nur in Reaktion auf die gewandelten Verhältnisse auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ihre Berufswünsche verändern; auch durch staatliche Bildungsplanung und -politik werden restriktive Tendenzen im Bildungssystem forciert, um die Jugendlichen von weiterführenden beziehungsweise studienqualifizierenden Bildungsgängen abzulenken und in berufsqualifizierende Bildungsgänge einzuschleusen. Das Hauptproblem der gegenwärtigen Entwicklung des Gesamtbildungssystems scheint somit darin zu bestehen, die Selektions- und Steuerungsleistungen insgesamt zu erhöhen.

Dazu bieten sich derzeit mehrere Strategien an: Neben den Effekten einer durch „Überschußprognosen“ bewirkten Demotivierung der Jugendlichen und dem Versuch, die Attraktivität weiterführender Bildung in Frage zu stellen, deuten sich Tendenzen an, die soziale Auslese in weiterführenden Bildungseinrichtungen

— durch erhöhte Leistungsanforderungen (etwa Einsatz von Tests),

— durch strengere Bewertung (vgl. Wagner, 1974) und

— durch Verschlechterung der Lernbedingungen (zum Beispiel Einführung des Kurssystems)

zu verschärfen. Eine andere Strategie zielt darauf, die Steuerungspotentiale und -leistungen des Bildungssystems in der Oberstufe durch die „Integration allgemeiner und beruflicher Bildung“ zu erhöhen. Schließlich deutet sich eine dritte Strategie an, die durch das Reformziel „Gleichwertigkeit/Gleichrangigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung“ gekennzeichnet ist. Sie soll die Berufsausbildung „gleichwertig“ und „attraktiv“ erscheinen lassen, um einen Anreiz zu schaffen, berufsqualifizierende Bildungsgänge zu wählen. Weil diese Strategie jedoch von grundlegenden Reformen der Berufsausbildung absieht — das heißt, die Berufsausbildung wird weder objektiv gleichwertig gemacht, noch werden Reformvorschläge wie etwa der einer einheitlichen berufsqualifizierenden Oberstufenkonzeption (vgl. Franke, 1974) aufgegriffen —, zielt sie vor allem auf eine Veränderung der (subjektiven) Bewertungsmuster der Jugendlichen: Die Berufsausbildung soll nicht durch entsprechende Reformen *gleichwertig* gemacht, sondern nur *gleich bewertet* werden, auch wenn sie die Lehrlinge nach wie vor gravierend benachteiligt.

Die Bildungsexpansion der sechziger Jahre war mit einem Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften begründet worden; seit Beginn der siebziger Jahre wird nunmehr gerade das Gegenteil beklagt: daß das Bildungssystem zu viele Abiturienten und Hochschulabsolventen produziere. Unabhängig davon, ob die Überschußprognosen den tatsächlichen Arbeitsmarktverhältnissen entsprechen, ob sie die reale oder potentielle Absorptionskapazität des Beschäftigungssystems beziehungsweise des Arbeitsmarktes richtig einschätzen oder Ausdruck einer an der Erhaltung sozialer Ungleichheit orientierten gesellschaftlichen Interessenkonstellation sind (vgl. Teichler u.a., 1976), signalisiert die Warnung vor dem „akademischen Proletariat“, daß das Bildungssystem gegenwärtig den Selektionsanforderungen und -interessen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen nicht entspricht und daß daher die gegenwärtigen Probleme des Gesamtbildungssystems vor allem als eine auf das gesellschaftliche Statussystem bezogene „Selektionskrise“ gedeutet werden müssen; das heißt, das Gesamtbildungssystem trägt nicht dem „Bedarf an sozialer Ungleichheit“ Rechnung (vgl. Teichler, 1974).

Vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum mit Beginn der siebziger Jahre die Probleme des Berufsbildungssystems deutlicher wahrgenommen und zum Thema staatlicher Politik wurden (vgl. Offe, 1975 a, S. 157 ff.). Diese neue Prioritätensetzung beruhte also nicht etwa auf einer objektiven Verschärfung der Mängel des Berufsbildungssystems, sondern darauf, daß die von Wissenschaftlern, Lehrern und Lehrlingen — insbesondere während der Lehrlingsbewegung — aufgezeigten Mängel der beruflichen Bildung den Kanalisierungs-, Steuerungs- und Selektionsinteressen des politisch-administrativen Systems entgegenstanden und die Attraktivität der Berufsausbildung erhöht werden mußte, um die Selektionsprobleme des Gesamtbildungssystems zu mildern<sup>1</sup>.

Die „Krise der Berufsausbildung“ war daher zunächst Ausdruck der auf das gesellschaftliche Statussystem bezogenen Selektionsprobleme des Gesamtbildungssystems (vgl. Offe, 1975 a, S. 180). Diesen Problemen „sucht die Bildungspolitik dadurch zu begegnen, daß sie dem Gleichheitspostulat eine neue Wendung gibt: es geht jetzt weniger um die *Gleichheit der Zugangschancen* zum weiterführenden und tertiären Bildungsbereich als um die *Gleichstellung der Berufsbildung* gegenüber diesem bisher bevorzugten Bereich.“ (Offe, 1975 a, S. 182) Angesichts der bildungspolitischen Kanalisierungsinteressen mußten

zunächst die mangelhafte Attraktivität und die unzureichende Qualität der Berufsausbildung als zentrale Probleme der Berufsausbildung erscheinen (vgl. S. 242 ff.).

Diese Situation veränderte sich dann mit dem — seit 1974 — verstärkten Rückgang des Lehrstellenangebots und mit der wachsenden Jugendarbeitslosigkeit.

- I Die von Offe (1975 a) entwickelte These, daß „Absicht und Funktion der Berufsbildungsreform weder darin besteht, qualifizierte Arbeitskräfte hervorzubringen, noch darin, obsolet werdende Arbeitskräfte präventiv zu sichern, sondern vielmehr darin, den Staatsapparat zum Beispiel von den sozialpolitischen Kosten bloß restitutiver Sozialpolitik einerseits, expansiver Bildungspolitik im tertiären Bereich andererseits zu entlasten“ (S. 180), daß es „also nicht Bedarfskriterien des Akkumulationsprozesses, sondern unter anderem Plafonds der für Hochschulausbau, soziale Sicherung freigesetzter Arbeitskräfte usw. verfügbare Haushaltsmassen (sind), welche den allgemeinen Rationalisierungsdruck auf das Thema Berufsbildungsreform lenken“ (S. 199), erscheint demgegenüber weniger plausibel. Denn erstens ist der Ausbau qualifizierter Ausbildungsplätze im „dualen System“ keineswegs generell kostengünstiger als der weitere Ausbau und die Öffnung der Hochschulen; zweitens müßte ein über *Qualifizierungs-* und nicht nur über *Absorptionseffekte* berufsbildender Maßnahmen vermittelter *realer Zusammenhang* zwischen möglichen Kosteneinsparungen des Staates, Reformmaßnahmen und der Arbeitsplatzsicherheit der Beschäftigten bestehen, wenn eine „Reform“ in dem Sinn *wirksam* werden soll, daß sie den staatlichen Haushalt beziehungsweise die Sozial- und Arbeitslosenversicherung entlastet. Damit werden (von Offe) letztlich aber doch *Qualifikationsdefizite* — vor allem im Hinblick auf den technisch-ökonomischen Wandel (vgl. S. 144-146) und die berufliche Mobilität (S. 144 ff. und S. 174 ff.) — und nicht *fehlende Arbeitsplätze* als wichtigste Ursache der Beschäftigungsprobleme und deren fiskalischer Auswirkungen angenommen. Nur auf der Basis dieser Annahme könnte eine Berufsbildungsreform eine sinnvolle und wirksame Strategie sein, um Beschäftigungsprobleme und deren (fiskalische) Folgen abzubauen. Wie aber gezeigt werden konnte, verfügen sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitslosen über erhebliche Qualifikationsreserven. Die bestehenden Beschäftigungsprobleme lassen sich vermutlich wirksamer durch *alternative* arbeitsmarktpolitische (Reduktion des Arbeitsvolumens/Arbeitskräfteangebots) und wirtschaftspolitische (Infrastrukturpolitik usw.) als durch alternative berufsbildungspolitische Konzepte und Maßnahmen reduzieren. Damit soll jedoch nicht gesagt werden, daß auf eine Reform der beruflichen Erstausbildung, insbesondere im Interesse der zukünftigen Arbeitnehmer, verzichtet werden kann.

## 4.2 Die „Krise der Berufsausbildung“: Ausdruck zunehmender Absorptionsprobleme des Beschäftigungs- und des Berufsbildungssystems

Wer die Diskussion über die Berufsausbildung verfolgt, wird feststellen, daß sich auch hier die realen Probleme, die Problemdefinition und Reformbegründungen in den letzten Jahren gewandelt haben. Wurde bisher am Berufsbildungssystem kritisiert, daß es zu wenige Fachkräfte, in „falschen“ Berufen und unzureichend ausbilde, so werden die Probleme gegenwärtig vor allem darin gesehen, daß aufgrund des rückläufigen Lehrstellenangebots und/oder einer ständig steigenden Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen immer weniger Jugendliche vom Berufsbildungssystem aufgenommen und daher immer mehr Jugendliche von der Schule in die Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit entlassen werden.

Die Notwendigkeit einer Berufsbildungsreform wird kaum noch damit begründet, daß der Fachkräfte-nachwuchs des Beschäftigungssystems gesichert werden müsse, sondern vorrangig damit, daß das Ausbildungsstellenangebot und damit die Aufnahmekapazität des Berufsbildungssystems erhalten werden müssen. Das Ziel von Reformmaßnahmen scheint nunmehr vor allem darin zu bestehen, die Jugendlichen „von der Straße“ beziehungsweise vom Arbeitsmarkt zu nehmen, um die Jugendarbeitslosigkeit und die damit verbundenen politischen und sozialen Probleme zu mildern.

Es wird somit eine enge Beziehung zwischen der Entwicklung des Lehrstellenangebots und der Jugendarbeitslosigkeit oder genauer: zwischen Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungsmarkt und der Jugendarbeitslosigkeit unterstellt.

In diesem Zusammenhang werden in der bildungspolitischen und öffentlichen Diskussion häufig folgende — oft implizite — Annahmen gemacht:

1. Die (Haupt)Ursache der Jugendarbeitslosigkeit sei das — gemessen an der (wachsenden) Nachfrage — unzureichende Angebot an Ausbildungsplätzen der Privatwirtschaft.
2. Die jugendlichen Arbeitslosen seien im Hinblick auf die Anforderungen der Lehre durch die Schule unzureichend vorgebildet und im Hinblick auf die Anforderungen des Beschäftigungssystems nicht ausreichend qualifiziert.
3. Der Lehrstellenmangel sei die Folge des wirtschaftlichen Konzentrationsprozesses, der vor allem ausbildungsintensive Klein- und Mittelbetriebe vernichte.
4. Das unzureichende Lehrstellenangebot sei die Folge eines politischen Boykotts der Privatwirtschaft gegen „überhöhte“ Ausbildungsanforderungen und Reformabsichten des Staates.
5. Die fehlende Berufsausbildung arbeitsloser Jugendlicher sei im Hinblick auf den Qualifikations- und Fachkräftebedarf des Beschäftigungssystems dysfunktional; sie gefährde das wirtschaftliche Wachstum und die internationale Konkurrenzfähigkeit der westdeutschen Wirtschaft.
6. Die fehlende Berufsausbildung setze die Ungelernten einem erhöhten Beschäftigungsrisiko aus, gefährde also ihre materielle Reproduktion.

Die letzten drei Annahmen wurden bereits an anderer Stelle diskutiert und problematisiert<sup>2</sup>, die ersten drei Annahmen sollen in diesem Abschnitt untersucht werden.

Insbesondere in der öffentlichen Diskussion, aber auch in der Berufsbildungsforschung (vgl. Crusius/Wilke, 1975; Laturner/Schön, 1975) wird nun häufig der Eindruck vermittelt, als sei die gegenwärtig wachsende Jugendarbeitslosigkeit allein oder zum größten Teil auf das rückläufige und unzureichende Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen und/oder auf eine gestiegene Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen zurückzuführen: Jugendarbeitslosigkeit also Ausdruck eines „Bankrotts“ des Berufsbildungssystems (vgl. Crusius/Wilke, 1975; Mignon, 1975).

Tabelle 64: Bei den Arbeitsämtern registrierte arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren 1969 – 1977

1969	1970	1971	1972	1973	1974 Mai	1974 Sept.	1975 Jan.	1975 Mai	1975 Sept.	1976 Mai	1976 Sept.	1977 Mai
5.800	7.500	11.700	15.500	21.000	38.700	69.800	123.000	86.100	115.800	85.000	102.600	87.300

Quelle: Projektgruppe „Arbeitslosigkeit Jugendlicher“, Teil III, Anhang, 1975; Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 3, 8, 9 und 10/1975, Nr. 1 und 11/1976, Nr. 1 und 8/1977.

<sup>2</sup> Vgl. zur vierten und fünften Annahme: Baethge, 1974 a; zur sechsten Annahme: Lenhardt, 1975 b.

Tabelle 65: Bei den Arbeitsämtern gemeldetes Lehrstellenangebot 1969 – 1976

1969/70	1970/71	1971/72	1972/73	1973/74	1974/75	1975/76
646.000	604.000	492.000	373.400	341.845	326.025	302.981

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, 1975, 1976, 1977 (Berufsberatungsstatistik).

Dieses Erklärungsmuster der Jugendarbeitslosigkeit liegt insofern nahe, als die bei den Arbeitsämtern registrierte Zahl jugendlicher Arbeitsloser unter 20 Jahren in den letzten Jahren von 5.800 (1969) auf über 100.000 angewachsen ist (vgl. Tabelle 64) und das den Arbeitsämtern zunächst gemeldete Lehrstellenangebot von fast 650.000 (1969/70) auf knapp über 300.000 (1975/76) — also auf weniger als die Hälfte — zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 65).

Bevor jedoch Erklärungsansätze zur Entstehung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Entwicklung des Lehrstellenangebots zur Diskussion gestellt werden können, sollte zunächst einmal die Struktur der Jugendarbeitslosigkeit untersucht und die *logisch vorausgehende* Frage geklärt werden, ob die effektive Ausbildungsleistung des „dualen Systems“ in den letzten Jahren überhaupt abgenommen hat.

#### *Entwicklung und Struktur der Jugendarbeitslosigkeit*

Obwohl der in den Statistiken erfaßte Umfang der Jugendarbeitslosigkeit bereits besorgniserregend ist, gibt er nicht einmal das wirkliche Ausmaß der Jugendarbeitslosigkeit wieder, weil es eine hohe Dunkelziffer gibt, das heißt eine große Zahl jugendlicher Arbeitsloser, die nicht beim Arbeitsamt registriert sind. Außerdem müssen diejenigen Jugendlichen berücksichtigt werden, die an Förderungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit teilnehmen und daher nicht als Arbeitslose registriert werden, obwohl diese Kurse und Lehrgänge ausschließlich für ausbildungs- und arbeitslose Jugendliche eingerichtet wurden.

Geht man von den vorliegenden Daten aus, so läßt sich zeigen, daß die Jugendarbeitslosigkeit nicht nur absolut oder proportional zur allgemeinen Arbeitslosigkeit, sondern sogar überproportional gewachsen ist. So ist der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen an der Gesamtheit aller Arbeitslosen von rund 6 auf über 10 Prozent (vgl. Tabellen 66 und 67) gestiegen. In den letzten zwei Jahren hat sich daher auch die altersspezifische Arbeitslosenquote verändert (vgl. Tabelle 68). Während die Jugendlichen noch vor einigen Jahren leicht unterproportional von der Arbeitslosigkeit betroffen waren, liegt die altersspezifische Arbeitslosenquote inzwischen — vor allem nach Schulentlassungsterminen — deutlich über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote.

Unzureichend sind auch die statistischen Unterlagen über die Entwicklung des *Lehrstellenangebots*. In diesem Zusammenhang wurden bis vor kurzem zum Teil sogar falsche Vorstellungen verbreitet (vgl. zum Beispiel Laturner/Schön, 1975; Crusius/Wilke, 1975; Mignon, 1975), denn das *gesamte* Angebot an

Tabelle 66: Anteil ausgewählter Altersgruppen an den Erwerbstätigen und Arbeitslosen 1967 – 1973 (in Prozent)

Altersgruppe	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
<b>Arbeitslose</b>							
unter 20	5,6	4,8	5,8	7,7	8,0	8,0	9,6
20 – 25	7,1	7,1	8,6	11,0	11,8	11,8	13,7
<b>Erwerbstätige</b>							
unter 20	11,0	10,7	10,3	9,5	9,4	9,1	8,8
20 – 25	11,9	11,9	11,9	12,6	12,7	12,8	12,7

Quelle: Projektgruppe „Arbeitslosigkeit Jugendlicher“, Teil III, Anhang, 1975.

Tabelle 67: Anteil ausgewählter Altersgruppen an der Gesamtheit aller Arbeitslosen  
1974 – 1977 (in Prozent)

Altersgruppe	1974		1975		1976		1977
	Mai	Sept.	Mai	Sept.	Mai	Sept.	Mai
unter 20	8,5	12,5	8,5	11,5	8,9	11,4	9,2
20 – 25	14,6	15,9	16,4	17,5	16,7	17,2	17,3

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 9/1975, Nr. 1/1976, Nr. 8/1977.

Ausbildungsstellen wird nirgends statistisch erfaßt, sondern nur das bei den Arbeitsämtern gemeldete Angebot. Nach vorliegenden Schätzungen hat die Arbeitsverwaltung im Jahre 1970 noch rund 82 Prozent aller in diesem Jahr neubegründeten Auszubildungsverhältnisse vermittelt. Dieser Anteil ist in den darauffolgenden Jahren auf 58 Prozent zurückgegangen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, 1975), weil sich viele Jugendliche und ihre Eltern frühzeitiger und intensiver um eine Ausbildungsstelle bemühen und die privaten Unternehmen die Ausbildungsstellen, die sie heute relativ leicht vergeben können, nicht in gleichem Umfang wie früher dem Arbeitsamt melden. Doch kann daraus nicht auf den Umfang und die Entwicklung des gesamten Ausbildungsstellenangebots geschlossen werden, weil bei dieser Berechnung von den *abgeschlossenen Auszubildungsverhältnissen* ausgegangen wird und die Zahl der *insgesamt unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen* unberücksichtigt bleibt.

Andererseits besteht zunächst — selbst wenn man die Mängel der Statistik in Rechnung stellt — ein *äußerer* Zusammenhang zwischen der (wachsenden beziehungsweise anhaltend hohen) Jugendarbeitslosigkeit und dem (möglicherweise insgesamt rückläufigen) Lehrstellenangebot. Dieser Zusammenhang legt die Annahme eines *inneren*, kausalen Zusammenhanges nahe.

Zweifel an der naheliegenden These, daß Lehrstellenmangel die (Haupt)Ursache der Jugendarbeitslosigkeit sei, sind jedoch schon deshalb angebracht, weil

— Jugendarbeitslosigkeit auch in anderen westlichen und westeuropäischen Staaten mit anderen Berufsausbildungssystemen existiert und tendenziell zunimmt (vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1975 a),

— die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit international auch in einem Zusammenhang mit der Gesamtarbeitslosigkeit steht,

— die Gruppe der 20- bis 25jährigen Erwerbstätigen stärker als die Gruppe der unter 20jährigen betroffen zu sein scheint, wenngleich diese Differenz zum Teil auf eine höhere Dunkelziffer bei den Schulabgängern zurückzuführen ist (vgl. Tabelle 66 und 67).

Im folgenden soll nun geprüft werden, ob

1. ein innerer Zusammenhang zwischen Jugendarbeitslosigkeit und Entwicklungstendenzen des Ausbildungsmarktes in dem Umfang besteht, wie häufig angenommen wird, beziehungsweise ob und in welchem Umfang die gegenwärtige Jugendarbeitslosigkeit auf Entwicklungstendenzen des Ausbildungsmarktes und damit auf ein Versagen des Berufsbildungssystems zurückgeführt werden muß und ob

Tabelle 68: Altersspezifische Arbeitslosenquote 1974 – 1977

Altersgruppe	1974		1975			1976		1977
	Mai	Sept.	Jan.	Mai	Sept.	Mai	Sept.	Mai
unter 20	2,0	3,6	6,0	4,6	6,2	3,8	4,6	4,1
20 – 25	2,5	3,3	—	6,4	6,5	6,2	6,0	6,3
Insgesamt	2,0	2,4	5,1	4,4	4,4	4,2	3,9	4,2

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 9 und 10/1975, Nr. 1/1976, Nr. 1 und 8/1977.

2. die jugendlichen Arbeitslosen arbeits-/ausbildungslos sind, weil sie unzureichend qualifiziert beziehungsweise (durch die Schule) nicht ausreichend vorgebildet sind.

Die Jugendarbeitslosigkeit kann schon deshalb nicht allein einem möglicherweise bestehenden Lehrstellenmangel zugerechnet werden, weil insbesondere im September — also nach Abschluß der Lehrzeit (Prüfungstermin) — mehr als ein Drittel der arbeitslosen Jugendlichen *bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen* hat (vgl. Tabelle 69). Die anderen zwei Drittel der beim Arbeitsamt registrierten arbeitslosen Jugendlichen hatten nach Unterlagen der Bundesanstalt für Arbeit zwar keine Berufsausbildung, sie sind also ausbildungs- und arbeitslos, aber nur wenige von ihnen waren bis dahin „nicht berufstätig“, also Schulabgänger (vgl. Tabelle 69).

Tabelle 69: Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren nach Berufstätigkeit, Berufsausbildung und Ausbildungswunsch 1975 – 1977

	1975 Januar				Mai				September			
	abs.	%	%	%	abs.	%	%	%	abs.	%	%	%
1. Noch nicht berufstätig gewesen	14.500	11,8	11,8		10.700	12,4	12,4		21.800	18,8	18,8	
Davon wünschen:												
eine Berufsausbildung	3.700				2.200				3.800			
keine Berufsausbildung	10.800				8.500				18.000			
2. Bereits berufstätig gewesen	108.500	88,2		100,0	75.300	87,4		100,0	93.900	81,2		100,0
Davon haben:												
eine Berufsausbildung	34.700		28,2	32,0	24.100		27,9	42,0	37.700		32,5	40,0
keine Berufsausbildung	73.800		60,0	68,0	51.200		59,5	58,0	56.200		48,5	60,0
Davon wünschen:												
eine Berufsausbildung	10.400				4.300				3.900			
keine Berufsausbildung	63.400				47.300				52.300			
Insgesamt	123.000	100,0	100,0		86.400	100,0	100,0		115.800	100,0	100,0	
	1976 Mai				September				1977 Mai			
	abs.	%	%	%	abs.	%	%	%	abs.	%	%	%
1. Noch nicht berufstätig gewesen	11.000	12,9	12,9		23.000	22,4	22,4		16.600	19,0	19,0	
Davon wünschen:												
eine Berufsausbildung	1.500				4.900				—			
keine Berufsausbildung	9.500				18.100				—			
2. Bereits berufstätig gewesen	74.000	87,0		100,0	79.000	77,6		100,0	70.700	81,0		100,0
Davon haben:												
eine Berufsausbildung	28.500		33,5	38,5	38.400		37,4	48,2	24.200		27,7	34,2
keine Berufsausbildung	45.500		53,5	61,5	41.200		40,2	51,8	46.500		53,3	65,8
Davon wünschen:												
eine Berufsausbildung	3.500				2.100				—			
keine Berufsausbildung	42.000				39.100				—			
Insgesamt	85.000	100,0	100,0		102.600	100,0	100,0		87.300	100,0	100,0	100,0

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 3 und 9/1975, Nr. 1, 9, 11/1976, Nr. 1 und 8/1977; zum Teil eigene Berechnungen und Nachfragen; Rundungsfehler.

Tabelle 70: Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren nach Altersjahren 1975 – 1977

Alter	1975				1976				1977	
	Mai		September		Mai		September		Mai	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
15	1.429	1,7	6.567	5,7	2.527	3,0	4.582	4,5	1.422	1,6
16	9.758	11,3	15.784	13,6	10.894	12,8	14.024	13,6	9.009	10,3
17	16.280	18,9	22.980	19,9	16.206	19,1	22.238	21,6	17.132	19,6
Unter 18 insgesamt	27.467	31,9	45.331	39,2	29.627	34,9	40.844	39,7	27.563	31,6
18	23.264	27,0	31.616	27,3	25.016	29,4	28.959	28,3	27.431	31,4
19	35.321	41,0	38.806	33,5	30.320	35,7	32.846	32,0	32.348	37,0
Insgesamt	86.052	100,0	115.753	100,0	84.963	100,0	102.649	100,0	87.342	100,0

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 1/1976, Nr. 1 und 8/1977; zum Teil eigene Berechnungen; Rundungsfehler.



Der überwiegende Teil war dagegen „bereits berufstätig“, hatte also entweder ein Ausbildungsverhältnis abgebrochen oder einen Arbeitsplatz (zum Beispiel als Hilfsarbeiter) verloren. Der Anteil der Jugendlichen, die direkt von der Schule in die Arbeitslosigkeit entlassen wurden, scheint — nach den vorliegenden Daten — also vergleichsweise gering zu sein; allerdings verändern sich diese Relationen, wenn man die Dunkelziffer berücksichtigen könnte, weil diese bei Schulabgängern höher sein dürfte als bei anderen Gruppen.

Diese Daten zeigen, daß — erstens — der größte Teil der (registrierten) Jugendarbeitslosigkeit keinesfalls Entwicklungstendenzen des Ausbildungsmarktes zugerechnet werden kann und daß — zweitens — auch jugendliche Arbeitslose ein erhebliches Qualifikationsreservoir darstellen.

Weitere Belege für diese Annahmen liefern die vorliegenden Daten zur Altersstruktur jugendlicher Arbeitsloser und eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 1977): Wie die Daten der Tabelle 70 zeigen, sind rund *zwei Drittel* der jugendlichen Arbeitslosen 18 und 19 Jahre alt. Bei diesen jugendlichen Arbeitslosen handelt es sich nun in aller Regel nicht um Schulabgänger, also um Jugendliche, die unmittelbar nach dem Besuch der Haupt- oder Realschule keine Lehrstelle finden konnten, sondern eher um Jugendliche, die bereits erwerbstätig waren und ihren Arbeitsplatz als Ungelernte oder Hilfsarbeiter verloren haben.

Diese Annahme wird durch eine Strukturanalyse über jugendliche Arbeitslose gestützt (vgl. Schober-Gottwald, 1977). Danach waren von den im September 1974 arbeitslos gemeldeten Jugendlichen (nur) 16 Prozent der (registrierten) Arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren (unmittelbare) Schulabgänger; dagegen hatten 76 Prozent

— entweder eine Berufsausbildung *abgeschlossen* (30 Prozent, darunter 16 Prozent unmittelbar vor der Arbeitslosigkeit),

— die Berufsausbildung früher oder unmittelbar vor der Arbeitslosigkeit *abgebrochen* (24 Prozent) oder

— *keine* Berufsausbildung, waren aber vorher bereits erwerbstätig (22 Prozent; vgl. Tabelle 71).

Tabelle 71: Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren nach Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit und Ausbildungsmerkmalen (September 1974)

a)	Prozent
1. Neu auf den Arbeitsmarkt tretende Arbeitskräfte	
1.1 Schulabgänger	16
1.2 Ausbildungsabbrecher	12
1.3 Lehrabsolventen	16
Insgesamt	44
2. Bereits erwerbstätig gewesene Jugendliche	
2.1 keine Berufsausbildung	22
2.2 abgebrochene Berufsausbildung	12
2.3 abgeschlossene Berufsausbildung	14
Insgesamt	48
3. Sonstige	8
b)	
1. Unmittelbare Schulabgänger	16
2.1 Berufsausbildung abgeschlossen	30
2.2 Berufsausbildung früher oder unmittelbar vor Arbeitslosigkeit abgebrochen	24
2.3 keine Berufsausbildung, aber bereits erwerbstätig gewesen	22
2. Insgesamt	76
3. Sonstige	8

Quelle: Schober-Gottwald, 1977, S. 149 ff.

Tabelle 72: Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren, nach Berufstätigkeit, Berufsausbildung und Alter 1976

	Insgesamt		Unter 18		18 und 19	
	Mai 76	Sept. 76	Mai 76	Sept. 76	Mai 76	Sept. 76
1. Ohne bisherige Berufstätigkeit						
abs.	10.945	23.003	8.649	16.852	2.296	6.151
%	12,8	22,4	29,2	41,3	4,0	10,0
2. Mit bisheriger Berufstätigkeit						
abs.	74.018	79.646	20.978	23.992	53.040	55.654
%	87,2	77,6	70,5	58,7	96,0	90,0
Darunter mit abgeschlossener Berufsausbildung:						
abs.	28.154	38.413	18.445	6.951	26.021	31.462
%	38,0	48,0	10,0	28,9	49,0	56,5
3. Anteil der Arbeitslosen mit abgeschlossener Berufsausbildung an den 18- und 19jährigen Jugendlichen					47,0	50,9
Insgesamt					100,0	100,0

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 11/1976, Nr. 8/1977.

„Die überwiegende Mehrheit der unmittelbar nach Abschluß der Ausbildung arbeitslos gewordenen Jugendlichen war nach Beendigung der Ausbildung vom Arbeitgeber nicht in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (worden) (69 %) bzw. wurde im Anschluß an die Lehrzeit gekündigt (14 %) ... 45 % der arbeitslosen Absolventen waren im Handel ausgebildet worden und rund 20 % im Dienstleistungsbereich (hier insbesondere im Gesundheits- und Veterinärwesen sowie im Friseur- und Körperpflegehandwerk) und im Verarbeitenden Gewerbe. ... Stark überrepräsentiert im Vergleich zur Struktur der bestandenen Abschlußprüfungen im dualen System sind die Ausbildungsberufe Verkäufer, Bürokaufmann und Bürogehilfin sowie Arzthelferin.“ (Schober-Gottwald, 1977, S. 153) „Von den Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung hat offenbar ein erheblicher Teil nach Abschluß der Berufsausbildung freiwillig oder gezwungenermaßen den Arbeitgeber gewechselt.“ (S. 159)

Ferner: „Die überwiegende Mehrzahl der zuvor bereits erwerbstätigen Jugendlichen (Erwerbstätige ohne, mit abgebrochener und abgeschlossener Berufsausbildung, d. Verf.) wurde nach eigenen Aussagen vom Arbeitgeber entlassen, nur rund 20 % hatten ihr letztes Beschäftigungsverhältnis gekündigt.“ (S. 154) Sie kommen vor allem aus dem Verarbeitenden Gewerbe und aus dem Handel (S. 154). „Von den arbeitslosen Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung ... sind im wesentlichen jene verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen, die zuvor in Verkaufsberufen, in medizinischen Hilfsberufen sowie in hauswirtschaftlichen und in Bauberufen beschäftigt waren. ... Dagegen weisen die arbeitslosen Jugendlichen, die zuvor ohne abgeschlossene Berufsausbildung erwerbstätig waren, eine stärkere Konzentration auf wenige Berufe, im wesentlichen Hilfsarbeitertätigkeiten, auf. ... Unter ihnen sind Lagerarbeiter und Metallhilfsarbeiter stark überrepräsentiert.“ (S. 156) Fast zwei Drittel der bereits erwerbstätig gewesenen Jugendlichen „waren zuvor als un- und angelernte Arbeiter beschäftigt. Von den Arbeitslosen mit abgeschlossener Berufsausbildung hingegen war, entsprechend ihrer überwiegenden Herkunft aus Verkaufs- und Dienstleistungsberufen, die Mehrzahl als Angestellte tätig.“ (S. 157)

Daß die jugendlichen Arbeitslosen keinesfalls generell als unqualifizierte Arbeitskräfte angesehen werden können, zeigt sich vor allem dann, wenn man den Anteil der jugendlichen Arbeitslosen mit Berufsausbildung an allen arbeitslosen Jugendlichen für jene Altersstufe bestimmt, für die ein Lehrabschluß aus Altersgründen erst in Frage kommt — für die 18- und 19jährigen. Von diesen waren 1976 nur 4 Prozent (Mai) beziehungsweise 10 Prozent (September) ohne Berufstätigkeit, 96 beziehungsweise 90 Prozent waren vorher bereits berufstätig; fast die Hälfte konnte eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen (vgl. Tabelle 72).

Im nächsten Abschnitt sollen nun zunächst die Gründe der Arbeitslosigkeit Jugendlicher mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung diskutiert werden, deren „Schicksal“ jedenfalls nicht mehr vom fehlenden Lehrstellenangebot bestimmt sein kann.

### Zum Problem der Arbeitslosigkeit Jugendlicher mit abgeschlossener Berufsausbildung

Obwohl mehr als ein Drittel der (registrierten) arbeitslosen Jugendlichen (unter 20 Jahren) eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, findet diese Komponente (vgl. Schaubild 2, Komponente D) der Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise wenig Beachtung in der öffentlichen Diskussion. Dieser Teil der Jugendarbeitslosigkeit könnte nun allenfalls

- einer tendenziellen Verlagerung der Arbeitslosigkeit auf jüngere Altersgruppen und/oder
- einer mangelhaften oder „falschen“, das heißt wenig zukunfts- und bedarfsorientierten Berufsausbildung (Unterqualifikation und Fehl Ausbildung beziehungsweise Fehlallokation) zugerechnet werden.

Wie aus Tabelle 73 hervorgeht, hat sich die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren zunehmend auf jüngere Altersgruppen verlagert. Diese Verlagerung kann aber nicht auf entsprechende Strukturverschiebungen in der Erwerbsbevölkerung zurückgeführt werden, weil der Anteil der unter 20jährigen an den Erwerbstätigen in den letzten Jahren sogar zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 66).

Vielmehr werden Jugendliche bevorzugt entlassen beziehungsweise nicht eingestellt, weil

- im Fall einer Entlassung älterer Kollegen mit längerer Betriebszugehörigkeitsdauer häufiger finanzielle Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber dem Arbeitnehmer bestehen (Abschlagszahlungen, Abfindungs-, Überbrückungs- und Ruhegelder),
- der Betriebsrat aufgrund der erweiterten Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 stärkeren Einfluß auf die Personalpolitik nehmen kann, bei der Entlassung in stärkerem Maße soziale Belange (Familie, Gesundheit, Alter) durchsetzen kann und dem Einstellungstop den Vorzug gegenüber Entlassungen gibt,
- die arbeitsrechtliche Sicherung älterer Kollegen verbessert wurde (Kündigungsschutzgesetz, tarifvertragliche Regelungen),
- mit der Entlassung älterer Kollegen beziehungsweise mit Entlassungen überhaupt größere Konflikt- und Streikrisiken verbunden sind (vgl. zum Beispiel Todtenberg, 1975).

Wenn sich die Einstellungs- und Entlassungsstrategien privater Unternehmen an den mit der Entlassung und Wiederbeschaffung (Einstellung und Einarbeitung) verbundenen Problemen, Kosten und Möglichkeiten der Kostenersparnis orientieren, so geht dies zunehmend zu Lasten der jüngeren Altersgruppen beziehungsweise der Jugendlichen; die von den Rationalisierungsmaßnahmen und der damit beabsichtigten Einsparung von Arbeitskräften gegenwärtig verstärkt betroffen sind.

Die tendenzielle Verlagerung der Arbeitslosigkeit auf Jugendliche und — damit verbunden — die verstärkten Probleme des Übergangs vom Berufsbildungs- ins Beschäftigungssystem zeigen sich unter anderem auch daran, daß die Anteile arbeitsloser Jugendlicher an der Gesamtheit aller jugendlichen Arbeitslosen in einigen ausgewählten Berufsabschnitten deutlich höher liegen als die entsprechenden Anteile an allen Arbeitslosen (alle Altersgruppen; vgl. Tabelle 74).

Ein anderer Teil der Arbeitslosigkeit Jugendlicher mit Berufsausbildung könnte mit der *mangelhaften Qualifikation* und mit der umfangreichen *Fehl Ausbildung* erklärt werden, das heißt damit, daß viele Lehrlinge in Bereichen ausgebildet werden, in denen sie nach der Ausbildung nicht weiterbeschäftigt werden können oder sollen, während sie in anderen Bereichen, in denen Arbeits- und Fachkräfte

Tabelle 73: Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen 1967 – 1976 (Ende September; in Prozent)

Altersgruppe	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
unter 20	5,6	4,8	5,8	7,7	8,0	8,0	9,6	12,5	11,5	11,4
20 – 25	7,1	7,1	8,6	11,0	11,8	11,8	13,7	15,9	17,1	17,1
25 – 35	16,5	13,8	16,2	19,5	21,2	20,4	22,6	25,2	26,5	25,5
35 – 45	15,2	12,5	13,1	15,5	17,3	16,2	16,7	19,2	19,7	18,6
45 – 55	14,2	13,8	14,3	15,0	15,5	15,6	16,5	15,6	14,8	15,4
55 – 60	12,0	16,3	16,3	13,0	10,6	9,9	7,8	5,3	4,9	6,7
60 – 65	16,8	29,2	24,0	17,8	15,3	17,8	12,4	6,1	4,3	5,1
65 und älter	12,6	2,5	1,7	0,5	0,3	0,3	0,7	0,2	–	–
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Projektgruppe „Arbeitslosigkeit Jugendlicher“, Teil III, Anhang, 1975; Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 1/1976, Nr. 1/1977; zum Teil eigene Berechnungen, Rundungsfehler.

Tabelle 74: Anteile der Arbeitslosen mit einer betrieblichen Lehre in ausgewählten Berufsabschnitten/-gruppen, insgesamt und bei den unter 20jährigen 1976

Berufsabschnitt, -gruppe	Mai 1976		September 1976	
	Insgesamt	Unter 20	Insgesamt	Unter 20
Schlosser u.a.	9,8	14,8	8,3	13,4
Elektriker	4,8	9,8	4,1	6,0
Warenkaufleute	14,4	28,0	15,7	28,3
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	24,4	14,1	26,1	15,1
Darunter:				
Bürofach- und Bürohilfskräfte	19,2	13,2	20,7	14,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 9 und 11/1976; Bundesanstalt für Arbeit, „Arbeitslose Jugendliche – Zahlenübersichten für den Personenkreis der Arbeitslosen unter 20 Jahre aus der Sondererhebung über Arbeitslose“, Mai und September 1976 (hektographiertes Manuskript).

möglicherweise fehlen, aus qualifikationsbedingten Gründen („falsche“, spezialisierte Ausbildung, mangelnde Anpassungs- und Lernfähigkeit) nicht eingestellt und eingesetzt werden können und daher arbeitslos bleiben.

Doch bietet dieser Argumentationszusammenhang keine zureichende Erklärung für einen Teil der Jugendarbeitslosigkeit, weil das Berufsbildungssystem schon immer viele Jugendliche in einzelnen Bereichen (Handwerk) und Berufen ausgebildet hat, in denen häufig lediglich ein Interesse an der billigen Arbeitskraft der Lehrlinge, nicht aber an teuren Fachkräften bestand, so daß viele Lehrlinge schon bald nach Beendigung der Lehrzeit den Betrieb und oft auch den Beruf wechseln mußten (vgl. auch Schober-Gottwald, 1977, S. 163). Viele Handwerksgesellen wanderten daher in die Industrie ab, in der sie als Anlernkräfte eingestellt und in der Regel ohne besondere Ausbildungsmaßnahmen eingesetzt werden konnten. Das bedeutet, daß dem Betriebs- und Berufswechsel nur selten *qualifikatorische* Hindernisse im Wege standen (vgl. Abschnitt 2.1.4).

Aus Tabelle 75 läßt sich entnehmen, daß ein großer Teil (mindestens ein Drittel) der männlichen jugendlichen Arbeitslosen eine Berufsausbildung im *Handwerk* absolviert hat (zum Beispiel als Kraftfahrzeuginstandsetzer, Installateur, Maler und Lackierer und in Ernährungsberufen). Die große Bedeutung dieses Teils der Jugendarbeitslosigkeit zeigt sich auch daran, daß von den im September 1974 arbeitslos gemeldeten Jugendlichen „knapp die Hälfte ... ihre Berufsausbildung in einem *Kleinbetrieb* (ein bis neun Beschäftigte) absolviert“ hatte (Schober-Gottwald, 1977, S. 153; vgl. Tabelle 76). Die Gründe für die Arbeitslosigkeit dieser Gruppe liegen nun weniger in der mangelhaften Qualifikation dieser Lehrabsolventen als in dem mit der Fehlausbildung „institutionalisierten“ Zwang zum Betriebs- und Berufswechsel und in dem knappen Angebot an Arbeitsplätzen in anderen Bereiche des Beschäftigungssystems. Diese Jugendlichen wurden nach Abschluß ihrer Lehrzeit nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen, mußten also den Arbeitgeber wechseln (vgl. S. 159), konnten jedoch angesichts der beschränkten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes nicht wie in der Vergangenheit in anderen Branchen beziehungsweise in der Industrie unterkommen (vgl. S. 143, S. 153 und S. 163).

Aufgrund der intensivierten Rationalisierungsmaßnahmen im Büro und im Einzelhandel zeichnen sich diese Tendenzen nun auch im *kaufmännischen Bereich* ab. Denn während hier der größte Teil der Lehrabsolventen bislang beschäftigt werden konnte, sind Industrie und Handel nun immer weniger bereit, diese Absolventen in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. So lag im Mai 1975 der Anteil der arbeitslosen *Warenkaufleute* unter 20 Jahren an der Gesamtheit aller Arbeitslosen unter 20 Jahren bei den Männern bei 9,7 Prozent und bei den Frauen bei 43,6 Prozent; die entsprechenden Anteile bei den *Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen* lagen bei 4,8 Prozent beziehungsweise 17,1 Prozent (vgl. Tabelle 75, vgl. auch Schober-Gottwald, 1977, S. 153 f.).

Tabelle 75: Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung nach Ausbildungsberuf, Art der abgeschlossenen Berufsausbildung und Geschlecht 1975 (Mai)

Ausbildungsberuf Berufsabschnitt, -gruppe, -ordnung	Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahre*		Davon in %		
	abs.	%	Anlernung	Ausbildung (Lehre)	Berufs- fachschiule
<b>Männliche Jugendliche:</b>					
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	4.737	36,0	12,2	87,5	0,3
Darunter:					
Mechaniker	2.411	18,4	12,5	87,3	0,2
Kraftfahrzeuginstandsetzer	1.964	15,0	13,6	86,2	0,2
Feinblechner, Installateure	965	7,4	14,3	85,6	0,1
Schlosser	962	7,3	11,2	88,3	0,5
Elektriker	2.108	16,1	11,3	88,1	0,6
Ernährungsberufe	483	3,7	15,1	84,7	0,2
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	730	5,6	13,3	86,6	0,1
Techniker, Technische Sonderfachkräfte	519	4,0	4,8	93,3	1,9
Darunter:					
Technische Sonderfachkräfte	494	3,8	4,9	93,9	1,2
Warenkaufleute	1.271	9,7	8,3	91,4	0,3
Darunter:					
Verkäufer	600	4,6	7,7	92,1	0,2
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	631	4,8	7,4	91,2	1,4
Darunter:					
Bürofach- und Bürohilfskräfte	616	4,7	7,1	91,4	1,5
Übrige Berufsabschnitte	2.649	20,1	20,3	78,7	1,0
Insgesamt	13.128	100,0	13,0	86,4	0,6
<b>Weibliche Jugendliche:</b>					
Textil- und Bekleidungsberufe	868	7,8	41,2	58,7	0,1
Darunter:					
Textilverarbeiter	832	7,4	40,1	59,8	0,1
Oberbekleidungsnaher	555	5,0	43,1	56,7	0,2
Technische Sonderfachkräfte	457	4,1	3,1	93,4	3,5
Darunter:					
Technische Zeichner	313	2,8	1,9	95,9	2,2
Warenkaufleute	4.886	43,6	7,7	91,8	0,5
Darunter:					
Verkäufer	4.030	36,0	8,6	91,0	0,4
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	564	5,0	3,2	96,4	0,4
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	1.918	17,1	17,9	75,1	7,0
Darunter:					
Bürofach- und Bürohilfskräfte	1.873	16,7	18,0	74,8	7,2
Körperpfleger	891	8,0	11,8	86,9	1,3
Darunter:					
Friseure	861	7,7	11,6	88,4	—
Übrige Berufsabschnitte	2.165	19,4	15,7	63,4	20,9
Insgesamt	11.185	100,0	13,7	80,6	5,7

\* Ohne Studienabbrecher.

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 10/1975.

Tabelle 76: Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren, die vor der Arbeitslosigkeit erwerbstätig oder in einer betrieblichen Ausbildung waren, nach Ausbildungsstand und ausgewählten Merkmalen des letzten Beschäftigungsverhältnisses sowie ihres bisherigen Berufsverlaufs (September 1974; in Prozent)

	Ausbildungsstand/Erwerbstätigkeit vor der Arbeitslosigkeit						Summe aller jugendlichen Arbeitslosen, die zuvor erwerbstätig oder in Berufsausbildung waren	Zum Vergleich: Alle deutschen Arbeitslosen vom Sept. 1974, die zuvor erwerbstätig waren	
	In Berufsausbildung*			Erwerbstätig					
	Insgesamt	Davon		Insgesamt	Davon				
		Abbrecher	Absolventen		ohne Berufsausbildung	mit abgebrochener Berufsausbildung	mit abgeschlossener Berufsausbildung		
<b>Betriebsgröße:</b>									
1 – 9 Beschäftigte	49,5	52,7	47,2	39,5	33,3	38,0	48,7	43,2	26,5
10 – 99 Beschäftigte	35,0	35,5	34,6	33,8	35,8	30,4	33,6	34,2	38,7
100 – 499 Beschäftigte	12,3	8,6	15,0	14,9	17,6	17,4	9,2	13,9	19,4
500 und mehr Beschäftigte	3,2	3,2	3,2	11,9	13,2	14,1	8,4	8,6	15,5
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Art der Kündigung:</b>									
Selbst gekündigt	13,9	16,8	11,9	22,1	20,3	25,8	22,0	19,1	19,6
In beiderseitigem Einvernehmen gelöst	19,6	40,0	5,2	9,9	7,9	15,1	8,9	13,5	12,5
Durch Arbeitgeber gekündigt	22,6	34,7	14,1	63,6	70,1	57,0	49,4	48,5	62,8
Ausbildung/befristetes Arbeitsverhältnis war beendet	43,9	8,4	68,9	4,3	1,7	2,2	9,8	18,9	5,1
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	272	112	160	458	212	111	135	730	5.648
Summe aller jugendlichen Arbeitslosen, %	28,2	11,6	16,6	47,5	22,0	11,5	14,0	100	

\* Überwiegend (97 Prozent) in betrieblicher Berufsausbildung.

Quelle: Schober-Gottwald, 1977, S. 165.

Wenn also gegenwärtig ein großer Teil der Jugendlichen arbeitslos ist, so liegt das weniger an der mangelhaften oder „falschen“ Ausbildung als an der *begrenzten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes*, am (teilweise konjunkturell bedingten) knappen Angebot an Arbeitsplätzen sowohl für Un- und Angelernte als auch für qualifizierten Fachkräftenachwuchs beziehungsweise daran, daß nur ein Teil der Lehrabsolventen in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird (vgl. Schober-Gottwald, 1977, S. 143, S. 153 und S. 163). „Für Jugendliche *mit abgeschlossener Berufsausbildung* wirkt sich besonders verhängnisvoll aus, daß die sonst am Arbeitsmarkt ablaufenden Mobilitäts- und Substitutionsprozesse zum Ausgleich der strukturellen Diskrepanzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Zeiten eines globalen Arbeitsplatzdefizits nicht funktionieren.“ (Schober-Gottwald, 1977, S. 163; vgl. S. 153)

Die weit überdurchschnittlichen Beschäftigungsprobleme der Un- und Angelernten zeigen sich unter anderem am hohen Anteil der Un- und Angelernten an der Gesamtheit aller Arbeitslosen (über 50 Prozent) und an der hohen Arbeitslosigkeit auf dem Teilarbeitsmarkt für „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe“ (Juni 1975: 49.000 Arbeitslose, 1.900 offene Stellen; Juni 1977: 42.800 Arbeitslose, 3.600 offene Stellen; vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr.8/1977).

Um die These stützen zu können, daß die mangelhafte Qualifikation und nicht die Situation auf dem Arbeitsmarkt die Beschäftigungschancen einschränkt und die Wirtschaft auch jetzt noch qualifizierte Fachkräfte in größerem Umfange aufnehmen und beschäftigen kann, müßten unter anderem Teilarbeitsmärkte identifiziert werden, auf denen gegenwärtig Fachkräfte vergeblich gesucht werden, auch wenn diesen nicht geringere Einkommen und schlechtere Arbeitsbedingungen als in anderen Bereichen geboten werden.

Die Beschäftigungsprobleme von Absolventen einer betrieblichen Lehre und das erhebliche Qualifikationspotential der jugendlichen Arbeitslosen werden auch durch Daten der Tabelle 77 belegt. Während der Anteil der jugendlichen Arbeitslosen (unter 20 Jahren) *mit* einer betrieblichen Berufsausbildung insgesamt bei fast 40 Prozent liegt, ist dieser in den hier *ausgewählten Berufsabschnitten und -gruppen* noch wesentlich höher. Er beträgt bei den Schlossern und Mechanikern 66 Prozent, bei den Elektrikern 73 Prozent und bei den Warenkaufleuten 71 Prozent (September 1976, vgl. Tabelle 77; er wäre sicherlich noch höher, wenn man diesen Anteil für die 18- und 19jährigen bestimmen könnte).

Knapp über 60 Prozent der amtlich registrierten arbeitslosen Jugendlichen sind *ohne Berufsausbildung*. In welchem Umfang muß nun dieser Teil der Jugendarbeitslosigkeit dem rückläufigen und möglicherweise unzureichenden Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen zugerechnet werden? Um diese Frage zu klären, sollen zwei Extremfälle unterschieden werden: Im ersten Fall sind die Jugendlichen arbeitslos, weil sie „*freiwillig*“ — also unabhängig vom Lehrstellenangebot und auch dann, wenn genügend Ausbildungsstellen vorhanden sind — einen Arbeitsplatz als Hilfsarbeiter einer Berufsausbildung vorziehen, aber keinen Arbeitsplatz finden; im zweiten Fall verzichten die Jugendlichen *gezwungenermaßen* auf ein Ausbildungsverhältnis, weil Ausbildungsplätze fehlen.

Tabelle 77: Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren in ausgewählten Berufsabschnitten/-gruppen, insgesamt und mit betrieblicher Lehre 1976

Berufsabschnitt, -gruppe	Mai			September		
	Insgesamt abs.	Mit betrieblicher Lehre abs.	%	Insgesamt abs.	Mit betrieblicher Lehre abs.	%
Schlosser u.a.	6.735	4.022	59,7	7.097	4.684	66,0
Elektriker	3.628	2.677	73,8	2.873	2.108	73,0
Warenkaufleute	11.502	7.603	66,1	13.987	9.923	70,9
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	8.069	3.824	47,0	10.833	5.279	48,7
Darunter:						
Bürofach- und Bürohilfskräfte	7.719	3.586	46,5	10.334	4.894	47,3

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 9 und 11/1976, Nr. 1/1977; Bundesanstalt für Arbeit, „Arbeitslose Jugendliche – Zahlenübersichten für den Personenkreis der Arbeitslosen unter 20 Jahre aus der Sondererhebung über Arbeitslose“, Mai und September 1976 (hektographiertes Manuskript); zum Teil eigene Berechnungen.

Die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen und die Jugendarbeitslosigkeit können somit in eine vom Ausbildungsmarkt (Lehrstellenangebot) abhängige (induzierte) und eine davon unabhängige (autonome) Komponente zerlegt werden, die ihrerseits vor allem durch

- die ökonomische Situation der Familie,
- die Ergebnisse der vorberuflichen Sozialisation,
- die schulischen Leistungsstandards und die damit verbundene Auslese bestimmt ist.

Um nun den Anteil der autonomen Komponente (Komponente C, Schaubild 2) und der induzierten Komponente (Komponente A, Schaubild 2) einschätzen zu können, soll zunächst an der „Jungarbeiterproblematik“ der sechziger Jahre gezeigt werden, daß vermutlich auch heute noch ein Teil der Jugendlichen unabhängig vom Lehrstellenangebot auf eine Ausbildung verzichtet. Danach sollen die Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungsmarkt analysiert werden, um die davon abhängige Komponente der Jugendarbeitslosigkeit zu bestimmen.

#### *Jugendarbeitslosigkeit — eine neue Erscheinungsform der „Jungarbeiterproblematik“?*

Weil Umfang und Entwicklung des *gesamten* Lehrstellenangebots statistisch nicht erfaßt werden und nur grob geschätzt werden können, ist der Anteil der ausbildungs- und arbeitslosen Jugendlichen, die aufgrund der Entwicklungstendenzen des Ausbildungsmarktes in die Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit gedrängt werden, beziehungsweise der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen, die von sich aus auf ein Ausbildungsverhältnis verzichten und eine Arbeitsstelle als Hilfsarbeiter suchen, nur schwer einzuschätzen.

Wie aus Tabelle 78 hervorgeht, sind in den sechziger Jahren 15 bis 20 Prozent der Berufsschüler — das waren 200.000 bis 300.000 Jugendliche oder mindestens 70.000 Jugendliche jährlich — kein Ausbildungsverhältnis eingegangen. Das Nachfrageverhalten der Schulabgänger konnte in dieser Zeit jedoch nicht mit einem knappen oder fehlenden Lehrstellenangebot erklärt werden, weil meist über 250.000 der dem Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsstellen unbesetzt blieben (vgl. Tabelle 79).

Selbst wenn man berücksichtigt, daß nicht jede gemeldete Lehrstelle zu besetzen war, so hätten doch alle Schulabgänger einen Ausbildungsplatz erhalten können. Das bedeutet, daß diese Komponente der Ausbildungsstellennachfrage vom Ausbildungsstellenangebot weitgehend unabhängig ist. Diese Jugendlichen zogen einen Arbeitsplatz als Hilfsarbeiter einer Berufsausbildung vor,

- weil sie häufig aus finanziellen Gründen gezwungen waren, eine besser bezahlte Arbeitsstelle als Hilfsarbeiter anzunehmen,
- weil sie die von der Schule und vom Betrieb definierten Leistungsanforderungen nicht erfüllen konnten oder
- weil sie von der Schule und vom Lernen einfach genug hatten (vgl. Schweikert u.a., 1975).

Während der Arbeitsmarkt in der Hochkonjunktur die ungelerten Jugendlichen leicht aufnehmen konnte, ist dies in der gegenwärtigen konjunkturellen Situation kaum noch möglich. Wenn nun dieser Teil der jugendlichen Schulabgänger aus sozialisations-, reproduktions- und auslesebedingten Gründen nach wie vor einen Arbeitsplatz und keinen Ausbildungsplatz sucht und wegen des aktuellen Mangels an Arbeitsplätzen für Hilfsarbeiter oder Ungelernte arbeitslos bleiben muß, so kann man diesen Teil der Jugendarbeitslosigkeit, den man bis vor kurzem noch — wegen der unbesetzten Ausbildungsstellen — mit Recht der ökonomischen Situation, den Ergebnissen der vorberuflichen Sozialisation und/oder der schulischen Auslese zugeschrieben hatte, heute nicht auf das rückläufige Angebot an Ausbildungsstellen zurückführen. Der größte Teil<sup>3</sup> der Jugendarbeitslosigkeit — der „Jungarbeiteranteil“ — muß daher

Tabelle 78: Zahl der Jungarbeiter 1960 – 1970

Jahr	1960	1962	1964	1966	1969	1970
Insgesamt	321.000	296.700	324.000	309.400	269.900	237.400
Anteil an den Berufsschülern %	19,3	18,4	18,6	17,6	15,4	14,8

Quelle: Stratmann, 1974.

3 Geht man davon aus, daß in den sechziger Jahren *mindestens* 70.000 Jugendliche jährlich nach der Schulzeit einen *Arbeitsplatz* gesucht und gefunden haben, und unterstellt man, daß dieser Anteil konstant geblieben ist, so würde dieses „autonome“ Nachfrageverhalten den größten Teil der „Ausbildungsverzichte“ (ebenfalls rund 70.000) und der Jugendarbeitslosigkeit erklären (vgl. Tabelle 69), auch dann noch, wenn man eine hohe Dunkelziffer berücksichtigt.



Tabelle 79: Durch die Arbeitsverwaltung besetzte und unbesetzt gebliebene betriebliche Ausbildungsstellen 1960 – 1976

Jahr	Berufsausbildungsstellen				
	Insgesamt	Davon besetzt		unbesetzt geblieben	
		abs.	%	abs.	%
1959/60	600.490	350.245	58,3	250.245	41,7
1964/65	644.417	379.005	58,8	265.412	41,2
1969/70	646.174	371.710	57,4	274.464	42,5
1970/71	604.264	358.403	59,3	245.861	40,7
1971/72	492.316	310.326	63,0	181.990	37,0
1972/73	371.355	269.527	72,6	101.828	27,4
1973/74	261.246	231.883	88,8	29.363	11,2
1974/75	249.205	231.017	92,7	18.188	7,3
1975/76	261.455	243.381	93,1	18.074	6,9

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, 1975, 1976, 1977 (Berufsberatungsstatistik); zum Teil eigene Berechnungen.

zunächst mit der *beschränkten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes* und nicht des Ausbildungsmarktes erklärt werden. Bei diesem Teil der Jugendarbeitslosigkeit handelt es sich somit um eine neue Erscheinungsform der „Jungarbeiterproblematik“. Der Unterschied zur Situation der sechziger Jahre besteht heute allerdings darin, daß eine Lösung der „Jungarbeiterfrage“ nicht allein an den individuellen Lernvoraussetzungen, sondern auch an dem äußerst knappen Lehrstellenangebot scheitern würde.

Wenn nun das Angebot an Arbeitsplätzen für Hilfsarbeiter zurückgegangen ist, kann erwartet werden, daß viele Schulabgänger, die zunächst einen Arbeitsplatz suchten, aber keinen finden konnten, sich nun — ersatzweise — um einen Ausbildungsplatz bewerben, das heißt, daß die Nachfrage nach Ausbildungsstellen steigt, während die Ausbildungschancen aufgrund der Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungsmarkt möglicherweise abgenommen haben.

Neben der „autonomen“ Nachfrage nach Arbeits- oder Ausbildungsstellen und der entsprechenden Komponente der Jugendarbeitslosigkeit soll nun die vom Ausbildungsmarkt abhängige (induzierte) Komponente der Nachfrage und der Jugendarbeitslosigkeit (Komponente A, Schaubild 2), das heißt der Anteil der ausbildungs- und arbeitslosen Jugendlichen eingeschätzt werden, die aufgrund eines möglicherweise unzureichenden Angebots an Ausbildungsstellen in diese Situation gedrängt wurden.

#### *Jugendarbeitslosigkeit — eine Folge der unzureichenden Aufnahmekapazität des Berufsbildungssystems?*

Da Umfang und Entwicklung des gesamten Lehrstellenangebots statistisch nicht erfaßt werden, muß der Anteil der Jugendlichen, die aufgrund der Entwicklungstendenzen des Ausbildungsmarktes und damit des Berufsbildungssystems arbeitslos bleiben, auf der Basis folgender Überlegungen eingeschätzt werden<sup>4</sup>: Bei konstanter Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen und gleichbleibendem *Ausbildungsvolumen* (Zahl der Ausbildungsverhältnisse) könnte die wachsende Jugendarbeitslosigkeit — trotz eines rückläufigen Ausbildungsstellen(über)angebots — nicht dem Berufsbildungssystem angelastet werden, weil dann zwar die Aufnahme- und Ausbildungskapazität des Berufsbildungssystems, nicht aber die Aufnahme- und Ausbildungsleistung abgenommen hätte. Wenn jedoch die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen steigt, würden bei einem gleichbleibenden Ausbildungsvolumen und einem rückläufigen und schließlich unzureichenden Lehrstellenangebot immer mehr Jugendliche vom Ausbildungsmarkt in die Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit gedrängt.

Nun ist aber das gesamte *Ausbildungsvolumen* des Berufsbildungssystems in den letzten Jahren, auch im Jahre 1974 — dem Jahr mit dem größten Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit —, bemerkenswert konstant geblieben (vgl. Tabelle 80).

4 In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß wir uns nicht auf die Daten zum Gesamtangebot und zur Gesamtnachfrage, die das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft vorlegt, stützen können (vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1977 a); die Berechnung dieser Daten erscheint überaus fragwürdig, da zum Beispiel in beide Komponenten dieselben Größen eingehen.

Tabelle 80: Zahl der Ausbildungsverhältnisse, insgesamt, im 1. Ausbildungsjahr und neu abgeschlossene 1972 – 1976

Jahr	Ausbildungsverhältnisse		1. Ausbildungsjahr*		Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse				
	Insgesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr	Insgesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr	Insgesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr	Für das 1. Ausbildungsjahr	Für das 2. Ausbildungsjahr Insgesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr
1972	1.302.800	–	–	–	456.000	–	439.000	17.000	–
1973	1.330.800	+ 28.000	429.400	–	450.000	– 6.000	429.000	21.000	+ 4.000
1974	1.330.800	± 0	405.900	– 23.500	451.000	+ 1.000	408.000	43.000	+ 22.000
1975	1.328.900	– 1.900	411.100	+ 5.200	463.000	+ 12.000	411.000	52.000	+ 9.000
1976	1.316.600	– 12.300	423.000	+ 11.900	496.000**	+ 33.000	433.000	63.000**	+ 11.000

\* Erst seit 1973 erfaßt.

\*\* Erstmals direkt erfaßt, sonst Differenzmethode.

Quelle: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1977 a, 1977 b; zum Teil eigene Berechnungen.

Tabelle 81: Zahl der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen 1971 – 1976

Schuljahr	Nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht		Realschul- u. entsprechenden der Abschluß	Summe	Veränderung gegenüber Vorjahr	Anteil d. Schulabgänger ohne Hauptschulabschluß	Anteil d. Abgänger mit Realschul- u. entspr. Abschluß	Sonderschulabgänger	Allgemeine u. fachgebundene Hochschulreife	Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen insgesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr	Anteil d. Abgänger mit allg. u. fachgebundener Hochschulreife
	ohne Haupt- schulabschluß	mit Haupt- schulabschluß										
1970/71	103.613	350.856	153.560	608.029	–	17,0	25,3	35.771	85.566	730.064	–	11,7
1971/72	104.759	364.939	162.549	632.247	+ 24.218	16,5	25,7	39.482	92.719	765.243	+ 35.179	12,1
1972/73	99.286	369.109	186.914	655.914	+ 23.667	15,1	28,5	42.439	100.328	799.165	+ 33.922	12,5
1973/74	88.492	371.572	210.592	670.656	+ 14.742	13,2	31,4	46.607	112.449	831.334	+ 32.169	13,5
1974/75	71.874	345.983	234.778	652.635	– 18.021	11,0	35,9	43.803	115.608	813.802	– 17.532	14,2
1975/76	71.559	351.601	225.623	648.783	– 3.852	11,0	34,7	42.261	132.697	825.872	+ 12.070	16,1

Quelle: Kultusministerkonferenz, 1977 a, S. V; zum Teil eigene Berechnungen.

Die Zahl der gesamten Ausbildungsverhältnisse ist jedoch kein geeigneter Indikator für die Absorptionsleistung des „dualen Systems“, ein besserer Indikator dafür ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im ersten Ausbildungsjahr oder genauer: die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse, sei es im ersten, sei es im zweiten Ausbildungsjahr. Wie aus Tabelle 80 hervorgeht, ist die Zahl der vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft errechneten neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse nur im Jahre 1973 zurückgegangen, im Jahre 1974 aber um 1.000 und in den Jahren 1975 und 1976 bereits um 12.000 beziehungsweise 33.000 angestiegen. Demgegenüber kann von der Zahl der Ausbildungsverhältnisse im ersten Ausbildungsjahr nicht ohne weiteres auf die Absorptionsleistung des Berufsbildungssystems geschlossen werden, weil gerade im Jahre 1974 insgesamt 43.000 beziehungsweise 22.000 mehr Ausbildungsverhältnisse als im Vorjahr für das zweite Ausbildungsjahr abgeschlossen wurden (vgl. Tabelle 80). Dies zeigt deutlich, daß die *jährliche Absorptionsleistung* im Jahre 1974 — ebenso wie in den Jahren 1975 und 1976 — keinesfalls rückläufig war. Dagegen hat die *Gesamtabsorptionsleistung* des „dualen Systems“ (Zahl aller Ausbildungsverhältnisse) infolge der teilweisen Verkürzung der Ausbildungszeit (Anrechnung des Berufsgrundbildungsjahres und der Ausbildung an Berufsfachschulen) in den Jahren 1975 und 1976 abgenommen.

Wenn aber die jährliche Aufnahmeleistung des „dualen Systems“ nicht ab-, sondern sogar zugenommen hat, dann mögen zwar — erstens — viele Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, die Ausbildung eingestellt oder reduziert haben, weil sie die Geschäftstätigkeit aufgegeben haben („Konzentrationsthese“) oder weil ihnen die Anforderungen der Ausbildungsordnungen und die gesetzlichen Auflagen zu hoch erschienen („Boycott-These“); insgesamt gesehen haben aber gerade die handwerklichen Klein- und Mittelbetriebe wieder verstärkt Lehrlinge eingestellt (vgl. Abschnitt 3.2.1 und 4.3), so daß in den letzten Jahren immer weniger Klein- und Mittelbetriebe immer mehr Lehrlinge rekrutiert haben. Zweitens kann dann die vom Ausbildungsmarkt abhängige Komponente der Jugendarbeitslosigkeit allenfalls mit einer im Verhältnis zur Aufnahmeleistung gestiegenen Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen erklärt werden.

Über die Entwicklung der gesamten *Nachfrage* nach betrieblichen Ausbildungsstellen gibt es ebenfalls keine statistischen Daten, allenfalls über einzelne Komponenten. Die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen ist vor allem

- von der Gesamtheit aller Schulabgänger der Sekundarstufe I (demographische Komponente),
- vom Interesse der Schulabgänger an einer vollzeitschulischen beziehungsweise betrieblichen Berufsausbildung,
- von der Verteilung der Jugendlichen auf die unterschiedlichen Schulformen in der Sekundarstufe I (bildungspolitische Komponente) und
- vom Interesse an einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle (Jungarbeiter, -angestellte) abhängig.

Nach ersten Schätzungen und Prognosen der Kultusministerkonferenz (KMK) sollte die Zahl der Schulabgänger aus Haupt- und Realschulen beziehungsweise der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht und mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluß (hier ohne Abiturienten) — also die Zahl der potentiellen Nachfrager nach betrieblichen Ausbildungsstellen — gerade in den Jahren 1974 und 1975 zurückgehen (vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1975 b). Inzwischen wurden diese Daten korrigiert. Nach den zuletzt von der KMK veröffentlichten Statistiken ist die Zahl der Schulabgänger nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht sowie mit Realschul- und entsprechendem Abschluß in den Jahren von 1971 bis 1974 jährlich gestiegen, in den darauffolgenden Jahren (1975, 1976) jedoch wieder gesunken. Gerade im Jahre 1974 — dem Jahr mit dem größten Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit — war aber die *Wachstumsrate* der Schulabgängerzahlen schon wieder stark rückläufig. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Zahl der Schulabgänger um knapp 15.000 zu (vgl. Tabelle 81). Wenn nun die Entwicklung der Schulabgängerzahlen ursächlich für den Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit gewesen sein soll, dann stellt sich die Frage, warum diese nicht bereits im Jahre 1972 deutlich zugenommen hat. Da außerdem im Jahre 1974 die jährliche Absorptionsleistung des „dualen Systems“ kaum zurückgegangen sein dürfte, die Zahl der Schulabgänger aber allenfalls um 15.000 angestiegen ist, kann der Druck auf den Ausbildungsmarkt — vernachlässigt man zunächst einmal andere Komponenten der Lehrstellennachfrage — nur geringfügig zugenommen haben. Das bedeutet, daß Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungsmarkt nur einen vergleichsweise geringen Teil der Jugendarbeitslosigkeit erklären können, vor allem in den Jahren 1975 und 1976, als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse um 12.000 beziehungsweise 33.000 stieg und die Zahl der Schulabgänger zurückging (vgl. Tabelle 80 und 81).

Daraus folgt, daß zum Beispiel in den Jahren 1973 und 1974 mit dem Anstieg der Schulabgängerzahlen aus Haupt- und Realschulen und mit der zusätzlichen Nachfrage von Seiten der Schulabgänger mit

allgemeiner und fachgebundener Hochschulreife die *potentielle Nachfrage* nach betrieblichen Lehrstellen zunächst relativ stark zugenommen haben dürfte, während sich in den darauffolgenden Jahren die demographische und die bildungspolitische Komponente wahrscheinlich zum Teil kompensiert haben, so daß die potentielle Nachfrage in dieser Zeit allenfalls geringfügig angestiegen sein dürfte.

Da aber nun die jährliche Absorptionsleistung des „dualen Systems“ selbst im Jahre 1974 nicht zurückging, sondern sogar — insbesondere in den Jahren 1975 und 1976 — zunahm, ist davon auszugehen, daß sich der Druck auf den Ausbildungsmarkt vermutlich nur im Jahre 1974 verstärkte. Doch ist bei der Einschätzung der *jährlichen Nachfrage* nach betrieblichen Ausbildungsplätzen das Interesse am Besuch des Berufsgrundbildungsjahres und von beruflichen Vollzeitschulen zu berücksichtigen. Wie die Daten der Tabellen 82 und 83 erkennen lassen, hat der Ausbau des Berufsgrundbildungsjahres und der beruflichen Vollzeitschulen den betrieblichen Ausbildungsmarkt — zunächst für ein Jahr — entlastet, so daß dieser auch im Jahre 1974 kaum stärker als in der Vergangenheit belastet wurde.

Langfristig betrachtet spielen diese Absorptions- und Entlastungseffekte jedoch keine besondere Rolle, da der größte Teil der Absolventen dieser Ausbildungseinrichtungen — mit einer zeitlichen Verzögerung von einem Jahr — dennoch eine betriebliche Lehre absolvieren muß (vgl. Schaubild 2); die potentielle Nachfrage nach betrieblichen Lehrstellen wird somit langfristig vor allem bestimmt

— durch die Zahl der Schulabgänger von Haupt- und Realschulen und

— durch die Zahl der auf den Ausbildungsmarkt tretenden Schulabgänger mit allgemeiner und fachgebundener Hochschulreife.

Wenn die vorliegenden Daten und die hier entwickelten Annahmen richtig sind, dann läßt sich die Hypothese formulieren, daß die potentielle Nachfrage nach betrieblichen Lehrstellen zwar geringfügig zunahm, daß aber auch gleichzeitig die jährliche Absorptionsleistung des „dualen Systems“ leicht anstieg. Daher läßt sich — im Vergleich zu anderen Komponenten — zunächst nur ein geringer, wenn auch nicht unwesentlicher Teil der Jugendarbeitslosigkeit auf Entwicklungstendenzen des Ausbildungsmarktes beziehungsweise auf eine unzureichende Aufnahmefähigkeit des „dualen Systems“ zurückführen. Diese Hypothese ist auch dann nur geringfügig zu modifizieren, wenn die nichtregistrierten arbeitslosen Jugendlichen und die Jugendlichen in beruflichen Förderungsmaßnahmen berücksichtigt werden könnten, weil nicht entschieden werden kann, ob die Dunkelziffer der „autonomen“ oder der „induzierten“ Komponente der Jugendarbeitslosigkeit zugerechnet werden muß.

Die tatsächliche Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen könnte nun auch dadurch gestiegen sein, daß sich mehr Jugendliche mit Fachhochschul- und Hochschulreife aufgrund des Numerus clausus um eine betriebliche Ausbildungsstelle beworben haben (bildungspolitische Komponente der Ausbildungsnachfrage). Nach Untersuchungen der Bundesanstalt für Arbeit sind zum Beispiel im Jahre 1974 tatsächlich mehr Jugendliche mit Abitur und Fachhochschulreife in einzelne — attraktivere — Ausbildungsberufe eingemündet; insgesamt gesehen lag der Anteil dieser Einmündungen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse 1973/74 jedoch noch nicht über dem Anteil des Vorjahres (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, 1975 und auch 1976, 1977). Bei diesen Zahlen handelt es sich außerdem nur um jenen Teil, der dem Arbeitsamt bekannt wird. Es ist jedoch anzunehmen, daß Jugendliche mit Fachhochschul- oder Hochschulreife weniger als andere Jugendliche das Arbeitsamt um einen Vermittlungsvorschlag ersuchen, so daß insgesamt mehr Jugendliche mit höherwertigen Bildungsabschlüssen eine betriebliche Ausbildung nachgefragt haben.

Wenngleich statistische Daten über den Umfang und die Entwicklung des *gesamten Lehrstellenangebots* fehlen, muß angenommen werden, daß dieses in den letzten Jahren erheblich zurückgegangen ist. Aber die Jugendarbeitslosigkeit muß deshalb nicht im gleichen Umfang angestiegen sein, weil vermutlich zunächst einmal das *Ausbildungsstellenüberangebot* der sechziger Jahre abgebaut wurde.

Wenn diese These zutrifft, dann wäre aufgrund der Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungsmarkt *bisher* weniger das Recht auf Ausbildung als das Recht auf freie Berufswahl eingeschränkt, das heißt, die

Tabelle 82: Zahl der Schüler im Berufsgrundbildungsjahr 1971 – 1976

	1971	1972	1973	1974	1975	1976
BGJ insgesamt	4.498	6.740	14.002	19.567	30.442	44.964

Quelle: Kultusministerkonferenz, 1977 b.

Tabelle 83: Zahl der Schüler in berufsbildenden Schulen 1970 – 1975 (in Tausend)

Schulart	1970		1971		1972		1973		1974		1975	
	abs.	%*	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Berufsschulen und Berufssonderschulen	1.599.8	77,2	1.571.7	74,8	1.611.2	73,5	1.632.0	72,7	1.630.2	71,4	1.607.1	70,3
Berufsaufbauschulen	40.4	1,95	37.8	1,8	36.8	1,67	34.3	1,5	32.7	1,4	27.2	1,2
Berufsfachschulen	208.7	10,07	219.9	10,4	239.2	10,9	252.1	11,2	275.0	12,0	299.5	13,1
Fachoberschulen	59.0	2,8	86.2	4,1	105.7	4,8	115.0	5,1	117.5	5,1	117.9	5,2
Fachschulen	163.8	7,9	180.2	8,5	190.5	8,7	197.5	8,8	211.5	9,3	207.3	9,0
BGJ/schulisch	–	–	4.8	0,2	8.0	0,4	13.1	0,6	17.1	0,8	28.8	1,2
Insgesamt	2.071.7		2.100.6		2.191.4		2.244.0		2.284.0		2.287.0	

\* Anteil an allen Schülern in berufsbildenden Schulen.

Quelle: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1976; zum Teil eigene Berechnungen.

meisten Schulabgänger bekommen am Ende — nach vielen vergeblichen Bewerbungen — einen Ausbildungsplatz, jedoch fast nie in dem Beruf, den sie ursprünglich erlernen wollten. Diese Einschränkung läßt sich unter anderem an den Daten des von der Bundesanstalt für Arbeit erfaßten *Teilausbildungsmarktes* ablesen.

Während auf diesem Teilausbildungsmarkt in den sechziger Jahren meist über 250.000 Lehrstellen nicht besetzt werden konnten, sind 1972/73 noch 100.000 Ausbildungsstellen, 1973/74 knapp 30.000 und 1974/75 und 1975/76 rund 18.000 Ausbildungsstellen unbesetzt geblieben (vgl. Tabelle 79). Der durchschnittliche „Ausschöpfungsgrad“ stieg von 59 (1970/71) auf über 90 Prozent (1975/76) (vgl. Tabelle 79).

Die verschärfte Situation auf dem *gesamten* Ausbildungsmarkt kommt in der Berufsberatungsstatistik unter anderem darin zum Ausdruck, daß zum Beispiel

- im Jahre 1973/74 weniger Schulabgänger zur Berufsberatung gegangen sind,
- die Jugendlichen früher — also einige Zeit vor dem Schulabschluß — zur Berufsberatung kommen,
- häufiger Jugendliche in die Berufsberatung kommen, die die Schule vor längerer Zeit beendet haben,
- der Anteil der Jugendlichen „ohne Berufswunsch“ und „mit unbestimmtem Berufswunsch“ stark angestiegen ist und
- fast alle Schulabgänger ihr Anspruchsniveau reduziert haben, das heißt, daß zum Beispiel Schüler mit mittlerem Bildungsabschluß heute häufig Berufe nachfragen, die früher eher von Hauptschulabgängern gewählt wurden.

Die vorliegende Analyse der Jugendarbeitslosigkeit rechtfertigt die Annahme, daß bisher nur ein vergleichsweise geringer — wenn auch keineswegs unbedeutender — Teil der Jugendarbeitslosigkeit auf Entwicklungstendenzen des Ausbildungsmarktes und damit auf ein Versagen des Berufsbildungssystems zurückzuführen ist<sup>5</sup>. Jugendarbeitslosigkeit ist auch kein Qualifikations-, sondern ein Beschäftigungsproblem. Sie ist bislang Ausdruck

- einer *Verlagerung der Arbeitslosigkeit* auf jüngere Erwerbstätige und Jugendliche mit und ohne Berufsausbildung, also auf Aus- und Ungelernte,
- eines zum größten Teil konjunkturell bedingten *Mangels an Arbeitsplätzen* für Un- und Angelernte *und* eines strukturell bedingten (Rationalisierungsmaßnahmen, Einstellungstops) Mangels an Arbeitsplätzen für jugendliche Fachkräfte (Lehrabsolventen) und damit von *Absorptionsproblemen des Arbeitsmarktes* und weniger des Ausbildungsmarktes.

Wenn also ein Teil der Schulabgänger aus Haupt- und Realschulen heute keinen Ausbildungsvertrag vorweisen kann, so ist — erstens — daran zu erinnern, daß auch in den sechziger Jahren ein großer Teil der Schulabgänger freiwillig auf ein Ausbildungsverhältnis verzichtet hat (Jungarbeiter). Freilich konnten sie in der Vergangenheit eine Arbeit als Ungelernter/Hilfsarbeiter aufnehmen. Vermutlich wird heute dieser Teil der berufsschulpflichtigen Jugendlichen, die nicht mehr als Jungarbeiter in den Arbeitsmarkt eintreten können, „uminterpretiert“: Ihre Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit wird automatisch als Folge von Lehrstellenmangel angesehen. Zweitens kann aus dieser Tatsache nicht unmittelbar auf einen Anstieg der Nachfrage und/oder auf einen Rückgang des Lehrstellenangebots geschlossen werden; vielmehr ist anzunehmen, daß diese Jugendlichen — bei nunmehr äußerst knappem Lehrstellenangebot, aber keineswegs rückläufiger Absorptionsleistung — von Schulabgängern mit allgemeiner und fachgebundener Hochschulreife vom Ausbildungsmarkt verdrängt werden. Schließlich — und drittens — lassen sich krasse regionale Unterschiede auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt beobachten (vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1977 a).

Ein Teil der vom Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verdrängten Jugendlichen wird nun — unter dem Vorwand der Förderung und Qualifizierung — in *berufsvorbereitenden Maßnahmen* erfaßt (vgl. Tabellen 84, 85 und 86). Nach dem Verständnis der Bundesanstalt für Arbeit, die diese Maßnahmen finanziell fördert, sollen dadurch Ausbildung und Vorbildung und damit die Vermittlungschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessert werden. Diesen Maßnahmen liegt also die Annahme von schulischen Vorbildungs- und Qualifikationsdefiziten zugrunde. Diese Einschätzung erscheint nun äußerst willkürlich, da man diese Jugendlichen noch vor einigen Jahren keineswegs als ungeeignet für eine betriebliche Lehre — insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben — angesehen hatte, und da bisher keine wissenschaftliche Untersuchung vorliegt, die die Annahme stützen könnte, daß die Leistungen der Schulabgänger in den letzten Jahren zurückgegangen sind. Im Gegenteil: Wählt man den formalen

<sup>5</sup> Hier ist allerdings darauf hinzuweisen, daß es beachtliche regionale und berufsspezifische Differenzen gibt, die hier nicht berücksichtigt werden können.

Tabelle 84: Zahl der Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen 1972 – 1976

Jahr*	Teilnehmer insgesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr %	Einmündung in betriebliche/ überbetriebliche Berufsausbildung % der Teilnehmer
1971/72	7.902	–	53,5
1972/73	11.143	+ 41,0	47,5
1973/74	13.965	+ 25,3	42,2
1974/75	24.846	+ 77,9	32,1
1975/76	38.838	+ 56,3	31,8

\* Jeweils 1. Oktober bis 30. September.

Quelle: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 33/1974; Bundesanstalt für Arbeit, 1976, 1977 (Berufsberatungsstatistik).

Schulabschluß als Indikator für den Grad der Vorbildung von Schulabgängern, so scheint das Leistungsniveau eher gestiegen zu sein. Denn nach den von der KMK vorgelegten Statistiken gingen in den letzten Jahren sowohl die absolute Zahl als auch der relative Anteil der Hauptschulabgänger *ohne* Hauptschulabschluß an der Gesamtheit aller Schulabgänger nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht und mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluß zurück, während die Zahl und der Anteil der Schulabgänger mit Realschul- und entsprechendem Abschluß stark stiegen (vgl. Tabelle 81). Darüber hinaus haben gerade in den letzten Jahren jene Ausbildungsverhältnisse quantitativ ganz erheblich an Bedeutung gewonnen, deren Anforderungen an die schulische Vorbildung in der Vergangenheit besonders gering waren (vgl. Abschnitt 4.3). Wenn also heute Schulabgänger im Hinblick auf die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe ungeeignet erscheinen, so deshalb, weil viele Ausbildungsbetriebe angesichts der generellen Verknappung von Lehrstellen ihre Eignungs- und Auslesekriterien willkürlich anheben konnten.

Dennoch: Die Zahl der Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen ist in den letzten Jahren von rund 7.900 (1971/72) auf rund 39.000 (1975/76) gestiegen (vgl. Tabelle 84). Annahmen über den Charakter und die Funktion dieser Maßnahmen lassen sich unter anderem auf vorliegende Daten zum Verbleib der Jugendlichen nach Ablauf der jeweiligen Lehrgänge stützen: Während im Jahre 1971/72 noch jeder zweite Teilnehmer (53,5 Prozent) in eine betriebliche oder überbetriebliche Berufsausbildung vermittelt werden konnte, war es im Jahre 1975/76 nur noch jeder dritte (31,8 Prozent) (vgl. Tabelle 84).

Tabelle 85: Kurzdarstellung der Ziele und Voraussetzungen berufsvorbereitender Maßnahmen

Maßnahmeart	G 1	G 2	G 3	F	V
Voraussetzung	Mangel an Lehrstellen	Mangel an Fähigkeiten für eine Lehre	Arbeitslose Jugendliche, für die keine Lehre in Betracht kommt	„Noch nicht berufsreif“ a) Entwicklungsrückstand b) Dauernde Behinderung	„Noch nicht berufsreif“ Für Lehre ungeeignet
Ziel	Vorbereitung auf Lehre	Vorbereitung auf Anlern-tätigkeit	Vorbereitung Un-/Angelernten-tätigkeit	Vorbereitung auf Lehre	Eingliederung in „normalen“ Arbeitsmarkt für Behinderte

Quelle: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 14/1976.

Tabelle 86: Zahl der Teilnehmer an Maßnahmen und Einmündung der Teilnehmer gemäß Zielvorgabe 1974/75

Maßnahme	Zahl der Teilnehmer		Einmündung in anerkannte Berufsausbildung		Ausbildungsgänge nach § 48 BBiG und § 42 b HWO		Berufsfachschule		Arbeitsstelle		Sonstiger Verbleib*	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
G 1	946	100	503	53,2	4	0,4	46	4,9	154	16,3	102	10,8
G 3	4.498	100	314	5,7	24	0,4	31	0,6	1.557	28,3	1.946	35,4
F	10.332	100	5.441	52,7	117	1,1	446	4,3	1.636	15,8	1.544	14,9
V	5.446	100	808	14,8	205	3,8	57	1,1	2.008	36,9	1.412	25,9

\* Nicht näher bezeichnet.

Quelle: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 14/1976; Bundesanstalt für Arbeit, 1976, 1977 (Berufsberatungsstatistik); zum Teil eigene Berechnungen.



Bei den Grundausbildungslehrgängen G 1, die das Ziel haben, die Jugendlichen auf eine Lehre vorzubereiten, konnte 1974/75 nur jeder zweite Teilnehmer in eine anerkannte Berufsausbildung vermittelt werden (53,2 Prozent). Über 16 Prozent der Teilnehmer nahmen eine Arbeit auf. Über 10 Prozent fielen unter die Kategorie „sonstiger Verbleib“; diese dürften arbeitslos geworden sein (vgl. Tabelle 86).

Die Grundausbildungslehrgänge G 3, die die Jugendlichen auf eine Un- oder Angelerntentätigkeit vorbereiten sollen, erreichen ihr Ziel sogar nur für jeden dritten Teilnehmer (28,3 Prozent); über ein Drittel der Jugendlichen verläßt den Lehrgang mit unbekanntem Verbleib (vgl. Tabelle 86).

Nicht anders verhält es sich bei den Förderlehrgängen F: Nur die Hälfte der Teilnehmer wird zielgerichtet vermittelt (52,7 Prozent), 30,7 Prozent finden lediglich eine Arbeitsstelle oder bleiben sogar arbeitslos (vgl. Tabelle 86).

Auch die Vorbereitungslehrgänge V verfehlen die definierten Ziele. Nur jeder zweite Teilnehmer nimmt nach Abschluß eine Tätigkeit (36,9 Prozent) auf oder erhält eine Lehrstelle (14,8 Prozent). Ein Viertel der Teilnehmer bleibt ohne Tätigkeit (vgl. Tabelle 86).

Angesichts dieser Mißerfolge stellt sich die Frage nach dem wirklichen Charakter dieser Maßnahmen. „Zentral erscheint in diesem Zusammenhang der Entzugseffekt, der dadurch hervorgerufen wird, daß ein Teil der unter anderen Bedingungen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Jugendlichen in Einrichtungen des Bildungssystems festgehalten bzw. wiederaufgenommen wird.“ (Böcker/Olk, 1976, S. 453) So werden Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorübergehend entlastet und die Zahl der registrierten arbeitslosen Jugendlichen gesenkt (vgl. auch Braun/Weidacher, 1976, S. 45 und S. 52). Zugleich aber steht „nicht die Schulung für eine reguläre Berufsausbildung ... im Vordergrund, sondern die Vorbereitung der Betroffenen auf einfache, monotone Tätigkeiten ..., ... die Vermittlung von Arbeitstugenden wie

Tabelle 87: Jugendliche Arbeitslose unter 20 Jahren (registriert im September 1974) nach ihrem Verbleib (September 1975; in Prozent)

Verbleib im September 1975	Insgesamt			Unter 18 Jahre			18 bis unter 20 Jahre		
	Insgesamt*	Männer	Frauen	Insgesamt*	Männer	Frauen	Insgesamt*	Männer	Frauen
Arbeitslos	27,4	31,1	25,4	34,4	39,5	30,8	22,3	24,3	20,7
Darunter:									
noch arbeitslos	14,7	16,4	13,5						
wieder arbeitslos	12,7	14,7	11,9						
Aufnahme einer Arbeit	45,1	39,8	49,1	42,2	39,5	14,1	47,6	39,9	53,6
Darunter:									
Teilzeitarbeit	3,1	0,8	4,7	2,4	1,1	3,2	3,6	0,5	6,1
Ausbildung	12,0	11,9	11,7	15,6	16,4	15,0	8,4	8,3	8,6
Darunter:									
Betriebliche Berufsausbildung	5,7	6,6	5,1	9,2	10,2	8,5	2,6	3,7	1,8
Schulische Berufsausbildung	3,2	2,0	4,3	2,8	1,7	3,6	3,8	2,3	5,0
Berufsvorbereitende Maßnahme bzw. Fortbildung/Umschulung	3,0	3,3	2,3	3,5	4,5	2,8	2,0	2,3	1,8
Sonstige Abgänge	15,5	17,2	13,8	7,8	4,5	10,1	21,7	27,5	17,1
Darunter:									
Wehr-, Wehrrersatzdienst	6,7	14,9	—	0,7	1,7	—	11,2	25,7	—
Haushalt	7,2	0,5	12,1	5,2	1,1	8,1	8,8	—	15,7
Sonstiges und unbekannt	1,6	1,8	1,7	1,9	1,7	2,0	1,6	1,8	1,4
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	961	395	527	424	177	247	498	218	280

\* Einschließlich „ohne Angabe“.

Quelle: Brinkmann/Schober-Gottwald, 1976, S. 105.

Ordnungssinn, Pünktlichkeit und Loyalität gegenüber der Betriebsführung ...“ (S. 456), die Auslese und Herausbildung „disponibler Hilfsarbeiter“ (Braun/Weidacher, 1976, S. 52; zur Selektions- und Statusdistributionsfunktion dieser Maßnahmen vgl. S. 40 und S. 43).

Sofern die Jugendlichen überhaupt in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vermittelt werden, stehen ihnen in der Regel nur jene unattraktiven Ausbildungsberufe offen, die sie auch ohne diese „Förderungsmaßnahmen“ in der Vergangenheit hätten ergreifen können.

Zusammenfassend erscheint somit die Hypothese plausibel, daß die „Krise der Berufsausbildung“ Ausdruck der Absorptionsprobleme des Beschäftigungssystems und — wenn auch bisher in geringerem Maße — des Berufsbildungssystems ist.

Die Bedeutung des Berufsbildungssystems beziehungsweise des Ausbildungsmarktes für den Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit zeigt sich auch darin, daß die absolute Zahl und der relative Anteil der *Schulabgänger* an der Gesamtheit aller jugendlichen Arbeitslosen im September — also nach Schulentlassungsterminen — jeweils höher liegen als im Mai desselben Jahres (vgl. Tabelle 69). Entsprechend verhält es sich

— mit dem Anteil der jugendlichen Arbeitslosen an der Gesamtheit aller Arbeitslosen (Tabelle 67),

— mit der altersspezifischen Arbeitslosenquote (Tabelle 68) und

— mit dem Anteil der jugendlichen Arbeitslosen ohne bisherige Erwerbstätigkeit (Tabelle 72).

Wie aus Tabelle 69 hervorgeht, hat sich die Struktur der Jugendarbeitslosigkeit in den Jahren 1975 und 1976 verändert: Der Anteil der registrierten arbeitslosen Schulabgänger stieg von 11,8 Prozent (im Januar 1975) auf 22,4 Prozent (im September 1976) beziehungsweise 19 Prozent (im Mai 1977) an. Dieser Trend läßt erkennen, daß die Probleme der Schulabgänger — anders als dies aufgrund der Entwicklung der Schulabgängerzahlen und der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse zunächst zu erwarten war — möglicherweise doch zugenommen haben und sich in den nächsten Jahren noch erheblich verschärfen werden, nur kann und darf diese Entwicklung nicht ausschließlich dem Lehrstellenmangel zugerechnet werden.

Die Daten der Tabelle 69 lassen darüber hinaus erkennen, daß der zyklische Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit nicht nur vom Schulentlassungstermin, sondern auch von den Prüfungsterminen beziehungsweise vom Auslaufen der Ausbildungsverträge abhängt, denn auch die absolute Zahl und der relative Anteil der jugendlichen Arbeitslosen *mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung* liegen im September jeweils deutlich höher als im Mai. Damit stellt sich zugleich die Frage, wie dieser Rückgang zu erklären ist.

Aus einer Untersuchung über den Verbleib jugendlicher Arbeitsloser ist zu entnehmen, daß von allen im September 1974 registrierten jugendlichen Arbeitslosen im September 1975 27,4 Prozent noch immer oder wieder arbeitslos waren, 45 Prozent eine Arbeit und 12 Prozent eine Ausbildung aufgenommen hatten. Von den 18- und 19jährigen hatten sogar 47,6 Prozent eine Arbeit und nur 8,4 Prozent eine Ausbildung begonnen; von den unter 18jährigen waren es 42,2 beziehungsweise 15,6 Prozent. Von den 18- und 19jährigen ging ein Viertel zum Wehr- oder Wehersatzdienst (vgl. Tabelle 87); 15,7 Prozent der Mädchen dieser Altersgruppe zogen sich in den Haushalt zurück, 70 Prozent davon gründeten einen eigenen Haushalt (vgl. Brinkmann/Schober-Gottwald, 1976, S. 105).

### 4.3 Das „duale System“ — Regulator der „industriellen Reservearmee“?

Wie die vorangegangenen Ausführungen zeigen, muß die Bildungs- und Berufsbildungspolitik weniger von einem ungedeckten Qualifikationsbedarf als von einem ganz erheblichen *Absorptionsbedarf* ausgehen. Die Ursachen der Beschäftigungsprobleme sind in aller Regel nicht Qualifikationsdefizite der Arbeitslosen, sondern *Absorptionssperren des Beschäftigungssystems*, die bislang weder durch „Selbstheilungskräfte des Marktes“ noch durch die eingesetzten Instrumente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik überwunden werden konnten. Während wirtschaftspolitische Maßnahmen im wesentlichen darauf zielen, das Angebot an Arbeitsplätzen zu erhöhen, ging es bei der *traditionellen Arbeitsmarktpolitik* nur darum, die Arbeitslosen finanziell abzusichern und gegebenenfalls bei einer dem Qualifikationsangebot entsprechenden Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in eine neue Stelle zu vermitteln. Im allgemeinen wurde weder das quantitative und qualitative Angebot an Arbeitsplätzen noch das quantitative und qualitative Angebot an Arbeitskräften als zu beeinflussende Variable angesehen. In Reaktion auf die Krise 1966/67 wurde das Konzept einer *aktiven Arbeitsmarktpolitik* entwickelt, deren gesetzliche Grundlagen im Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969 geregelt sind. Als Kernstück der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird die Förderung der beruflichen Bildung und der Mobilität betrachtet (vgl. Stingl, Einführung zum AFG, 1976). Aktive Arbeitsmarktpolitik legt also Wert auf präventive Maßnahmen; die Qualifikationen der Erwerbstätigen sollen an die sich ständig wandelnde Arbeitsmarktnachfrage angepaßt werden, um dadurch die Vermittlungschancen zu verbessern und die Beschäftigungsrisiken zu senken (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, 1974); Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1974).

Nach Ansicht der Bundesanstalt für Arbeit tragen *Qualifizierungseffekte* der beruflichen Förderungsmaßnahmen zum Abbau von Arbeitslosigkeit bei. Dieser Vorstellung liegt die Annahme zugrunde, daß Qualifikationsdefizite die Hauptursache der Arbeitslosigkeit und der bestehenden Beschäftigungs- und Vermittlungsprobleme seien. Diese Ansicht ist jedoch insofern problematisch, als

— mehr als zwei Drittel der Teilnehmer an beruflichen Förderungsmaßnahmen zwischen 20 und 35 Jahre alt, also jüngere Erwerbstätige sind, die in der Regel eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und deren Qualifikationen daher noch am ehesten den Anforderungen des Beschäftigungssystems genügen sollten (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, „Förderung der beruflichen Bildung“, 1975, S. 20),

— nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fast ein Drittel der registrierten Arbeitslosen, die entweder vor oder nach Beginn der Arbeitslosigkeit an Förderungsmaßnahmen teilgenommen hatten, nach einem Jahr noch immer arbeitslos war (vgl. Brinkmann/Schober-Gottwald, 1976, S. 102),

— nach einer anderen Untersuchung des IAB nur 48 Prozent der Befragten beziehungsweise 40 Prozent der Absolventen von Technikerlehrgängen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung fanden, während die Mehrheit nur teilweise oder nicht ausbildungsadäquat eingesetzt wurde (vgl. Dadzio/Saterdag, 1976),

— sich ein großer Teil der Fachkräfte beziehungsweise Facharbeiter nach der Arbeitslosigkeit mit einer Anlerntätigkeit zufriedengeben muß (vgl. Brinkmann/Schober-Gottwald, 1976, S. 116),

— die Ausbildung in der Regel zu kurz erscheint (meist ein bis zwei Jahre), um eine vollwertige Berufsausbildung zu vermitteln (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, „Förderung der beruflichen Bildung“, 1975, S. 32 ff.),

— diese Maßnahmen häufig gerade in Zielberufe führen, in denen die Arbeitslosigkeit bereits sehr hoch ist (so wurden zum Beispiel im Jahre 1974 rund 25.000 Teilnehmer in Maßnahmen gefördert, die zur Bürofachkraft qualifizierten, obwohl im Mai des gleichen Jahres bereits rund 47.000 arbeitslose Bürofach- und Bürohilfskräfte<sup>6</sup> registriert wurden (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, „Förderung der beruflichen Bildung“, 1975, S. 23 ff.; Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 9/1974),

— die Bundesanstalt für Arbeit beziehungsweise das IAB den potentiellen Absorptionseffekt der Förderungsmaßnahmen sogar selbst errechnet (vgl. Autorengemeinschaft, 1976).

Daher ist anzunehmen, daß es bei diesen Maßnahmen weniger auf den *Qualifizierungseffekt* als auf den *Absorptions- oder Entzugseffekt* ankommt. „Der Arbeitsmarkt soll nicht von falsch qualifizierten, sondern von überzähligen Arbeitskräften entlastet werden.“ (Lenhardt, 1976, S. 438; vgl. 1974)

Seit einiger Zeit werden Ziele, Konzepte und Maßnahmen einer *alternativen Arbeitsmarktpolitik* diskutiert (vgl. Engelen-Kefer, 1976; Seifert, 1976; Mertens/Reyher, 1977). Diese soll vor allem zu einer

<sup>6</sup> Unterstellt man, daß die Hälfte der registrierten arbeitslosen Bürofach- und Bürohilfskräfte (vgl. Tabelle 30) eine betriebliche Lehre absolviert hat, so ist die Zahl der geförderten Teilnehmer in etwa so groß wie die Zahl der bereits arbeitslos gemeldeten Bürofachkräfte.

Tabelle 88: Zahl der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1969 – 1976

Jahr	Insgesamt Tausend	Davon:						Landwirtschaft			Öffentlicher Dienst			Sonstige**		
		Industrie und Handel			Handwerk			Tausend	%	Index	Tausend	%	Index	Tausend	%	Index
1969	1.283,5	714,6	55,7	98,7	435,0	33,9	103,3	45,9	3,6	120,4	26,5	2,1	116,2	87,9	6,9	135,6
1970	1.270,1	723,4	56,9	100,0	420,9	33,1	100,0	38,1	3,0	100,0	22,8	1,8	100,0	64,8	5,1	100,0
1971	1.273,1	728,4	57,2	100,6	406,6	31,9	96,6	29,9	2,6	78,5	24,3	1,9	106,5	83,8	6,6	129,3
1972	1.302,7	721,6	55,3	99,7	434,1	33,3	103,1	27,8	2,1	72,9	31,1	2,4	136,4	88,1	6,8	135,9
1973	1.330,8	694,1	52,2	95,9	465,1	34,9	110,4	25,7	1,9	67,5	49,7	3,7	217,9	96,4	7,2	148,7
1974	1.330,8	664,6	49,9	91,8	486,5	36,6	115,5	27,5	2,1	72,1	47,2	3,5	207,0	105,1	7,9	162,1
1975	1.328,9	634,0	47,8	87,6	504,6	38,1	119,8	32,9	2,4	86,4	45,9	3,4	201,3	111,4	8,4	171,9
1976	1.316,6	611,2	46,4	84,4	510,4	38,7	121,2	37,4	2,8	98,1	43,9	3,3	192,5	113,8	8,6	175,6

\* Index: 1970 = 100.

\*\* Sonstige: Apothekenhelfer, Arzt-, Zahnarzt-, Tierärzthelferin, Gehilfe in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen, Notar-, Rechtsanwalts-, Rechtsbeistands-, Patentrechtsanwaltsgehilfen, Haushaltsgehilfen, Matrosen.

Quelle: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1976, 1977 b; zum Teil eigene Berechnungen.

Reduzierung des Arbeitsvolumens und des Arbeitskräfteangebots führen. Dazu bieten sich folgende Maßnahmen an:

1. frühere Verrentung,
2. Verkürzung der Arbeitszeit und
3. Verzögerung des Eintritts in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch Verlängerung der Schulzeit (10. Schuljahr, Berufsgrundbildungsjahr/BGJ).

Also spielt auch in diesem Konzept das Bildungssystem eine Rolle: Die Bildungspolitik wird den Zielen der Arbeitsmarktpolitik untergeordnet, das Bildungssystem wird zum Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Anders als beim Konzept der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten nun nicht die Qualität des Arbeitskräfteangebots und die Qualifizierungseffekte berufsbildender Maßnahmen, sondern die Quantität und die Absorptionseffekte als wichtigste Variablen der Arbeitsmarktpolitik. In dieser Hinsicht konvergieren Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik: Das Bildungssystem wird immer mehr als „Kapazitätsregler“, als Regulator der „industriellen Reservearmee“ angesehen und eingesetzt. Durch Verlängerung der Schulzeit und Kapazitätsausbau soll die Absorptionsleistung des Bildungssystems erhöht, der Eintritt in den Arbeits- und in den Ausbildungsmarkt verzögert, der Arbeitsmarkt damit entlastet und die Zahl der potentiell arbeitslosen Jugendlichen gesenkt werden.

Die zentrale Frage der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik lautet somit: Wie können die geburtenstarken Jahrgänge vor Arbeitslosigkeit bewahrt werden, wenn sich das Beschäftigungssystem gegen deren Aufnahme sperrt? Dies scheint nur dadurch möglich zu sein, daß das *Bildungssystem* seine Absorptionskapazität erhöht. So scheint denn die objektive Funktion vieler bildungspolitischer Maßnahmen, wie etwa

- die Öffnung der Hochschulen,
- die Einführung eines 10. Pflichtschuljahres,
- der Ausbau des vollzeitschulischen Berufsgrundbildungsjahres und
- die Einrichtung und Ausweitung berufsvorbereitender Maßnahmen (nach dem AFG),

vor allem darin zu bestehen, den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu entlasten (vgl. auch die Argumentation der Parteien und Gewerkschaften; ferner: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, 1976; Mertens, Stooß und Tessaring, 1977; Böcker/Olk, 1976).

Allerdings sind die möglichen Absorptionseffekte dieser Maßnahmen — mit Ausnahme einer Öffnung der Hochschulen — nicht allzu hoch zu veranschlagen, weil diese den Eintritt der Jugendlichen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt allenfalls um ein Jahr verzögern. Wenn das Berufsgrundbildungsjahr auf die Lehrzeit angerechnet wird, verzögert es zwar den Eintritt in den Ausbildungsmarkt um ein Jahr und erhöht somit die *jährliche* Absorptionskapazität, nicht aber die *Gesamtabsorptionskapazität* des Bildungssystems; langfristig wird der Arbeits- und Ausbildungsmarkt dadurch kaum entlastet.

Hier fragt sich, welche Rolle nun dem „dualen System“ in diesem Zusammenhang zukommt. Hat *dieses* System eine Absorptionsfunktion?

Tabelle 89: Zahl der kaufmännischen und industriellen Auszubildenden  
1969 – 1976

Jahr	Kaufmännische		Industrielle	
	abs.	%*	abs.	%
1969	470.100	36,6	245.100	19,1
1970	453.600	35,7	270.500	21,3
1971	446.200	35,0	283.000	22,2
1972	439.100	33,7	282.500	21,7
1973	413.500	31,1	280.200	21,1
1974	387.200	29,1	277.300	20,8
1975	366.400	27,6	267.500	20,1
1976	353.300	26,8	257.800	19,6

\* Anteil der jeweiligen Auszubildenden an der Gesamtheit *aller* Auszubildenden.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag (jährlich); zum Teil eigene Berechnungen.

Tabelle 90: Zahl der Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten Ausbildungsberufen 1969 – 1976

Ausbildungsberuf	Jahr								Veränderung %	
	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1976/69	1976/71
<b>Kaufmännische Berufe:</b>										
Einzelhandelskaufmann	87.805	54.502	40.447	36.261	32.137	30.605	31.576	32.812	- 62,6	- 18,8
Verkäufer(in)	60.425	67.542	75.807	79.542	76.146	71.556	69.614	69.983	+ 15,8	- 7,6
Insgesamt	148.230	122.044	116.254	115.803	108.283	102.161	101.190	102.795	- 30,6	- 11,5
Industriekaufmann	76.707	81.967	78.800	74.682	68.866	62.035	54.013	49.667	- 35,3	- 36,9
Bürokaufmann (I + H)*	37.932	42.441	46.147	50.170	51.899	42.887	43.495	39.975	+ 5,3	- 13,4
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	64.335	61.725	57.072	56.215	52.719	48.868	44.189	41.983	- 34,7	- 26,4
<b>Metallberufe:</b>										
Betriebsschlosser (I)	11.402	12.066	12.484	12.436	12.611	13.886	15.354	16.099	+ 41,2	+ 28,9
Dreher (I)	8.431	9.613	10.138	9.689	8.885	9.476	9.999	9.938	+ 17,8	- 1,9
Maschinenschlosser (I)	39.360	40.511	42.448	41.688	42.192	43.548	43.088	41.744	+ 6,0	- 1,6
Mechaniker (I)	10.567	12.327	12.375	12.105	11.765	11.842	11.784	11.243	+ 6,4	- 9,1

\* I = Industrie, H = Handwerk.

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag, 1970–1977; zum Teil eigene Berechnungen.

Tabelle 91: Zahl der Auszubildenden in ausgewählten Handwerksberufen 1969 – 1976

Ausbildungsberuf	Jahr								Veränderung %	
	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1976/69	1976/71
1. Maurer	16.306	14.449	13.415	15.650	17.919	18.483	17.749	20.734	+ 27,1	+ 54,5
2. Maler und Lackierer	26.223	22.622	20.239	21.168	22.488	24.686	26.367	27.311	+ 4,1	+ 34,9
3. Schlosser	11.438	10.353	9.522	10.343	11.023	12.880	14.392	15.515	+ 35,6	+ 62,9
4. Kfz-Mechaniker	77.587	82.455	84.645	90.366	97.080	92.229	88.632	73.284	- 5,5	- 13,4
5. Gas- und Wasser- Installateure	16.139	16.149	15.470	17.892	21.111	23.830	24.809	24.941	+ 54,5	+ 61,2
6. Elektro-Installateure	43.813	46.381	47.872	52.858	60.482	60.257	56.074	50.702	+ 15,7	+ 5,9
7. Radio- und Fernsehtechniker	11.032	11.512	12.178	13.026	13.448	13.036	12.606	11.974	+ 8,5	- 1,6
8. Tischler	16.347	14.835	13.093	14.144	16.245	20.500	23.841	26.481	+ 61,9	+ 102,2
9. Bäcker	13.896	11.805	9.890	9.739	9.861	11.609	15.395	18.003	+ 29,5	+ 82,0
10. Fleischer	15.235	13.071	11.314	11.682	11.092	12.336	15.749	18.440	+ 21,0	+ 62,9
11. Friseure	56.899	51.331	46.880	46.696	45.034	47.990	51.097	55.616	- 2,3	+ 18,6
12. Verkäufer im Bäckerhandwerk	6.773	6.132	5.462	13.692	14.015	17.050	21.951	25.634	+64,9	+ 104,8
13. Verkäufer im Konditoreihandwerk	1.960	1.783	1.610							
14. Verkäufer im Fleischerhandwerk	6.811	6.029	5.443							
12. + 13. + 14.	15.544	13.944	12.515							

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag, 1970–1977; zum Teil eigene Berechnungen.

Dies scheint auf dem ersten Blick angesichts der Diskussion über Lehrstellenmangel und Jugendarbeitslosigkeit ganz und gar unwahrscheinlich. Es konnte jedoch gezeigt werden, daß die jährliche Absorptionsleistung des „dualen Systems“ in den letzten Jahren keinesfalls zurückgegangen ist. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß der Rückgang des Ausbildungsvolumens in Industrie und Handel durch eine Zunahme der Ausbildungsverhältnisse im Handwerk, in der Landwirtschaft und in den Gesundheitsdienstberufen kompensiert werden konnte. Im Zeitraum von 1971 bis 1976 nahm die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in Industrie und Handel zwar um 117.200 ab, doch stieg sie gleichzeitig im Handwerk um 103.800 an (vgl. Tabelle 88).

Wählt man 1971 als Bezugsjahr, so ist sowohl die Zahl der kaufmännischen als auch die der industriellen Ausbildungsverhältnisse rückläufig, gegenüber 1969 jedoch nur die der kaufmännischen, während die Zahl der industriellen Ausbildungsverhältnisse gestiegen ist (vgl. Tabelle 89).

Tabelle 92: Auszubildende in den 1976 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen nach Rangziffern und Geschlecht

Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Jahr der Anerkennung*	Auszubildende im Jahr					
			1976 Anzahl	1976 Rangfolge	1975	1974	1973	1970
<b>Männliche Auszubildende:</b>								
Kraftfahrzeugmechaniker	Hw**	1973	73.200	1	1	1	1	1
Elektro-Installateur	Hw	1967	50.645	2	2	2	2	2
Maschinenschlosser	IH	1938	41.730	3	3	3	3	4
Maler und Lackierer	Hw	1968	27.114	4	5	7	9	9
Tischler	Hw	1962	26.217	5	9	9	13	14
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	IH	1973	26.118	6	4	4	5	5
Gas- und Wasser-Installateur	Hw	1939	24.919	7	6	8	10	13
Werkzeugmacher	IH	1939	22.686	8	7	6	6	8
Industriekaufmann	IH	1973	21.937	9	8	5	4	3
Maurer	Hw	1974	20.709	10	10	11	12	15
Fleischer	Hw	1972	18.368	11	14	21	26	.
Bäcker	Hw	1962	17.657	12	16	.	.	.
Landwirt	Lw	1972	17.495	13	12	14	17	10
Bankkaufmann	IH	1973	16.362	14	11	10	7	6
Betriebsschlosser	IH	1961	16.094	15	15	16	21	.
Insgesamt			421.251					
<b>Weibliche Auszubildende:</b>								
Verkäuferin (1. Stufe)	IH	1968	54.098	1	1	1	1	1
Friseurin	Hw	1973	52.997	2	2	2	2	2
Arzthelferin	S	1965	32.825	3	4	5	5	8
Bürokaufmann	IH	1962	31.441	4	3	3	3	5
Industriekaufmann	IH	1973	27.730	5	5	4	4	3
Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Hw	1954	25.539	6	7	9	12	10
Zahnarzthelferin	S	1954	24.737	7	6	7	8	12
Bankkaufmann	IH	1973	18.836	8	8	6	6	7
Einzelhandelskaufmann (2. Stufe)	IH	1968	17.164	9	10	10	11	4
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	IH	1973	15.865	10	9	8	7	6
Gehilfin in wirtsch.- u. steuerber. Berufen	S	1949	13.315	11	12	12	13	.
Bürogehilfin	IH	1940	13.312	12	11	11	9	9
Rechtsanwalts- und Notargehilfin	S	1971	10.722	13	14	14	.	.
Apothekenhelferin	S	1972	10.185	14	13	13	14	14
Rechtsanwaltsgehilfin	S	1971	8.198	15	16	.	.	.
Insgesamt			356.964					

\* Oder Überarbeitung.

\*\* I = Industrie, Hw = Handwerk, IH = Industrie und Handwerk, S = Sonstige Bereiche.

Quelle: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1977 b, S. 70.



Den starken Abbau der kaufmännischen Ausbildung zeigt noch einmal ein Überblick über die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten Ausbildungsberufen (vgl. Tabelle 90). Dagegen konnte das Handwerk — vor allem seit 1971 — wieder verstärkt Lehrlinge einstellen (vgl. Tabelle 88). Von der Verknappung der Lehrstellen in Industrie und Handel profitieren vor allem Handwerksbetriebe, die Maurer (Anstieg der Ausbildungsverhältnisse gegenüber 1971: + 54,5 Prozent), Maler und Lackierer (+ 34,9), Schlosser (+ 62,9), Gas- und Wasser-Installateure (+ 61,2), Tischler (+ 102,2), Bäcker (+ 82,0), Fleischer (+ 62,9), Friseure (+ 18,6), Verkäufer im Bäckerei-, Konditorei- und Fleischerhandwerk (+ 104,8) beschäftigen (vgl. Tabelle 91).

Aufgrund dieser Entwicklung hat das Handwerk seinen Anteil an der Gesamtheit aller Ausbildungsverhältnisse von 32 Prozent (1971) auf 38,7 Prozent (1976) steigern können, während dieser Anteil in Industrie und Handel von 57,2 (1971) auf 46,4 Prozent (1976) zurückging (vgl. Tabelle 88). Daher haben gerade in den letzten Jahren wieder viele Handwerksberufe ihre Stellung in der Rangfolge der 15 am stärksten besetzten Berufe verbessert (vgl. Tabelle 92).

Diese Daten weisen noch einmal darauf hin, daß Industrie und Handel auf den rückläufigen Fachkräftebedarf mit einem Abbau ihrer Qualifizierungsleistungen reagiert haben und das Handwerk wieder verstärkt Lehrlinge als billige Arbeitskräfte auf dem Ausbildungsmarkt rekrutieren konnte.

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Jugendarbeitslosigkeit übernimmt das „duale System“ eine Absorptionsfunktion, die Funktion eines Regulators der „industriellen Reservearmee“, weil insbesondere das Handwerk mehr Jugendliche absorbiert, als später in diesem Bereich beschäftigt werden (können), und weil die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen größer wäre, wenn das Handwerk den Abbau der Ausbildungsleistungen in Industrie und Handel nicht ausgeglichen hätte.

Aufgrund dieser Entwicklungstendenzen haben wieder wesentlich mehr Ausbildungsverhältnisse den Charakter von Arbeits- und Aufbewahrungsverhältnissen, von Verhältnissen also, die

- den Arbeits- und Ausbildungsmarkt entlasten und die Zahl der potentiell arbeitslosen Jugendlichen senken (Absorptionsfunktion),
- vielen Betrieben billige Arbeitskräfte sichern (Verwertungsfunktion),
- viele Jugendliche in „falsche“ Berufe, in „Berufe ohne Zukunft“ (Allokationsfunktion: Fehlallokation) und danach gegebenenfalls in die Arbeitslosigkeit führen,
- den beruflichen und sozialen Abstieg vorprogrammieren und die Statuserwartungen und -ansprüche der Jugendlichen auf Anlern Tätigkeiten richten (Selektions- und Statusdistributionsfunktion: „cooling-out“-Funktion) und zugleich
- als System sozialer Kontrolle Wohlverhalten sichern und gesellschaftliche Konflikte latent halten, als System betrieblicher Sozialisation dem Verfall der Arbeitsmoral vorbeugen und die Jugendlichen mit den erforderlichen Arbeitstugenden ausstatten sollen, mit jenen beruflichen Mindestqualifikationen, auf die die Privatwirtschaft am allerwenigsten verzichten kann (Integrationsfunktion; vgl. Schaubild I, Abschnitt 1.2.).

## **5. Zusammenfassung**

Das Ziel dieser Arbeit bestand darin, die Beziehungen zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt oder genauer: zwischen Ausbildungsmarkt, Berufsbildungssystem und Arbeitsmarkt zu untersuchen. Dabei stand die auch bei Vertretern einer kritischen Position umstrittene Frage nach der Funktionalität beziehungsweise Dysfunktionalität des „dualen Systems“ im Vordergrund, und zwar die Frage, ob die Berufsausbildung in qualitativer und quantitativer Hinsicht den Anforderungen und Interessen der Privatwirtschaft genügt. Die vorherrschenden Problemdefinitionen und Reformbegründungen wurden einer systematischen und kritischen Analyse unterzogen und zugleich die Funktionen und Probleme des „dualen Systems“ herausgearbeitet, wie sie sich in den historisch-konkreten Beziehungen und Widersprüchen zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem darstellen.

Bislang gibt es keinen umfassenden und theoretisch befriedigenden Ansatz zur Analyse der Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem, in den vorliegenden Ansätzen wurden bisher immer nur einige Dimensionen dieser Beziehungen berücksichtigt. Um die Komplexität des Gegenstandsbereiches besser zu erfassen, wurde in dieser Arbeit ein erweitertes Schema der *möglichen* Funktionen des „dualen Systems“ entwickelt und zur Grundlage der Auswahl und Interpretation empirischer Studien und statistischer Daten gemacht. Folgende Funktionen wurden analytisch unterschieden:

- Qualifizierungsfunktion,
- Verwertungsfunktion,
- Allokationsfunktion,
- Selektions- und Statusdistributionsfunktion,
- Absorptionsfunktion und
- Integrationsfunktion (vgl. Abschnitt 1.2).

In einer interdisziplinär angelegten Untersuchung, in die Studien der Industriesoziologie, der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Sozialisationsforschung einbezogen wurden, wurden dann (vgl. Kapitel 2, 3 und 4) die Beziehungen zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem analysiert. Sie kommt zu dem Ergebnis, daß diese Beziehungen weniger durch einen Mangel an qualifizierten Fachkräften als durch einen Mangel an Arbeitsplätzen für jene Fachkräfte und damit für Absolventen des „dualen Systems“ bestimmt sind; das heißt, das Qualifikations- und Fachkräfteangebot des Arbeitsmarktes und des Berufsbildungssystems wird nur partiell vom Beschäftigungssystem aufgenommen und verwertet, an die Stelle der Versorgungs- und Rekrutierungsprobleme<sup>1</sup> der sechziger Jahre sind Beschäftigungs- und Absorptionsprobleme getreten. Der *Arbeitsmarkt* und das „duale System“ stellen dem Beschäftigungssystem somit ein qualitativ und quantitativ überschüssiges Qualifikations- und Fachkräfteangebot zur Verfügung, mit der Folge,

- daß viele Fachkräfte entlassen beziehungsweise vorerst nicht eingestellt und/oder unterwertig eingesetzt werden und
- daß sich auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem die Selektions- und Substitutionsprobleme verschärfen.

Auch auf dem betrieblichen *Ausbildungsmarkt* haben sich im Vergleich zu den sechziger Jahren die Probleme grundlegend verändert: Während damals das Lehrstellenangebot kaum ausgeschöpft wurde, verschärfen sich in den letzten Jahren die Aufnahme- und Selektionsprobleme, weil

- das Lehrstellenangebot tendenziell zurückgeht,
- geburtenstarke Jahrgänge die Schulen verlassen und
- nun auch Absolventen weiterführender Bildungsgänge auf den betrieblichen Ausbildungsmarkt drängen.

Daher sind auch die Beziehungen zwischen dem allgemeinbildenden Schulsystem und dem Berufsbildungssystem vor allem durch Absorptions- und — damit verbunden — durch Selektions- und Substitutionsprobleme bestimmt.

Wie bereits erwähnt, produziert auch das „duale System“ ein quantitativ überschüssiges Fachkräfteangebot. Entgegen der Annahme, die durch die Diskussion über Lehrstellenmangel und Jugendarbeitslosigkeit nahegelegt wird, sind das Ausbildungsvolumen und damit der Umfang der Fachkräfteausbildung in den letzten Jahren nicht zurückgegangen. Allerdings besagt dies noch nichts über die Qualität und den Charakter der Ausbildungsverhältnisse; denn es konnte gezeigt werden, daß seit Anfang der siebziger Jahre gerade jene Ausbildungsverhältnisse stark expandierten, in denen die berufliche Qualifizierung eher marginale Bedeutung hat. Vor allem im Handwerk, in der Landwirtschaft und in Heilhilfsberufen konnten wieder viele Betriebe in größerem Umfang Lehrlinge als billige Arbeitskräfte einstellen beziehungsweise gegen teurere ausgebildete Arbeitskräfte austauschen. Damit wird der Ausbildungs-

<sup>1</sup> Von Rekrutierungsproblemen wurde hier dann gesprochen, wenn die Privatwirtschaft Schwierigkeiten hat, auf dem Arbeitsmarkt geeignete Arbeitskräfte und/oder auf dem Ausbildungsmarkt geeignete Schulabgänger zu beschaffen.

und Arbeitsmarkt zwar kurzfristig entlastet und die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen vorübergehend gesenkt, zugleich werden jedoch Fehlusbildung und Fehlallokation gefördert und für einen Teil der Jugendlichen Betriebs- und Berufswechsel sowie sozialer Abstieg und Arbeitslosigkeit vorprogrammiert.

Aufgrund der analysierten Entwicklungstendenzen in den Beziehungen zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem hat die Verwertungsfunktion des „dualen Systems“ zunehmend an Bedeutung gewonnen. Darüber hinaus haben Teile des „dualen Systems“ eine neue<sup>2</sup> — arbeitsmarktpolitische — Funktion erhalten: die Funktion, den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu entlasten, von Arbeitslosigkeit bedrohte jugendliche Schulabgänger im Berufsbildungssystem zu verwahren (Absorptions- und Aufbewahrungsfunktion). Im Rahmen der betrieblichen Ausbildung werden ansonsten sich selbst überlassene arbeitslose Jugendliche einem System sozialer Kontrollen unterworfen (Kontrollfunktion), mit den erforderlichen Arbeitstugenden ausgestattet (Sozialisationsfunktion) und für untere und untergeordnete Positionen in der gesellschaftlichen Statushierarchie oder gar für die „industrielle Reservearmee“ ausgelesen (Selektions- und Statusdistributionsfunktion: „cooling-out“-Funktion).

Die zentralen Funktionen des „dualen Systems“ sind also

- die Verwertungsfunktion,
- die Absorptionsfunktion,
- die Selektions- und Statusdistributionsfunktion und
- die Integrationsfunktion (Kontroll- und Sozialisationsfunktion).

Deshalb wären weiteren Studien der Berufsbildungsforschung vor allem die folgenden theoretischen Konzepte zugrunde zu legen: Das Konzept

- der Rekrutierung billiger Arbeitskräfte,
- der Regulierung der „industriellen Reservearmee“,
- der Steuerung des Zugangs zu Ausbildungsgängen und Berufskarrieren, der Regulierung der Statusdistribution und der Statuserwartungen und das Konzept
- der gesellschaftlichen Integration und der Legitimation des gesellschaftlichen Status quo.

Insgesamt muß jedoch angenommen werden, daß die qualifikatorischen Leistungen des „dualen Systems“ im allgemeinen den Anforderungen und Interessen der Privatwirtschaft entsprechen (Funktionalitätsthese) und daß somit trotz der — gemessen an den Anforderungen und Interessen der Jugendlichen — vielfach mangelhaft erscheinenden Berufsausbildung keine gravierenden Entwicklungs- und Wachstumsstörungen der Wirtschaft beziehungsweise keine input-induzierten ökonomischen Krisen<sup>3</sup> zu befürchten sind.

Die „Krise der Berufsausbildung“ — wie des Bildungssystems überhaupt — ist nicht, wie häufig angenommen wird, Ausdruck unzureichender Qualifizierungsleistungen, sondern vielmehr Ausdruck von Absorptionsproblemen des Beschäftigungs- und des Berufsbildungssystems sowie von Selektionsproblemen innerhalb des Gesamtbildungssystems — also eines *Mangels an Arbeitsplätzen* für qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte.

Somit ist auch jene weitverbreitete Denkfigur zu revidieren, wonach die menschlichen „Produktivkräfte“ die kapitalistischen „Produktionsverhältnisse“ gefährden, vielmehr ist an dem Paradigma festzuhalten, daß die „Produktionsverhältnisse“ die Entfaltung der menschlichen „Produktivkräfte“ hemmen (vgl. Marx, Vorwort zur Kritik der Politischen Ökonomie).

Im Bereich der beruflichen Bildung zeigt sich diese Entwicklung daran, daß die Privatwirtschaft insbesondere in kostenintensiven Bereichen die Ausbildungs- und Lernchancen qualitativ — zum Beispiel in Form der Stufenausbildung — und quantitativ — in Form des rückläufigen Lehrstellenangebots — einschränkt und damit dem rückläufigen Qualifikations- und Fachkräftebedarf anpaßt.

Doch bringt diese Entwicklung neue Probleme hervor: Denn aufgrund des rückläufigen Lehrstellenangebots im „dualen System“ wird

- a) nur ein Teil der Schulabgänger vom Berufsbildungssystem aufgenommen und ein anderer Teil in die Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit entlassen,
- b) verschärfen sich die Selektionsprobleme auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt sowie im Berufsbildungs- und im allgemeinbildenden Schulsystem.

2 Als neu kann man die Absorptionsfunktion insofern bezeichnen, als sie sich — im Gegensatz zur „Schwammfunktion“ — auf den Zustand von *Unterbeschäftigung* und auf *strukturell* bedingte Beschäftigungsprobleme bezieht, während die „Schwammfunktion“ für das *konjunkturabhängige* Lehrstellenangebot von Industrie und Handwerk bei *Vollbeschäftigung* gilt.

3 Unter input-induzierten Krisen wurden hier Krisentendenzen des ökonomischen Systems verstanden, die nach Ansicht einiger „bürgerlicher“ und neomarxistischer Autoren und Bildungsökonomien durch ein unzureichendes qualitatives und quantitatives Angebot an „Produktionsfaktoren“, insbesondere an Arbeitskräften, ausgelöst oder verstärkt werden.

Zu a) Wenn nun ein großer Teil der Jugendlichen entweder gar nicht oder — gemessen an den eigenen Ausbildungsansprüchen und -interessen — unzureichend ausgebildet wird, dann gefährdet diese Entwicklung weniger die ökonomische als die politische Stabilität, dann drohen nicht input-induzierte Krisen des ökonomischen Systems, sondern allenfalls Legitimationskrisen des politischen Systems (vgl. Habermas, 1973 a). Die Problematik des Berufsbildungssystems wird daher nicht darin gesehen, daß es im Verhältnis zum *Fachkräftebedarf* zu wenig Fachkräfte ausbildet und auf dem Arbeitsmarkt anbietet, sondern darin, daß es im Verhältnis zum *Absorptionsbedarf* zu wenig Jugendliche vom Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nimmt.

Bisher haben jedoch die Mechanismen des betrieblichen Ausbildungsmarktes (unterstützt durch die staatliche Berufsbildungspolitik) den Rückgang der jährlichen Absorptionsleistung des „dualen Systems“ und damit den weiteren Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit verhindern können. Dies wurde dadurch erreicht, daß vor allem handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe, die ohnehin über den eigenen Fachkräftebedarf hinaus ausbilden, die Zahl der Ausbildungsverhältnisse noch weiter erhöht haben. Es bleibt abzuwarten, ob die gesellschaftlichen und sozialen Probleme, die aus dem Verwertungs- und Aufbewahrungscharakter, aus der Hoffnungs- und Perspektivlosigkeit dieser „Ausbildungsverhältnisse“ resultieren, sich zu sozialen Konflikten und politischen Legitimationskrisen ausweiten.

Zu b) Wenn auch die Aufnahmeleistung des „dualen Systems“ in den letzten Jahren nicht zurückgegangen ist, so haben sich die Selektionsprobleme auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt, im Berufsbildungs- und im allgemeinbildenden Schulsystem doch ganz erheblich verstärkt. Um die Auslese zu organisieren und vorzubereiten, werden im Bildungssystem mit der Einführung von Tests und Prüfungen immer mehr künstliche Situationen geschaffen, in denen man willkürliche und überzogene Anforderungen stellt, die sich nicht an den *Qualifikations-*, sondern primär an den *Selektionsanforderungen* des Beschäftigungssystems orientieren.

Daher verschärfen die Schulen die Leistungsanforderungen und die Leistungsbewertung, ohne zu berücksichtigen, daß

- die beruflichen Anforderungen — mit Ausnahme der nervlichen Belastungen — vielfach sogar zurückgegangen sind,
- die Schule immer inhumanere Züge annimmt, weil sie die Kinder schon in der Schule einem krankmachenden Dauerstreß aussetzt,
- die Schule damit genau jene „Schulversager“ produziert, die dann zur Rechtfertigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit dienen,
- die Schule die Kinder mehr und mehr nach dem Grad ihrer psychischen Belastbarkeit aussortiert.

Was ist zu tun? Mit welchen Maßnahmen könnten diese Probleme reduziert werden?

Eine Antwort auf diese Frage fällt schwer, denn sie kann nicht auf der Basis der vorangegangenen Analysen gegeben werden. Sie fällt auch deshalb schwer, weil — mit ganz wenigen Ausnahmen — Berufspädagogen und Berufsbildungsforscher diese *Fragen* noch nicht einmal zum Gegenstand theoretischer Überlegungen gemacht haben. Die Antwort setzt zum einen eine *Theorie der Berufsbildungspolitik*, also eine kritische Auseinandersetzung mit und eine Weiterentwicklung von staats- und gewerkschaftstheoretischen Ansätzen voraus. Eine notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingung für die Lösung dieser Probleme ist außerdem die genaue Kenntnis ihrer Ursachen. Daher müßte zum anderen eine *Theorie des Berufsbildungssystems* beziehungsweise zum Verhältnis von (Berufs)Bildungs- und Beschäftigungssystem entwickelt werden, die die Entwicklungstendenzen und Gesetzmäßigkeiten des „dualen Systems“ aus inneren und äußeren Widersprüchen, aus den Widersprüchen im Bildungssystem und aus den Widersprüchen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ableitet. Eine Theorie der Bildungspolitik hätte die Ziele, Strategien und Bedingungen einer erfolgversprechenden Berufsbildungspolitik herauszuarbeiten und in der gesellschaftlichen Praxis zu erproben und zu überprüfen.

Auf der Grundlage der vorgelegten Analysen können daher nur einige wichtige *Bedingungen* für den Abbau der diagnostizierten Probleme formuliert werden. Wie gezeigt werden konnte, sind die Hauptursachen der skizzierten Absorptions- und Selektionsprobleme weniger Qualifikationsdefizite der Beschäftigten und der Arbeitslosen als Absorptionssperren des Beschäftigungssystems; sie sind nicht in erster Linie in einem Mangel an qualifizierten Fachkräften, sondern in einem Mangel an Arbeitsplätzen für qualifizierte Fachkräfte zu sehen. Die diagnostizierten Probleme sind also weniger bildungspolitischer als wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Natur. Daher lassen sie sich auf keinen Fall allein durch „Reformen“ des Bildungssystems lösen. Erforderlich sind vielmehr

- eine *Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik*, der es gelingt, das quantitative Angebot an Arbeitsplätzen zu erweitern und/oder das quantitative Angebot an Arbeitskräften zu reduzieren,

— eine *Arbeitsgestaltungspolitik* (Dombois/Schumann, 1976), die das qualitative Angebot an Arbeitsplätzen verbessert, die darauf gerichtet ist, durch Formen von „job rotation“, „job enlargement“ und „job enrichment“ die Qualifikationsanforderungen (wieder) anzuheben,

— eine *Gesellschafts- und Sozialpolitik*, die die gesellschaftlichen Statusunterschiede abbauen hilft.

Denn die gekennzeichneten Absorptions- und Selektionsprobleme im Beschäftigungssystem und auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie die Selektionsprobleme im Gesamtbildungssystem können nur dann gemildert werden, wenn

1. Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt aufeinander abgestimmt und die Unterschiede in den Einkommen und Belastungen, Handlungsspielräumen und Dispositionschancen verringert werden und wenn

2. die Sekundarstufe II des Bildungssystems in Richtung einer *einheitlichen, berufsqualifizierenden Oberstufe* (vgl. Franzke, 1974) verändert wird, das heißt: sukzessive Anhebung des Niveaus der Berufsausbildung, um letztlich auch Facharbeiter zu befähigen, ihre Berufsausbildung an wissenschaftlichen Einrichtungen fortzusetzen; das soll nicht heißen, daß diesen Jugendlichen zusätzlich Lerninhalte des traditionellen Gymnasiums angeboten werden sollten, sondern daß die Berufsausbildung selbst so zu gestalten ist, daß sie die intellektuellen Voraussetzungen für ein Studium schafft. Auf der anderen Seite erscheinen heute auch einseitig studienqualifizierende Bildungsgänge immer fragwürdiger. Daher kann das Ziel einer Oberstufenreform nicht — wie etwa beim Kollegenstufenmodell und wie vom Deutschen Bildungsrat konzipiert — nur darin bestehen, die traditionell getrennten und ungleichwertigen studien- und berufsqualifizierenden Bildungsgänge organisatorisch zu integrieren, vielmehr ist diese Trennung durch die Entwicklung einheitlicher, berufsqualifizierender Bildungsgänge aufzuheben, wobei sowohl betriebliche Arbeitsplätze als auch einzel- und überbetriebliche Lehrwerkstätten langfristig als Lernorte in die „studienqualifizierenden“ Bildungsgänge einzubeziehen wären. Kurz- und mittelfristig sind folgende Ziele anzustreben:

— Entlastung des betrieblichen Ausbildungsmarktes durch Öffnung der Hochschulen;

— finanzielle Förderung einer qualifizierten Berufsausbildung für alle Schulabgänger, keine weitere Förderung von Ausbildungsersatzmaßnahmen;

— Ausbau des Berufsgrundbildungsjahres in Kooperation mit Großbetrieben;

— Erweiterung des schulischen Anteils an der Berufsausbildung;

— keine Verkürzung der Ausbildungszeit, sondern intensive Nutzung für eine umfassende technisch-ökonomische und gesellschaftspolitische Bildung.

Um die Ziele, Strategien und Bedingungen einer erfolversprechenden Reformpolitik herauszuarbeiten, wäre zunächst eine Analyse der Gründe für das Scheitern der staatlichen Reformpolitik erforderlich, vor allem aber eine Analyse des gewerkschaftlichen „Beitrages“ zu diesem Mißerfolg. Im Vertrauen auf die sozial-liberale und staatliche Reformpolitik hatten die Gewerkschaften auf den Einsatz ihres Machtpotentials verzichtet, ihre Berufsbildungspolitik auf die Formulierung und Veröffentlichung gewerkschaftlicher Forderungen beschränkt (vgl. Crusius/Wilke, 1976) und die betriebsbezogene Berufsbildungspolitik stark vernachlässigt, insbesondere die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenpolitik im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes und der gewerkschaftlichen Tarifpolitik (vgl. auch Preiss, 1976, S. 91).

Da nun die Berufsausbildung in den letzten Jahren sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht immer weniger den Ausbildungsinteressen der heranwachsenden Jugend entspricht, müssen die Gewerkschaften dem weiteren Abbau betrieblicher Ausbildungs- und Lernchancen mehr als nur verbalen Widerstand entgegensetzen und erkennen, daß Verbesserungen der beruflichen Bildung nur in einer aktiven Auseinandersetzung zu erringen sind, in die auch die gewerkschaftliche Basis — die Arbeitnehmer und die Jugendlichen selbst — einzubeziehen wäre.

Neben einer Stärkung des gewerkschaftlichen Engagements für die Interessen der noch immer vernachlässigten Majorität scheint auch eine Überprüfung der traditionellen Begründungszusammenhänge erforderlich. Wie gezeigt werden konnte, läßt sich eine Verbesserung der beruflichen Bildung *nicht technisch-ökonomisch*, sondern nur *gesellschaftspolitisch* begründen, das heißt mit dem Interesse an einer weitergehenden Entfaltung menschlicher Produktivkräfte, einer Verbesserung der Lebensbedingungen in Ausbildung und Beruf.

## **6. Literaturverzeichnis**

- ABEL, H.: Berufswechsel und Berufsverbundenheit bei männlichen Arbeitnehmern in der gewerblichen Wirtschaft. Braunschweig 1957.
- ABEL, H.: Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulsystem Deutschlands (BRD). Braunschweig 1963.
- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA). Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (erscheint monatlich).
- ALEX, L., HEUSER, H., und REINHARDT, H.: Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis. Eine Repräsentativbefragung von Auszubildenden. München 1973.
- ALTHOFF, H., und WOLLSCHLÄGER, H.: Erhebung zur Lage in der Berufsausbildung. Erste Ergebnisse einer laufenden Untersuchung. Berlin 1974.
- ALTMANN, N., und BECHTLE, G.: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse. München 1971 (Münchener Beiträge zur Soziologie der industriellen Gesellschaft).
- ALTMANN, N., und KAMMERER, G.: Wandel der Berufsstruktur. Frankfurt a.M. 1970 (RKW-Schriftenreihe: Technischer Fortschritt und struktureller Wandel).
- ALTVATER, E.: „Zum Problem: Das Auslaufen der Rekonstruktionsperiode und das Bildungssystem“. In: ALTVATER, E., und HUISKEN, F.: Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors. Erlangen 1971.
- ALTVATER, E.: „Zu einigen Problemen des ‚Krisenmanagement‘ in der kapitalistischen Gesellschaft“. In: JAENICKE, M. (Hrsg.): Herrschaft und Krise. Opladen 1973.
- ALTVATER, E., und HUISKEN, F.: „Einleitung: Programmatische Aspekte einer politischen Ökonomie des Ausbildungssektors“. In: DIES. (Hrsg.): Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors. Erlangen 1971 a, S. XI-XXXII.
- ALTVATER, E., und HUISKEN, F.: Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors. Erlangen 1971 b.
- ALTVATER, E., u.a.: „Entwicklungsphasen und -tendenzen des Kapitalismus in Westdeutschland (1. Teil)“. In: Probleme des Klassenkampfes, 4. Jg. (1974 a), H. 13, S. 101-135.
- ALTVATER E.: „Rezession, Inflation und staatliche Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik“. In: DERS. (Hrsg.): Handbuch 4, Inflation — Akkumulation — Krise, II. Frankfurt a.M. 1974 b, S. 77-97.
- ALTVATER, E. u.a.: „Zur Entwicklung des Kapitalismus in Westdeutschland“. In: BRANDES, V. (Hrsg.): Handbuch I, Perspektiven des Kapitalismus. Frankfurt a.M. 1974 c, S. 241-273.
- Arbeitsförderungsgesetz mit Berufsbildungsgesetz, Ausbilder-Eignungsverordnung und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Textausgabe mit Sachverzeichnis und einer Einführung von Josef Stingl. 3., neubearb. Aufl., Stand 1. Februar 1976. München 1976 (Beck-Texte).
- ARMBRUSTER, W., u.a.: Expansion und Innovation. Bedingungen und Konsequenzen der Aufnahme und Verwendung expandierender Bildungsangebote. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1971 (vervielfältigtes Manuskript).
- ASCHENBRENNER, K., KRECKEL, R., und SCHULTZ-WILD, R.: Beruf und Gesellschaft in Deutschland. Opladen 1970.



Aufgabe Zukunft. Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen. Bd. 2, Frankfurt a.M. 1972.

AUTORENGEMEINSCHAFT: „Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1975/76 und die Auswirkungen beschäftigungspolitischer Maßnahmen“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 9. Jg. (1976), H. 1, S. 42-69.

BACH, H. U., und RIEFERS, R.: „Zeitreihen zur Erwerbstätigkeit“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3. Jg. (1970), H. 2, S. 107-123.

BAETHGE, M.: Ausbildung und Herrschaft. Unternehmerinteressen in der Bildungspolitik. Frankfurt a.M. o.J. (1970).

BAETHGE, M.: „Abschied von Reformillusionen. Einige politisch-ökonomische Aspekte zum Ende der Bildungsreform in der BRD“. In: betrifft: erziehung, 5. Jg. (1972), H. 11, S. 19-28.

BAETHGE, M.: „Bildungsreform und gesellschaftliche Arbeitsplatzstruktur“. In: CRUSIUS, M., LEMPERT, W., und WILKE, M. (Hrsg.): Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse? Alternativprogramm für eine Strukturreform. Reinbek b. Hamburg 1974 a, S. 135-143.

BAETHGE, M.: „Lehrstellenboykott? — Einige Bemerkungen zur politischen Ökonomie der gegenwärtigen Berufsbildungspolitik“. In: CRUSIUS, M., LEMPERT, W., und WILKE, M. (Hrsg.): Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse? Alternativprogramm für eine Strukturreform. Reinbek b. Hamburg 1974 b, S. 195-203.

BAETHGE, M.: „Die Integration von Berufsausbildung und Allgemeinbildung als Forschungskonzept für die Berufsbildungsforschung“. In: ROTH, H., und FRIEDRICH, D. (Hrsg.): Bildungsforschung. Probleme — Perspektiven — Prioritäten. Teil I, Stuttgart 1975 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 50), S. 253-302.

BAETHGE, M., u.a.: Produktion und Qualifikation. Eine Vorstudie zur Untersuchung von Planungsprozessen im System der Beruflichen Bildung. 3. Aufl., Hannover 1975 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 14).

BAHRDT, H. P.: Industriebürokratie. Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten. Stuttgart 1957.

BAHRDT, H. P., u.a.: Zwischen Drehbank und Computer. Industriearbeit im Wandel der Technik. Reinbek b. Hamburg 1970.

BANDURA, A., und WALTERS, R. H.: Social Learning and Personality Development. New York 1963

BATZER, E., u.a.: Der Ausleseprozeß im Groß- und Einzelhandel. Berlin und München 1974 (Schriftenreihe des IFO-Instituts für Wirtschaftsforschung, H. 82).

BAYER, H. (Hrsg.): Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management. Berlin 1961.

BECK, J.: Lernen in der Klassenschule. Reinbek b. Hamburg 1974.

BECKER, E., und JUNGBLUT, G.: Strategien der Bildungsproduktion. Eine Untersuchung über Bildungsökonomie. Curriculumentwicklung und Didaktik im Rahmen systemkonformer Qualifikationsplanung. Frankfurt a.M. 1972.

BECKER, W. C.: „Consequences of Different Kinds of Parental Discipline“. In: HOFFMANN, M. L., und HOFFMANN, L. (Hrsg.): A Review of Child Development Research. New York 1964, S. 169-208.

- BERNFELD, S.: Sisyphos oder die Grenzen der Erziehung. Frankfurt a.M. 1967 (1. Aufl., Leipzig 1925).
- „Der Berufswechsel erwerbstätiger Männer und Frauen. Ergebnis einer Verlaufsuntersuchung aus dem Mikrozensus“. In: Wirtschaft und Statistik, Bd. 23 (1971), H. 1, S. 174-178.
- BIEDING, F.: „Veränderungen der Arbeitsanforderungen und Tätigkeitsstrukturen“. In: DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.): Automation und Angestellte. Bd. 2, o.O. 1966, S. 43-51.
- BINKELMANN, P., BÖHLE, F., und SCHNELLER, J.: Betriebliche Ausbildung und Berufsbildungsrecht. Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung. Frankfurt a.M. 1975.
- BINKELMANN, P., und SCHNELLER, J.: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis. Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen. Frankfurt a.M. und München 1975.
- BLECHSCHMIDT, A.: „Profitentwicklung und Krise in der BRD-Industrie“. In: BRANDES, V. (Hrsg.): Handbuch 1, Perspektiven des Kapitalismus. Frankfurt a.M. 1974, S. 275-303.
- BLUM, A. A.: „Computer und kaufmännische Angestellte“. In: FRIEDRICH, G. (Hrsg.): Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Bd. 2, Frankfurt a.M. 1971, S. 467-486.
- BÖCKER, W., und OLK, T.: „Charakter und Effizienz staatlicher Reaktionen auf das Problem ‚Jugendarbeitslosigkeit‘“. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 72. Jg. (1976), H. 6, S. 441-458.
- BOEHM, U., u.a.: Qualifikationsstruktur und berufliche Curricula. Hannover 1973 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 20).
- BÖHLE, F., und ALTMANN, N.: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit. Frankfurt a.M. 1972.
- BOLTE, K. M., u.a.: Beruf und Gesellschaft in Deutschland. Berufsstruktur und Berufsprobleme. Opladen 1970 (Struktur und Wandel der Gesellschaft, Reihe B).
- BORRIS, M.: Zur Realität und Reform der Ausbildung und Tätigkeit. Empirische Befunde und didaktische Reflexionen. Frankfurt a.M. 1972 (hektographiertes Manuskript).
- BOWLES, S.: „Widersprüche im amerikanischen Hochschulsystem“. In: GORZ, A. (Hrsg.): Schule und Fabrik. Berlin 1972, S. 77-122.
- BRACKE, G., u.a.: Die Funktion des Meisters im Wandel der Technik. Düsseldorf 1961 (Schriftenreihe „Der neue Betrieb“, H. 10).
- BRANDES, V.: „Produktion und Qualifikation. Akkumulationsbedingungen des gegenwärtigen Kapitalismus“. In: DERS. (Hrsg.): Handbuch 1, Perspektiven des Kapitalismus. Frankfurt a.M. 1974, S. 209-240.
- BRANDT, G., u.a.: Berufliche Sozialisation und gesellschaftliches Bewußtsein jugendlicher Erwerbstätiger. Frankfurt a.M. 1973.
- BRAUN, F., und WEIDACHER, A.: Materialien zur Arbeitslosigkeit und Berufsnot Jugendlicher. München 1976 (DJI-Dokumentation).

BRAUN, S.: „Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Angestellten in der Bundesrepublik“. In: FRIEDRICHS, G. (Hrsg.): Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA. Frankfurt a.M. 1963, S. 293-307.

BRAUN, S., und FUHRMANN, J.: Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten. Bericht über eine industriesoziologische Untersuchung. Neuwied a.Rh. und Berlin 1970.

BREUSTEDT, K. O.: „Der Krupp-Rahmenplan zur Stufenausbildung: Verlagerung auf eine industrielle Berufsvorbereitung“. In: Der Arbeitgeber, 17. Jg. (1965), H. 21/22, S. 628-630.

BRIESE, V., BÜCHNER, P., und HAGE, P.: Grenzen kapitalistischer Bildungspolitik. Analyse von Reformstrategien. Frankfurt a.M. 1973.

BRINKMANN, C., und SCHOBER-GOTTWALD, K.: „Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 9. Jg. (1976), H. 2, S. 91-116.

BROCK, A.: Lehrlingshandbuch. Orientierungen für die Ausbildung in Lehre und Berufsschule. Darmstadt 1972.

BRONFENBRENNER, U.: „Socialization and Social Class through Time and Space“. In: MACCOBY, E. E., NEWCOMB, T. M., und HARTLEY, E. L. (Hrsg.): Readings in Social Psychology. New York 1958, S. 400-425.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit — Arbeitsstatistik. Nürnberg (erscheint jährlich).

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Überlegungen zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik. Nürnberg 1974.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Förderung der beruflichen Bildung. Nürnberg 1975.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Berufsberatung. Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik. Nürnberg (erscheint jährlich).

BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG: Bildungsgesamtplan. 2 Bde., Stuttgart 1973.

DER BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG: Aktionsprogramm — Berufliche Bildung. Bonn 1970.

DER BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG: Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik 1972. Bonn 1973.

DER BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG: Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik. Bonn 1974.

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT: Bildungsbericht '70. Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik. Bonn 1970.

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT: Bildungswesen im Vergleich, Beschäftigungsprobleme Jugendlicher in ausgewählten Ländern. Bonn 1975 a (Materialien zur Bildungsplanung, Nr. 7).

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT: Grund- und Strukturdaten. Bonn 1975 b.

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT: Bildungspolitische Zwischenbilanz. Bonn 1976.

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT: Berufsbildungsbericht 1977. Bonn 1977 a.

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT: Grund- und Strukturdaten. Bonn 1977 b.

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT und STATISTISCHES BUNDESAMT: Berufliche Aus- und Fortbildung. Bonn (erscheint jährlich).

DER BUNDESMINISTER FÜR INNERDEUTSCHE BEZIEHUNGEN (Hrsg.): Bericht der Bundesregierung und Materialien zur Lage der Nation 1971. Kassel 1971.

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE: Stufenausbildung, Aufgabe und Chance. Eine Stellungnahme der Spitzenorganisationen der gewerblichen Wirtschaft. O.O. 1968.

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE: Brief der Arbeitgeberverbände an den Bundeskanzler vom 20. Januar 1975.

CACCIARI, M.: Qualifikation und Klassenbewußtsein. Frankfurt a.M. 1973 (Neue Kritik 2).

CAESAR, B.: Autorität in der Familie. Ein Beitrag zum Problem schichtenspezifischer Sozialisation. Reinbek b. Hamburg 1972.

CLAESSENS, D., u.a.: Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide. Eine empirisch-soziologische Studie über die Verteilung der Arbeitsplätze von Angestellten und Arbeitern, ihre Personaldaten und Arbeitsverdienste in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft. Berlin 1965.

CRUSIUS, R.: Der Lehrling in der Berufsschule. Fachliche Unterweisung und politische Bildung im Urteil der Lehrlinge. München 1973.

CRUSIUS, R., EINSLE, B., und WILKE, M.: Krankenpflegeschüler in der Ausbildung. München 1974.

CRUSIUS, R., LEMPERT, W., und WILKE, M. (Hrsg.): Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse? Alternativprogramm für eine Strukturreform. Reinbek b. Hamburg 1974.

CRUSIUS, R., und WILKE, M.: „Lehrstellenverknappung und Jugendarbeitslosigkeit — ‚Boykott der Wirtschaft‘ oder ‚Bankrott des Systems?‘“ In: Deutsche Jugend, 23. Jg. (1975), H. 1, S. 11-22.

CRUSIUS, R., und WILKE, M.: „Gewerkschaftliche Berufsbildungspolitik nach dem Scheitern der Berufsbildungspolitik“. In: Deutsche Jugend, 24. Jg. (1976), H. 9, S. 399-407.

DADZIO, W., und SATERDAG, H.: „Erfolg der beruflichen Aufstiegsförderung“. In: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1976), H. 2.

DAHRENDORF, R.: „Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 8. Jg. (1956), H. 4, S. 540-568.

DAHRENDORF, R.: Sozialstruktur des Betriebes. Betriebssoziologie. Wiesbaden 1959.

DAHRENDORF, R.: Gesellschaft und Freiheit. Zur soziologischen Analyse der Gegenwart. München 1961.

- DAHRENDORF, R.: Bildung ist Bürgerrecht. Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik. Osnabrück 1966.
- DAHRENDORF, R.: Industrie- und Betriebssoziologie. 5. (von W. Burisch) Neubearb. und erw. Aufl., Berlin 1969.
- DAVITER, J.: Der Lehrling im Betrieb. (Mit einem Beitrag von R. Crusius und M. Wilke), München 1973.
- DEPPE, F.: Das Bewußtsein der Arbeiter. Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins. Köln 1971.
- DEPPE, F., und LANGE, H.: „Soziologie des Arbeiter- und Klassenbewußtseins“. In: Das Argument, 12. Jg. (1970), H. 9/10, S. 699-715, und H. 11/12, S. 803-821.
- DEPPE, H.-U.: „Zur Morphologie von Unfällen bei der Arbeit“. In: Das Argument, 13. Jg. (1971), H. 11/12, S. 928-944.
- DEPPE-WOLFINGER, H.: Arbeiterjugend — Bewußtsein und politische Bildung. Frankfurt a.M. 1972.
- DEUTSCHER AUSSCHUSS FÜR DAS ERZIEHUNGS- UND BILDUNGSWESEN: Empfehlungen zum Aufbau der Hauptschule. Gutachten über das berufliche Ausbildungs- und Schulwesen. Stuttgart 1964 (Empfehlungen und Gutachten des Deutschen Ausschusses, Folge 7/8).
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung. Bonn 1969 (Empfehlungen der Bildungskommission).
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Zur Planung berufsqualifizierender Bildungsgänge im tertiären Bereich. Bonn 1973 (Empfehlungen der Bildungskommission).
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Die Bedeutung verschiedener Lernorte in der beruflichen Bildung. Stuttgart 1974 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 38).
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Bericht '75. Entwicklungen im Bildungswesen. Bonn 1975.
- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem. Stuttgart 1976 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 57).
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.): Automation und Angestellte. 3 Bde., o.O. 1966/68.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSTAG, Bonn (Hrsg.): Berufs(aus)bildung. (wechselnde Erscheinungsorte, jährliche Veröffentlichung).
- DIEBOLD DEUTSCHLAND GmbH: „Bedeutung und Entwicklung der automatischen Datenverarbeitung“. In: FRIEDRICHS, G. (Hrsg.): Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall über Rationalisierung, Automation und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Bd. 1, Frankfurt a.M. 1971, S. 197-246.
- DINTER, H.-J.: „Zum Tempo von Strukturwandlungen“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2. Jg. (1969), H. 6, S. 447-455.
- DOMBOIS, R., und SCHUMANN, M.: „Mindestnormen als Humanisierung. Überlegungen zu einem Konzept gewerkschaftlicher Arbeitsgestaltungspolitik“. In: Kursbuch 43 (1976), S. 82-86.

- DYBOWSKI, G., und RUDOLPH, H.: „Kosten und Finanzierung der Berufsausbildung“. In: CRUSIUS, R., LEMPERT, W., und WILKE, M. (Hrsg.): Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse? Alternativprogramm für eine Strukturreform. Reinbek b. Hamburg 1974 a, S. 74-83.
- DYBOWSKI, G., und RUDOLPH, H.: „Überbetriebliche Ausbildung. Reformansatz oder Moment der Restauration?“ In: *betrifft: erziehung*, 7. Jg. (1974 b), H. 7, S. 27-29.
- DYBOWSKI, G., und RUDOLPH, H.: „Unternehmerische Interessenpolitik als Faktor des Widerstandes gegen Bildungsreformen“. In: CRUSIUS, R., LEMPERT, W., und WILKE, M. (Hrsg.): Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse? Reinbek b. Hamburg 1974 c, S. 143-150.
- EBEL, H.: Die Konzentration der Berufe und ihre Bedeutung für die Berufspädagogik. Köln und Opladen 1962.
- EDDING, F.: Ökonomie des Bildungswesens. Lehren und Lernen als Haushalt und Investition. Freiburg i.Br. 1963.
- EDDING, F.: Auf dem Wege zur Bildungsplanung. Braunschweig 1970.
- EDDING, F.: „Ansätze zum bildungspolitischen Umdenken“. In: HAMM-BRÜCHER, H., und EDDING, F.: Reform der Reform. Ansätze zum bildungspolitischen Umdenken. Köln 1973, S. 11-66.
- „Einkaufsmöglichkeiten und Einkaufsverhalten in Großstädten“. In: *Wirtschaft und Statistik* (1974), H. 4, S. 276-279.
- ENDLICH, S., FISCHER, U., und VOLKHOLZ, S.: Sozioökonomische Analyse des allgemeinbildenden Schulwesens in der BRD. Berlin 1973.
- ENGELN-KEFER, U.: „Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich“. In: *WSJ-Mitteilungen* (1976 a), H. 2, S. 76-84.
- ENGELN-KEFER, U.: Beschäftigungspolitik. Eine problemorientierte Einführung. Köln 1976 b.
- „Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Frauen und ihre Einflußfaktoren“. In: *Wirtschaft und Statistik* (1973), H. 3, S. 149-154.
- FAURE, E., u.a.: Wie wir leben lernen. Der UNESCO-Bericht über Ziele und Zukunft unserer Erziehungsprogramme. Reinbek b. Hamburg 1973.
- FELDHOFF, J.: „Schule und soziale Selektion“. In: DOHNANYI, K. von (Hrsg.): Die Schulen der Nation. Zur Bildungsdebatte: Fakten, Forderungen, Folgen. Düsseldorf und Wien 1971, S. 82-99.
- FEND, H.: Sozialisierung und Erziehung. Eine Einführung in die Sozialisierungsforschung. Weinheim, Berlin und Basel 1968.
- FEND, H.: Gesellschaftliche Bedingungen schulischer Sozialisation. Weinheim und Basel 1975.
- FLANDERS, J. P.: „A Review of Research on Imitative Behavior“. In: *Psychological Bulletin*, 69. Jg. (1968), H. 5, S. 316-337.
- FÖRNER, A.: Ursachen des Leistungsrückganges in der Kaufmännischen Berufsschule. Neuburgweier 1971.
- FRANZKE, R.: „Sekundarstufe II und Berufsausbildung — Zum Verhältnis von Berufsbildungs- und Oberstufenreform“. In: CRUSIUS, R., LEMPERT, W., und WILKE, M. (Hrsg.): Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse? Alternativprogramm für eine Strukturreform. Reinbek b. Hamburg 1974, S. 50-61.

FRICKE, E., FRICKE, W., und SCHÖNWÄLDER, M.: „Qualifikation und betriebliche Organisation. Zum Problem der Analyse von Qualifikationen im Arbeitsprozeß“. In: Soziale Welt, 24. Jg. (1973), H. 2/3, S. 219-241.

FRICKE, W., u.a.: Auf dem Wege zur Dienstleistungsindustrie? Forschungsprojekt des Rationalisierungskuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW). Frankfurt a.M. 1971 (Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels, Bd. 3).

FRIEDEBURG, L. von: Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großunternehmen. Frankfurt a.M. 1963 (Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 13).

FRIEDRICHS, G. (Hrsg.): Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA. Ausgewählte Beiträge zu einer internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt a.M. 1963.

FRIEDRICHS, G. (Hrsg.): Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Bd. 1 und 2, Frankfurt a.M. 1971.

FUHRKE, M., und HEIMANN, S.: „Das System der sozialen Sicherung in der BRD“. In: Probleme des Klassenkampfes, 5. Jg. (1975), H. 19/20/21, S. 145-170.

FUHRMANN, J.: „Computer“ — Das Ergebnis von 10 Fallstudien“. In: DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.): Automation und Angestellte. Bd. 2, o.O 1968, S. 55-63.

FUHRMANN, J.: Automation und Angestellte. Frankfurt a.M. 1971 a.

FUHRMANN, J.: „Zur Veränderung der Arbeitsaufgaben von kaufmännischen und technischen Angestellten durch Computer (10 Fallstudien)“. In: FRIEDRICHS, G. (Hrsg.): Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall über Rationalisierung, Automation und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Bd. 1, Frankfurt a.M. 1971 b, S. 321-443.

GENSIOR, S., und KRAIS, B.: „Arbeitsmarkt und Qualifikationsstruktur. Zur Problematik der Ermittlung und Verallgemeinerung von Qualifikationsanforderungen“. In: Soziale Welt, 25. Jg. (1974), H. 3, S. 294-333.

GERBAULET, S.: Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Analyse und Reform. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung 1976.

GERSTENBERGER, F.: „Produktion und Qualifikation“. In: Leviathan, 3. Jg. (1975), H. 2, S. 251-278.

GERSTENBERGER, F.: „Strukturelle Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland ab 1960 unter besonderer Berücksichtigung der Änderung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen“. In: GERSTENBERGER, F., CHABERNY, A., und GOTTWALD, K.: Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem. Stuttgart 1976 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 57).

GERSTENBERGER, F., CHABERNY, A., und GOTTWALD, K.: Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem. Stuttgart 1976 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 57).

GILLMAN, I. M.: Prosperität in der Krise. Frankfurt a.M. 1968.

- GOLDTHORPE, J. H.: „Klassenvorstellungen bei gut verdienenden Lohnarbeitern“. In: HÖRNING, K. H. (Hrsg.): Der „neue“ Arbeiter. Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen. Frankfurt a.M. 1971, S. 120-148.
- GOLDTHORPE, J. H., u.a.: Der „wohlhabende“ Arbeiter in England. Bd. 1, München 1970.
- GOLDTHORPE, J. H., u.a.: „Der gut verdienende Arbeiter und die Verbürgerlichungsthese“. In: HÖRNING, K. H. (Hrsg.): Der „neue“ Arbeiter. Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen. Frankfurt a.M. 1971, S. 99-120.
- GORZ, A. (Hrsg.): Schule und Fabrik. Berlin 1972.
- GORZ, A.: „Technische Intelligenz und kapitalistische Arbeitsteilung“. In: VAHRENKAMP, R. (Hrsg.): Technologie und Kapital. Frankfurt a.M. 1973, S. 94-116.
- GOTTSLEBEN, V.: „Ausbildungsform und Beschäftigungschance“. In: Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1. Jg. (1968), H. 5, S. 345-356.
- GREINERT, W. D.: „Das Berufsgrundbildungsjahr — Ansatzpunkt für ein realistisches bildungspolitisches Konzept“. In: Die berufsbildende Schule, 28. Jg. (1976), H. 6, S. 360-374.
- HABERMAS, J.: Thesen zur Theorie der Sozialisation. Vorlesung SS 1968 (unveröffentlichtes Manuskript).
- HABERMAS, J.: „Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie? Eine Auseinandersetzung mit Niklas Luhmann“. In: HABERMAS, J., und LUHMANN, N.: Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie — Was leistet die Systemforschung? Frankfurt a.M. 1971, S. 142-290.
- HABERMAS, J.: Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus. Frankfurt a.M. 1973 a.
- HABERMAS, J.: „Was heißt heute Krise?“ In: Merkur, 27. Jg. (1973 b), H. 4/5, S. 345-364.
- HABERMAS, J., und LUHMANN, N.: Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie — Was leistet die Systemforschung? Frankfurt a.M. 1971.
- HACK, L., SCHMIDT, U., und WACHUTKA, W.: „Klassenlage und Interessenorientierung“. In: Zeitschrift für Soziologie, 1. Jg. (1972), H. 1, S. 15-30.
- HAMM-BRÜCHER, H.: „Reform der Reform“. In: HAMM-BRÜCHER, H., und EDDING, F.: Reform der Reform. Ansätze zum bildungspolitischen Umdenken. Köln 1973, S. 69-140.
- HAMM-BRÜCHER, H., und EDDING, F.: Reform der Reform. Ansätze zum bildungspolitischen Umdenken. Köln 1973.
- HARTMANN, H.: „Stand und Entwicklung der amerikanischen Soziologie“. In: DERS. (Hrsg.): Moderne amerikanische Soziologie. Stuttgart 1967.
- HARTUNG, D., und NUTHMANN, R.: Status- und Rekrutierungsprobleme als Folgen der Expansion des Bildungssystems. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1975 (Studien und Berichte, Bd. 32).
- HAUG, F., u.a.: „Automation führt zur Höherqualifikation“. In: Demokratische Erziehung, 1. Jg (1975), H. 4, S. 91-97.
- HAUG, H.-J., und MAESSEN, H.: Was wollen die Lehrlinge? Frankfurt a.M. 1971.



HAUPTGEMEINSCHAFT DES DEUTSCHEN EINZELHANDELS (Hrsg.): Strukturpolitisches Sofortprogramm für den Einzelhandel. Verabschiedet von der 25. Delegiertenversammlung der Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels am 22. Oktober 1974. Hannover 1974.

HEINEN u.a.: Lehrlingsausbildung — Erwartung und Wirklichkeit. Eine empirische Studie zur Situation der beruflichen Bildung in Schule und Betrieb. Mainz 1972.

HEINRICH, R.: Zur politischen Ökonomie der Schulreform. „Leistungsdifferenzierung“ und „soziale Integration“ in der Gesamtschule. Frankfurt a.M. 1973.

HEGELHEIMER, A.: Berufsausbildung in Deutschland. Ein Struktur-, System- und Reformvergleich in der Bundesrepublik und der DDR. Frankfurt a.M. 1972.

HEGELHEIMER, A.: Bildungsplanung und Beruf. Bildungsgesamtplan und Berufsbildungsprognose. Bonn 1974 (Schriftenreihe des Deutschen Industrie- und Handelstages, H. 135).

HEGELHEIMER, A., und WEISSHUHN, G.: Ausbildungsqualifikation und Arbeitsmarkt. Vorausschau auf das langfristige Arbeitskräfte- und Bildungspotential in West-Berlin. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1974 (Beiträge zur Strukturforchung, H. 29).

HENNINGES, H. von: „Bestimmungsgründe für die Veränderung des Umfangs der Facharbeiternachwuchsausbildung in der Industrie“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 8. Jg. (1975), H. 4, S. 345-350.

HENNINGES, H. von, und SCHWARZ, U.: „Zur Ausbildungsintensität von Industriebetrieben“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 8. Jg. (1975), H. 2, S. 117-135.

HENNINGES, H. von, und STOOSS, F.: „Probleme des Dualen Systems“. In: PETERS, O., und GOLLHARDT, H. (Hrsg.): Jahrbuch für Wissenschaft, Ausbildung, Schule — WAS '77. Köln 1977.

HERKOMMER, S.: „Vom Elend der Industriesoziologie. Kritische Bemerkungen zu neueren Forschungsansätzen“. In: Sozialistische Politik, 4. Jg. (1972), H. 16, S. 71-87.

HESSE, H. A.: Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung. Stuttgart 1968.

HIRSCH, J.: „Zur politischen Ökonomie des politischen Systems“. In: KRESS, G., und SENGHAAS, D. (Hrsg.): Politikwissenschaft. Eine Einführung in ihre Probleme. Frankfurt a.M. 1969.

HIRSCH, J.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und politisches System. Organisation und Grundlagen administrativer Wissenschaftsförderung in der BRD. Frankfurt a.M. 1971.

HIRSCH, J., und LEIBFRIED, S.: Materialien zur Wissenschafts- und Bildungspolitik. Frankfurt a.M. 1971.

HOERNLE, E.: Grundfragen proletarischer Erziehung. Frankfurt a.M. 1973 (1. Aufl. 1929).

HOFBAUER, H.: „Die betriebliche Berufsausbildung und ihre Verwertung auf dem Arbeitsmarkt“. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1975), H. 1, S. 4-12.

HOFBAUER, H.: „Strukturdiskrepanzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung für Facharbeiterberufe“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 10. Jg. (1977), H. 2, S. 252-257.

- HOFBAUER, H., DADZIO, W., und KÖNIG, P.: „Über den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen. Teil II: Weitere Einzelergebnisse und Gesamtüberblick über Umfang und Richtung beruflicher Mobilität“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3. Jg (1970), H. 4, S. 354-360.
- HOFBAUER, H., und KÖNIG, P.: „Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil von Vorgesetzten“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5. Jg (1972), H. 2, S. 77-94.
- HOFBAUER, H., und KÖNIG, P.: „Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 6. Jg. (1973), H. 1, S. 37-61.
- HOFBAUER, H., und KRAFT, H.: „Materialien zur Statusmobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5. Jg. (1972), H. 3, S. 199-225.
- HOFBAUER, H., und KRAFT, H.: „Betriebliche Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7. Jg. (1974), H. 1, S. 44-66.
- HOFBAUER, H., KRAFT, H., und THIEM, H.: „Über Ausbildungskombinationen und den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen. Teil I: Methode und erste Ergebnisse“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3. Jg. (1970), H. 2, S. 173-189.
- HOFBAUER, H., und NAGEL, E.: „Regionale Mobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 6. Jg. (1973), H. 3, S. 255-272.
- HOFBAUER, H., und STOOSS, F.: „Defizite und Überschüsse an betrieblichen Ausbildungsplätzen nach Wirtschafts- und Berufsgruppen“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 8. Jg. (1975), H. 2, S. 101-116.
- HOFFMANN, M. L.: „Childrearing Practices and Moral Development: Generalizations from Empirical Research“. In: Child Development (1963), S. 295-318.
- HOFFMANN, M. L.: „Moral Development“. In: MUSSEN, P. H. (Hrsg.): Manual of Child Psychology. New York 1970, S. 261-359.
- HOFFMANN, M. L., und SALTZSTEIN, H. D.: „Parent Discipline and the Child's Moral Development“. In: Journal of Personality and Social Psychology, 5. Jg. (1967), H. 1, S. 45-57.
- HOFFMANN, J., und SEMMLER, W.: „Kapitalistische Krise und Arbeitslosigkeit in der BRD“. In: Probleme des Klassenkampfes, 5. Jg. (1975), H. 19/20/21, S. 9-41.
- HOHENDAHL, U., u.a.: Der Vergesellschaftungsprozeß der beruflichen Bildung. Berlin 1974.
- HOLZKAMP, K.: Sinnliche Erkenntnis. Historischer Ursprung und gesellschaftliche Funktion der Wahrnehmung. Frankfurt a.M. 1973.
- HOOS, I. R.: Automation im Büro. Frankfurt a.M. 1961.
- HORKHEIMER, M.: „Traditionelle und kritische Theorie“. In: SCHMIDT, A. (Hrsg.): Kritische Theorie. Eine Dokumentation. Bd. 2, Frankfurt a.M. 1968. S. 137-191.
- HUFFSCHMID, J.: Die Politik des Kapitals. Konzentration und Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik. Frankfurt a.M. 1969.

HUFFSCHMID, J.: „Theoretischer Rahmen und historischer Hintergrund zur Interpretation der gegenwärtigen Wirtschaftskrise in der BRD“. In: WSI-Mitteilungen, 28. Jg. (1975 a), H. 12, S. 634-641.

HUFFSCHMID, J.: „Zum Charakter der gegenwärtigen Wirtschaftskrise. Der Einfluß von Überakkumulation und Kapitalkonzentration auf die Bedingungen und Perspektiven fortschrittlicher Politik“. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 20. Jg. (1975 b), H. 4, S. 386-408.

HUFFSCHMID, J., u.a.: „Die Widersprüche des westdeutschen Kapitalismus und die Wirtschaftspolitik der SPD. In: Kursbuch 21 (1970), S. 37-80.

HÜFNER, K.: Traditionelle Bildungsökonomie und systemorientierte Bildungsplanung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1969 (Studien und Berichte, Bd. 17).

HÜFNER, K. (Hrsg.): Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum. Ausgewählte Beiträge zur Bildungsökonomie. Stuttgart 1970 (Texte und Dokumente zur Bildungsforschung).

HÜFNER, K., KÖHLER, H., und NAUMANN, J.: Schulpolitik und Strukturwandel im Schulbereich. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1975 (unveröffentlichtes Manuskript).

HÜFNER, K., und NAUMANN, J. (Hrsg.): Bildungsplanung — Ansätze, Modelle, Probleme. Ausgewählte Beiträge. Stuttgart 1971 (Texte und Dokumente zur Bildungsforschung).

HUISKEN, F.: Zur Kritik bürgerlicher Didaktik und Bildungsökonomie. München 1972.

HUND, W. D., u.a.: „Qualifikationsstruktur und wissenschaftlich-technischer Fortschritt“. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 17. Jg. (1972), H. 10, S. 1084-1099, und H. 11, S. 1195-1203.

HURRELMANN, K.: Erziehungssystem und Gesellschaft. Reinbek b. Hamburg 1975.

IFO-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG: Soziale Auswirkungen des technischen Fortschritts. Berlin 1962.

IG-METALL: „Probleme mit der Stufenausbildung“. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1977), H. 1, S. 11-20.

INFAS-INSTITUT: Betriebliche Berufsausbildung 1974. Bonn-Bad Godesberg 1974.

Information „Bildung und Wissenschaft“. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn (erscheint monatlich).

Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit 1962 ff. (1962-1970 unter dem Titel: Berufskundliche Mitteilungen).

JAEGGI, U.: „Computer und kaufmännische Angestellte“. In: FRIEDRICH, G. (Hrsg.): Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall über Ratioanlisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Bd. 2, Frankfurt a.M. 1971, S. 487-501.

JAEGGI, U., und WIEDEMANN, H.: Der Angestellte im automatischen Büro. Betriebssoziologische Untersuchung über die Auswirkungen auf die Angestellten und ihre Funktionen. Stuttgart 1963.

JAEGGI, U., und WIEDEMANN, H.: Der Angestellte in der Industriegesellschaft. Stuttgart 1966.

JAENICKE, M. (Hrsg.): Herrschaft und Krise. Opladen 1973 a.

JAHN, J., und ROSENBERG, S.: „Zum Verhältnis von technologischem Wandel und kaufmännischer Berufsausbildung — oder: Warte nicht auf bessere Zeiten“. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 70. Jg. (1974), H. 4, S. 279-310.

JÁNOSSY, F.: Das Ende der Wirtschaftswunder. Erscheinung und Wesen der wirtschaftlichen Entwicklung. Frankfurt a.M. 1966.

KELL, A., und LIPSMEIER, A.: Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Analyse und Kritik. Hannover 1976 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 38).

KERN, H., und SCHUMANN, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Teil 1 und 2. Frankfurt a.M. 1970 (Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik, Bd. 8).

KERN, H., und SCHUMANN, M.: „Zum politischen Verhaltenspotential der Arbeiterklasse“. In: MESCHKAT, K., und NEGTE, O. (Hrsg.): Gesellschaftsstrukturen. Frankfurt a.M. 1973.

KLEINING, G.: „Struktur- und Prestigemobilität in der Bundesrepublik Deutschland“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 23. Jg. (1971 a), H. 1, S. 1-33.

KLEINING, G.: „Die Veränderungen der Mobilitätschancen in der Bundesrepublik Deutschland“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 23. Jg. (1971 b), H. 4, S. 789-807.

KOHN, M. L.: Class and Conformity. A Study in Values. Homewood, Ill., 1969.

Kollegstufe Nordrhein-Westfalen. Ratingen 1972 (Schriftenreihe des Kultusministers).

KOSIOL, E.: Die Unternehmung als wirtschaftliches Aktionszentrum. Reinbek b. Hamburg 1966.

KRAUSE, E.: Neustrukturierung der beruflichen Bildung. Wege in die Zukunft. Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung. Berlin 1969.

KRUSE, W.: Die Qualifikation der Arbeiterjugend. Frankfurt a.M. 1976.

KULTUSMINISTERKONFERENZ, Kommission für Statistik, Prognose und Bildungsökonomie (Datenkommission): Absolventen der Schulen. Statistische Nachweisungen 1971-1977. Dokumentation Nr. 55/Okttober 1977 a.

KULTUSMINISTERKONFERENZ: Schüler — Klassen — Lehrer 1973 bis 1976. Dokumentation Nr. 54/September 1977 b.

KÜHL, J.: „Zum Aussagewert der Statistik der offenen Stellen“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3. Jg. (1970), S. 250-276.

KÜHL, J.: „Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen“. In: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1972), H. 15.

KÜHL, J.: „Arbeitsmarktpolitik bei mittelfristigen Ausbildungs- und Arbeitsplatzdefiziten“. In: WSI-Mitteilungen, 29. Jg. (1976), H. 2, S. 58-67.

KÜHLEWIND, G., MERTENS, D., und TESSARING, H.: Zur drohenden Ausbildungskrise im nächsten Jahrzehnt. Nürnberg 1975 (hektographiertes Manuskript).

KUHLMANN, H.: Klassengemeinschaft. Über Hauptschüler und Hauptschullehrer und den Versuch herauszufinden, wann Schule Spaß machen könnte. Berlin 1976.

LATURNER, S., und SCHÖN, B. (Hrsg.): Jugendarbeitslosigkeit. Reinbek b. Hamburg 1975.

LEMKE, H.: „Stufenplan für die kaufmännische Berufsausbildung“. In: FRIEDRICHS, G. (Hrsg.): Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall über Rationalisierung, Automation und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Bd. 2, Frankfurt a.M. 1971 a, S. 780-786.

LEMKE, H.: „Zur Einführung der Stufenausbildung“. In: Berufliche Bildung, 22. Jg. (1971 b), H. 8, S. 179-198.

LEMPERT, W.: Die Konzentration der Lehrlinge auf Lehrberufe in der BRD, in der Schweiz und in Frankreich 1950 bis 1963. Berlin 1966.

LEMPERT, W.: Berufliche Bildung als Beitrag zur gesellschaftlichen Demokratisierung. Frankfurt a.M. 1974 a.

LEMPERT, W.: „Vom Facharbeiter zum technischen Angestellten — sozialer Aufstieg oder Aufstiegsillusion?“ In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 70. Jg. (1974 b), H. 11, S. 807-830.

LEMPERT, W., und EBEL, H.: Lehrzeitdauer, Ausbildungssystem und Ausbildungserfolg. Grundlagen für die Bemessung des Zeitraumes der Ausbildung bis zum Facharbeiterniveau. Freiburg i. Br. 1965.

LEMPERT, W., und THOMSEN, W.: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge. Bd. I, Stuttgart 1974.

LENHARDT, G.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsteilung in der Industrieproduktion. Frankfurt a.M. 1974.

LENHARDT, G.: „Jugendarbeitslosigkeit und Berufsbildungspolitik“. In: Leviathan, 3. Jg. (1975 a), H. 4, S. 594-606.

LENHARDT, G.: „Qualifikation und Arbeitslosigkeit“. In: Leviathan, 3. Jg. (1975 b), H. 3, S. 370-391.

LENHARDT, G.: „Die Förderung der beruflichen Weiterbildung und die Krise auf dem Arbeitsmarkt“. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 72. Jg. (1976), H. 6, S. 435-441.

LENHARDT, G.: Jugendliche Arbeitslose zwischen Arbeitsmarkt und Bildungspolitik. Berlin 1977 (unveröffentlichtes Manuskript).

LETTIEN, A.: „Fabrik und Schule“. In: GORZ, A. (Hrsg.): Schule und Fabrik. Berlin 1972, S. 59-76.

LEUPOLDT, F., und ERMANN, K.: Arbeitsmarktstatistische Zahlen in Zeitreihenform. Jahreszahlen für die BRD — Ausgabe 1973. Nürnberg o.J. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit).

LÜHRIG, H. H. (Hrsg.): „Wirtschaftsriese — Bildungszwerg“. Der Diskussionshintergrund zum Bildungsgesamtplan 1973: Analysen des OECD-Reports. Reinbek b. Hamburg 1973.

LUTZ, B.: „Produktionsprozeß und Berufsqualifikation“. In: ADORNO, T. W. (Hrsg.): Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft? Verhandlungen des 16. Deutschen Soziologentages. Stuttgart 1969 a, S. 227-250.

LUTZ, B.: „Prognosen der Berufsstruktur — Methoden und Resultate“. In: LUTZ, B., und WINTERHAGER, W. D. (Hrsg.): Zur Situation der Lehrlingsausbildung. Prognosen der Berufsstruktur — Methoden und Resultate. Stuttgart 1969 b (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 11), S. 285-346.

- LUTZ, B.: „Technischer Fortschritt, Wandel der Tätigkeiten und Berufsausbildung (1966)“. In: STÜTZ, G. (Hrsg.): Das Handwerk als Leitbild der deutschen Berufserziehung. Göttingen 1969 c, S. 223-237.
- LUTZ, B.: Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarktes (Augsburg-Studie). 3 Bde., München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. 1972 (RKW-Projekt).
- LUTZ, B., BAUER, L., und KORNAZKI, J. von: Berufsaussichten und Berufsausbildung in der BRD (Stern-Dokumentation). Teil I, 1965, Teil II und III, 1966, Hamburg.
- LUTZ, B., und WELTZ, F.: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität. Frankfurt a.M. 1966.
- LUTZ, B., und WILLENER, A.: Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform. Luxembourg 1960.
- LUTZ, B., und WINTERHAGER, W. D.: Zur Situation der Lehrlingsausbildung. Prognosen der Berufsstruktur — Methoden und Resultate. Stuttgart 1969 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 11).
- MAIER, A.: „Die Gesellschaft der Unwissenden“. In: Die Zeit vom 4. April 1975.
- MALLET, S.: Die neue Arbeiterklasse. Neuwied und Berlin 1972.
- MANDEL, E.: Marxistische Wirtschaftstheorie. 2 Bde., Frankfurt a.M. 1972.
- MANDEL, E.: Der Spätkapitalismus. Versuch einer marxistischen Erklärung. Frankfurt a.M. 1973.
- „Manifest zur Reform der Berufsausbildung“. In: Deutsche Jugend, 21. Jg. (1973), H. 11, S. 495-524.
- MARX, K.: Zur Kritik der politischen Ökonomie. Berlin (Ost) 1970.
- MARX, K.: Das Kapital. Kritik der Politischen Ökonomie. Bd. 1, Berlin (Ost) 1972.
- MASUCH, M.: Politische Ökonomie der Ausbildung. Lernarbeit und Lohnarbeit im Kapitalismus. Reinbek b. Hamburg 1972.
- MATTIK, P., DEUTSCHMANN, C., und BRANDES, V.: Krisen und Krisentheorien. Frankfurt a.M. 1974.
- MAYNTZ, R.: Soziologie der Organisation. Reinbek b. Hamburg 1963.
- MAYNTZ, R.: „Kritische Bemerkungen zur funktionalistischen Schichtungstheorie“. In: GLASS, D. V., und KÖNIG, R. (Hrsg.): Soziale Schichtung und soziale Mobilität. Köln und Opladen 1965 (Sonderheft 5 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie), S. 4-28.
- MAYNTZ, R.: Die soziale Organisation des Industriebetriebes. Stuttgart 1966.
- MENDNER, J. H.: Technologische Entwicklung und Arbeitsprozeß. Frankfurt a.M. 1975.
- MERTENS, D.: „Berufliche Flexibilität und adaptive Ausbildung in einer dynamischen Gesellschaft“. In: JOCHIMSEN, R., und SIMONIS, U. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Infrastrukturpolitik. Berlin 1970 (Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 54), S. 73-88.
- MERTENS, D.: „Berufsausbildung — Thesen zum Thema ‚Berufswandel‘“. In: Der Arbeitgeber, 24. Jg. (1972), H. 1, S. 10-11.

- MERTENS, D.: „Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7. Jg. (1974), H. 1, S. 36-43.
- MERTENS, D., und REYHER, L.: „Zum Beschäftigungsproblem in den nächsten Jahren“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 28. Jg. (1977), H. 1, S. 1-12.
- MERTENS, D., STOOSS, F., und TESSARING, M.: „Möglichkeiten zur Deckung der Ausbildungslücke in den kommenden Jahren“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 10. Jg. (1977), H. 1, S. 125-142.
- MERTON, R. K.: „Funktionale Analyse“. In: HARTMANN, H. (Hrsg.): Moderne Amerikanische Soziologie. Stuttgart 1967, S. 119-150.
- MIGNON, U.: „Jugendarbeitslosigkeit und Reform der Berufsausbildung“. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1975), H. 5, S. 116-119.
- MILLS, C. W.: Menschen im Büro. Köln 1955.
- MITTLER, H.: Arbeits- und Ausbildungsbedingungen saarländischer Lehrlinge. Eine Bestandsaufnahme des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft. Saarbrücken und Wiebelskirchen o.J.
- MOLLE, F.: „Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1. Jg. (1968), H. 2, S. 148-159.
- MUSSEN, P. H., CONGER, J. J., und KAGAN, J.: Child Development and Personality. 3. Aufl., New York 1969.
- NAVILLE, P.: „Aufstieg und Abstieg von Angestellten durch Computer“. In: FRIEDRICHS, H. (Hrsg.): Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriergewerkschaft Metall über Ratioanisierung Automation und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Bd. 1, Frankfurt a.M. 1971, S. 444-459.
- NEUNDÖRFER, L.: Die Angestellten. Neuer Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart 1961.
- NUNNER-WINKLER, G.: Chancengleichheit und individuelle Förderung. Eine Analyse der Ziele und Konsequenzen moderner Bildungspolitik. Stuttgart 1971.
- OESTERREICH, D.: Autoritarismus und Autonomie. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge. Stuttgart 1974.
- OFFE, C.: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen „Leistungsgesellschaft“. Frankfurt a.M. 1970.
- OFFE, C.: „Politische Herrschaft und Klassenstrukturen. Zur Analyse spätkapitalistischer Gesellschaftssysteme“. In: KRESS, G., und SENGHAAS, D. (Hrsg.): Politikwissenschaft. Eine Einführung in ihre Probleme. Frankfurt a.M. 1973, S. 135-164.
- OFFE, C.: Berufsbildungsreform. Eine Fallstudie über Reformpolitik. Frankfurt a.M. 1975 a.
- OFFE, C.: Bildungssystem, Beschäftigungssystem und Bildungspolitik — Ansätze zu einer gesamtgesellschaftlichen Funktionsbestimmung des Bildungssystems“. In: ROTH, H., und FRIEDRICH, D. (Hrsg.): Bildungsforschung. Probleme — Perspektiven — Prioritäten. Teil 1, Stuttgart 1975 b (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 50), S. 217-253.

OPPELT, C., SCHRICK, G., und BREMMER, A.: Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsprozeß. Determinanten beruflicher Autonomie an Arbeitsplätzen von Facharbeitern und Technischen Angestellten in der Westberliner Industrie. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1972 (Studien und Berichte, Bd. 25).

OSTERLAND, M., u.a.: Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD. Frankfurt a.M. 1973 (Studienreihe des soziologischen Forschungsinstituts Göttingen).

PARSONS, T.: The Social System. London 1970.

PARSONS, T.: „Die Schulkasse als soziales System: Einige ihrer Funktionen in der amerikanischen Gesellschaft“ (1940). In: GRAUMANN, C. F., und HECKHAUSEN, H. (Hrsg.): Pädagogische Psychologie. Teil I, Frankfurt a.M. 1973, S. 348-375.

PÄTZOLD, G.: „Zum Verhältnis von Berufsausbildungssystem und Beschäftigungssystem — am Beispiel der Stufenausbildung“. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1977), H. 1, S. 1-9.

PEARLIN, L. I., und KOHN, M. O.: „Social Class, Occupation and Parental Values: A Cross National Study“. In: American Sociological Review, 31. Jg. (1966), H. 4, S. 466-479.

PETSCHIK, W.: „Berufsausbildung in der Bundesrepublik“. In: Marxistische Blätter, 8. Jg. (1968), H. 6, S. 57-63.

PETZOLD, H.-J. (Hrsg): Jugend ohne Berufsperspektive. Berufsbildungsreform — Schulmisere — Jugendarbeitslosigkeit. Weinheim und Basel 1976.

PICHT, G.: Die deutsche Bildungskatastrophe. Freiburg i.Br. 1964.

PIRKER, T.: Büro und Maschine. Zur Geschichte und Soziologie der Mechanisierung der Büroarbeit, der Mechanisierung des Büros und der Büroautomation. Basel 1962.

PIRKER, T.: Bürotechnik. Zur Soziologie der maschinellen Informationsbearbeitung. Stuttgart 1963.

POLLOCK, F.: Automation. Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen. Frankfurt a.M. 1964.

POPITZ, H., u.a.: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. 2. Aufl., Tübingen 1964.

POPITZ, H., u.a.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. 3. Aufl., Tübingen 1967.

PREISS, H.: „Situation der beruflichen Bildung vor dem Hintergrund der drohenden Ausbildungskrise“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 27. Jg. (1976), H. 4, S. 89-93.

PREWO, R., RITSERT, J., und STRACKE, E.: Systemtheoretische Ansätze in der Soziologie. Eine kritische Analyse. Reinbek b. Hamburg 1973.

PROJEKTGRUPPE „ARBEITSLOSIGKEIT JUGENDLICHER“. In: Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarktprobleme Jugendlicher. Bestandsaufnahme und kritische Analyse sowie Vorschläge für Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit Jugendlicher und zur Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Nürnberg 1975, Anhang, Teil III.

PROJEKTGRUPPE AUTOMATION UND QUALIFIKATION: Automation in der BRD. (Argument-Sonderband 7).



PULTE, P., und VORBRÜCKEN, K.-H.: Berufliche Bildung. 39 Modelle, Meinungen und Entwürfe zu einem Reformvorhaben. Opladen 1974.

RATIONALISIERUNGSKURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT, RKW (Hrsg.): Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland. Bd. 1: Sieben Berichte — Kurzfassung der Ergebnisse. Frankfurt a.M. 1970.

REETZ, L., und WITT, R.: Berufsausbildung in der Kritik. Curriculumanalyse. Gesellschaftslehre. Hamburg 1974.

REYHER, L.: „Beschäftigungspolitische Alternativen zu hoher Arbeitslosigkeit. Vergleichende Kostenerwägungen zu unterschiedlichen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik“. In: WSI-Mitteilungen, 28. Jg. (1975), H. 2, S. 63-71.

RICHTA, R., und KOLLEKTIV (Hrsg.): Richta-Report. Politische Ökonomie des 20. Jahrhundert. Frankfurt a.M. 1971.

ROHDE, H.: „Humanisierung der Arbeitswelt“. In: CHRISTMANN, A. (Hrsg.): Sozialpolitik — Ziele und Wege. Köln 1974.

ROLFF, H. G., u.a.: Strategisches Lernen in der Gesamtschule. Gesellschaftliche Perspektiven der Schulreform. Reinbek b. Hamburg 1974.

ROLSHAUSEN, C. (Hrsg.): Kapitalismus und Krise. Eine Kontroverse um das Gesetz des tendenziellen Falls der Profitrate. Frankfurt a.M. 1970.

RONGE, V., und SCHMIEG, G.: Restriktionen politischer Planung. Frankfurt a.M. 1973.

ROTH, H., und FRIEDRICH, D.: Bildungsforschung. Probleme — Perspektiven — Prioritäten. Teil I und 2, Stuttgart 1975 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 50).

ROTH, J.: Armut in der Bundesrepublik. Frankfurt a.M. 1974.

SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION „KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG“: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht). Bielefeld 1974.

SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG: Gleicher Rang für den Geldwert. Stuttgart und Mainz 1972 (Jahresgutachten 1972/73).

SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG: Stabiles Geld und stetiges Wachstum. Stuttgart und Mainz 1965 a (Jahresgutachten 1964/65).

SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG: Stabilisierung ohne Stagnation. Stuttgart und Mainz 1965 b (Jahresgutachten 1965/66).

SAUSEN, H., und WINTERHAGER, W. D.: Strukturdaten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. Bielefeld 1974 (Studien und Materialien der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, Bd. 7).

SCHELSKY, H.: Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft. Würzburg 1957.

SCHERER, F.: Ökonomische Beiträge zur wissenschaftlichen Begründung der Bildungspolitik. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1969 (Studien und Berichte, Bd. 16).

SCHOBER-GOTTWALD, K.: „Der Weg in die Arbeitslosigkeit: Berufliche und soziale Herkunft von jugendlichen Arbeitslosen“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 10. Jg. (1977), H. 1, S. 143-165.

SCHULTZ-WILD, R., und WELTZ, F.: Technischer Wandel und Industriearbeit. Frankfurt a.M. 1973.

SCHUMANN, M., u.a.: Am Beispiel der Septemberstreiks — Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Eine empirische Untersuchung. Frankfurt a.M. 1971.

SCHUMM-GARLING, U.: Herrschaft in der industriellen Arbeitsorganisation. Frankfurt a.M. 1972.

SCHUSTER, L.: „Die Mobilität der Arbeitnehmer: Eine vergleichende Analyse von vier Erhebungen“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2. Jg. (1969), H. 7, S. 521-537.

SCHUSTER, L.: „Zur Struktur der männlichen Arbeiterschaft in der Bundesrepublik Deutschland“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7. Jg. (1974), H. 2, S. 95-117.

SCHWARZLOSE, A.: Berufserziehung in der industriellen Gesellschaft. Braunschweig 1954.

SCHWEIKERT, K., u.a.: Jugendliche ohne Berufsausbildung — ihre Herkunft, ihre Zukunft. Hannover 1975 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 30); (mit Gutachten von K. Stratmann und H. Röhrs).

SEARS, R. R., MACCOBY, E. E., und LEVIN, H.: Patterns of Child Rearing. New York und London 1957.

SEARS, R. R., RAU, L., und ALPERT, R.: Identification and Child Rearing. Stanford 1965.

SECORD, P. F., und BACKMAN, C. W.: Social Psychology. New York 1964.

SEIDENSPINNER, G.: Lehrlinge im Konfliktfeld Betrieb. München 1974.

SEIFERT, H.: „Alternative Instrumente zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit“. In: WSI-Mitteilungen, 29. Jg. (1976), H. 2, S. 67-76.

SIEMENS AG: Bildungsarbeit im Unternehmen. O.O., o.J.

SPIES, W.: „Eliteerziehung oder Bürgerbildung“. In: Die Deutsche Schule, 66. Jg. (1974), H. 2, S. 76-82.

STATISTISCHES BUNDESAMT, Wiesbaden: Volks- und Berufszählung vom 6. Juni 1961. H. 13: Erwerbspersonen in beruflicher Gliederung. Fachserie A: Bevölkerung und Kultur. Stuttgart und Mainz 1968.

STATISTISCHES BUNDESAMT, Wiesbaden: Volkszählung vom 27. Mai 1970. H. 19: Erwerbstätige in sozialer, sozioökonomischer und beruflicher Gliederung. H. 20: Erwerbstätige nach Alter und Beruf. Fachserie A: Bevölkerung und Kultur. Stuttgart und Mainz 1974.

STATISTISCHES BUNDESAMT, Wiesbaden: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Fachserie 18. Reihe S2. Revidierte Ergebnisse 1960-1976. Stuttgart und Mainz 1977.

Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden (erscheint jährlich).

STEINBACH, S.: Analyse der Konjunkturabhängigkeit der betrieblichen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Bielefeld 1974 (Studien und Materialien der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, Bd. 2).

STEINER H.: Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus. Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland. Berlin 1967.

STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT (Hrsg.): Schülerberg und Ausbildung — Analysen und Maßnahmen. Stuttgart 1976.

STOOSS, F.: „Die Veränderungen der beruflichen Gliederung der Erwerbspersonen nach Wirtschaftszweigen in der Bundesrepublik 1950-1961“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1. Jg. (1968), H. 4, S. 248-274.

STRATMANN, K.-W.: Die Krise der Berufserziehung. Ratingen 1957.

STRATMANN, K.-W.: „Ausbildung und Qualifizierung der Jungarbeiter“. In: CRUSIUS, R., LEMPERT, W., und WILKE M. (Hrsg.): Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse? Reinbek b. Hamburg 1974, S. 117-121.

SWEEZY, P. M.: Theorie der kapitalistischen Entwicklung. Eine analytische Studie über die Prinzipien der Marxschen Sozialökonomie. Köln 1959.

TAUSCH, R., und TAUSCH, A.-M.: Erziehungspsychologie. Psychologische Prozesse in Erziehung und Unterricht. 6. Aufl., Göttingen 1971.

TEICHLER, U.: „Struktur des Hochschulwesens und ‚Bedarf‘ an sozialer Ungleichheit“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7. Jg. (1974), H. 3, S. 197-209.

TEICHLER, U., HARTUNG, D., und NUTHMANN, R.: Hochschulexpansion und Bedarf der Gesellschaft. Stuttgart 1976.

THOMAS, B.: „Eine neue Form der Lehrlingsausbildung. Vorteile und Probleme der Stufenausbildung“. In: Der Arbeitgeber, 17. Jg. (1965), S. 631-633.

THOMSEN, W.: „Arbeiterbildung zwischen betriebsdemokratischem Bewußtsein und Aufstiegsorientierung“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 25. Jg. (1974), H. 11, S. 671-681.

TJADEN, K. H.: Soziales System und sozialer Wandel. Stuttgart 1972.

TODTENBERG, O.: „Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend“. In: Demokratische Erziehung (1975), H. 3, S. 22-28.

TOURAINÉ, A.: „Industriesoziologie“. In: KÖNIG, R. (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung. Bd. 2, Stuttgart 1969.

TRABALSKY, K.: „Organisatorischer und technischer Wandel im Büro“. In: DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.): Automation und Angestellte. Bd. 2, o.O. 1968, S. 25-55.

TREMMEL, R.: „Meister und Computer“. In: FRIEDRICHS, H. (Hrsg.): Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall über Rationalisierung, Automation und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Bd. 2, Frankfurt a.M. 1971, S. 629-641.

TSCHELIESNIG, K.: Lehrlingsprotokolle. Frankfurt a.M. 1971.

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Fachserie 18. Reihe S2. Revidierte Ergebnisse 1960-1976. Stuttgart und Mainz: Statistisches Bundesamt 1977.

- WAGNER, J.: „Alarm für Arbeiterkinder. Die soziale Auslese scheint wieder zu beginnen“. In: Die Zeit vom 30. August 1974.
- WANDER, H.: Berufsausbildung und Produktivität. Kiel 1953.
- WARE, G. W.: Berufserziehung und Lehrlingsausbildung in Deutschland. O.O. 1957.
- WEILER, J., und FREITAG, R.: Ausbildung statt Ausbeutung. Der Kampf der Essener Lehrlinge. Reinbek b. Hamburg 1971.
- WELTZ, F.: Vorgesetzte zwischen Management und Arbeitern. Stuttgart 1964.
- WELTZ, F.: Arbeit im Bürogroßraum. Ergebnisse einer soziologischen Fallstudie. Frankfurt a.M. 1966.
- WELTZ, F., SCHMIDT, G., und SASS, J.: Facharbeiter im Industriebetrieb. Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben. Frankfurt a.M. 1974 (Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München).
- WERNER, H.: „Wenn alle stempeln gehen ...“. In: Analysen, 5. Jg. (1975), H. 2, S. 28-30.
- WIETHOLD, F.: „Jugendarbeitslosigkeit — die konjunkturellen und strukturellen Probleme aus gewerkschaftlicher Sicht“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 26. Jg. (1975), H. 9, S. 538-550.
- WINTERHAGER, W. D.: Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung. Stuttgart 1969 a (Texte und Dokumente zur Bildungsforschung).
- WINTERHAGER, W. D.: „Kriterien zur Überprüfung der Qualität von Lehrverhältnissen“. In: LUTZ, B., und WINTERHAGER, W. D.: Zur Situation der Lehrlingsausbildung. Stuttgart 1969 b (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 11), S. 17-55.
- WINTERHAGER, W. D.: Lehrlinge — Die vergessene Majorität. Weinheim 1970.
- WINTERHAGER, W. D. (Hrsg.): Reform der Berufsbildung. Aktuelle Programme und Initiativen von Bundesregierung, Parteien, Sozialpartnern und Wissenschaftlern. Berlin 1974.
- Wirtschaft und Statistik. Hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden (erscheint monatlich).
- ZELENÝ, J.: Die Wissenschaftslogik bei Marx und „Das Kapital“. Frankfurt a.M. 1970.
- ZENTRALVERBAND DER ELEKTROTECHNISCHEN INDUSTRIE e.V. (ZVEI): Ausbildungshandbuch für die Stufenausbildung elektrotechnischer Berufe. 2. Aufl., Frankfurt a.M. 1973.
- ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS: Die Berufsbildung im Handwerk. Bonn 1969 (Schriftenreihe des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, H. 9).
- ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (Hrsg.): Handwerk 1976. Troisdorf o.J.

**Veröffentlichungen (Stand 1. 6. 1978)**

**Reihe STUDIEN UND BERICHTE**

**des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung**

**(über den Klett-Verlag, Stuttgart, zu beziehen)**

- 1 Marianne von Rundstedt (vergriffen)  
Die Studienförderung in Frankreich in den Jahren 1950–1962.  
108 S. Erschienen 1965.
- 2 Fritz Joachim Weiß (vergriffen)  
Entwicklungen im Besuch berufsbildender Schulen in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1957 bis 1963.  
108 S. Erschienen 1965.
- 3 Lothar Krappmann (vergriffen)  
Die Zusammensetzung des Lehrkörpers an den Pädagogischen Hochschulen und entsprechenden Einrichtungen.  
Wintersemester 1964/65.  
155 S. Erschienen 1966.
- 4 Klaus Herzog (vergriffen)  
Das Arbeiten mit Kostenlimits im englischen Schulbau. Ministry of Education, London.  
Kostenstudie.  
191 S. Erschienen 1965.
- 5 Marianne von Rundstedt (vergriffen)  
Die Studienförderung in Belgien 1950 bis 1963.  
115 S. Erschienen 1966.
- 6 Gerhard Kath, Christoph Oehler und Roland Reichwein (vergriffen)  
Studienweg und Studienerfolg.  
Eine Untersuchung über Verlauf und Dauer des Studiums von 2.000 Studienanfängern des Sommersemesters 1957 in Berlin, Bonn, Frankfurt/Main und Mannheim.  
Mit einem Vorwort von Dietrich Goldschmidt.  
228 S. Erschienen 1966.
- 7 Wolfgang Lempert (vergriffen)  
Die Konzentration der Lehrlinge auf Lehrberufe in der Bundesrepublik Deutschland, in der Schweiz und in Frankreich 1950 bis 1963.  
Eine statistische Untersuchung.  
98 S. Erschienen 1966.
- 8 Rosemarie Nave-Herz (vergriffen)  
Vorberuflicher Unterricht in Europa und Nordamerika – eine Übersicht.  
Eingeleitet von Wolfgang Lempert.  
152 S. Erschienen 1966.
- 9 A Klaus Hüfner  
Bibliographische Materialien zur Hochschulforschung.  
Hochschulökonomie und Bildungsplanung.  
Zweite erweiterte Auflage, 179 S. Erschienen 1968.  
ISBN 3-12- 98212 0-1
- 9 B Susanne Kleemann  
Bibliographische Materialien zur Hochschulforschung.  
Sozialisationsprozesse und Einstellungsveränderungen in der Hochschule am Beispiel USA.  
178 S. Erschienen 1969.  
ISBN 3-12- 98213 0-9
- 10 Klaus Herzog und Guy Oddie (OECD)  
Technologische oder ökonomische Lösung des Schulbauproblems.  
Wirtschaftlichkeit im Schulbau.  
307 S. Erschienen 1968.  
ISBN 3-12- 98214 0-6
- 11 Werner Kalb (vergriffen)  
Stiftungen und Bildungswesen in den USA.  
246 S. Erschienen 1968.
- 12 Wolfgang Edelstein, Fritz Sang und Werner Stegelmann  
Unterrichtsstoffe und ihre Verwendung in der 7. Klasse der Gymnasien in der BRD (Teil I).  
Eine empirische Untersuchung.  
319 S. Erschienen 1968.  
ISBN 3-12- 98215 0-3
- 13 Klaus Huhse  
Theorie und Praxis der Curriculum-Entwicklung.  
Ein Bericht über Wege der Curriculum-Reform in den USA mit Ausblicken auf Schweden und England.  
227 S. Erschienen 1968.  
ISBN 3-12- 98216 0-0
- 14 Willi Voelmy  
Systematische Inhaltsanalysen von Quellentexten zum Polytechnischen Unterricht in der zehnklassigen allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule der DDR 1959 bis 1966.  
139 S. Erschienen 1968.  
ISBN 3-12- 98217 0-8
- 15 Hedwig Rudolph  
Finanzierungsaspekte der Bildungsplanung dargestellt am Beispiel des Schulsystems in Bayern.  
146 S. Erschienen 1969.  
ISBN 3-12- 98218 0-5
- 16 Franz Scherer (vergriffen)  
Ökonomische Beiträge zur wissenschaftlichen Begründung der Bildungspolitik.  
193 S. Erschienen 1969.
- 17 Klaus Hüfner  
Traditionelle Bildungsökonomie und systemorientierte Bildungsplanung.  
201 S. Erschienen 1969.  
ISBN 3-12- 98219 0-2
- 18 Ulrich Oevermann (vergriffen; Neuauflage Edition Suhrkamp)  
Sprache und soziale Herkunft.  
Ein Beitrag zur Analyse schichtenspezifischer Sozialisationsprozesse und ihrer Bedeutung für den Schulerfolg.  
327 S. Erschienen 1970.
- 19 Wolfgang Berger  
Zur Theorie der Bildungsnachfrage.  
Ein Beitrag zur Identifizierung der Determinanten privater Nachfrage nach formaler Bildung.  
162 S. Erschienen 1969.  
ISBN 3-12- 98220 0-3
- 20 Adolf Kell  
Die Vorstellungen der Verbände zur Berufsausbildung (2 Bände).  
616 S. insgesamt. Erschienen 1970.  
ISBN 3-12- 98221 0-0
- 21 Frank Händle  
Management in Forschung und Entwicklung.  
Bibliographische Materialien mit einer Einführung.  
167 S. Erschienen 1971.  
ISBN 3-12- 98222 0-8
- 22 Peter Müller (vergriffen)  
Dokumentation zur Lehrerbildung (2 Bände).  
550 S. insgesamt. Erschienen 1971.

- 23 Wolfgang Armbruster  
Arbeitskräftebedarfsprognosen als Grundlage der Bildungsplanung.  
Eine kritische Analyse.  
210 S. Erschienen 1971.  
ISBN 3-12- 98223 0-5
- 24 Hartmut J. Zeiher  
Unterrichtsstoffe und ihre Verwendung in der 7. Klasse des Gymnasiums in der BRD (Teil II).  
Deutschunterricht.  
261 S. Erschienen 1972.  
ISBN 3-12- 98224 0-2
- 25 Claus Oppelt, Gerd Schrick und Armin Bremmer  
Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsprozeß.  
Determinanten beruflicher Autonomie an Arbeitsplätzen von Facharbeitern und Technischen Angestellten in der Westberliner Industrie.  
184 S. Erschienen 1972.  
ISBN 3-12- 98225 0-X
- 26 Annegret Harnischfeger  
Die Veränderung politischer Einstellungen durch Unterricht.  
Ein Experiment zur Beeinflussung der Nationbezogenheit.  
268 S. Erschienen 1972.  
ISBN 3-12- 98226 0-7
- 27 Enno Schmitz  
Das Problem der Ausbildungsfinanzierung in der neoklassischen Bildungsökonomie.  
127 S. Erschienen 1973.  
ISBN 3-12- 98227 0-4
- 28 Doris Elbers  
Curriculumreformen in den USA  
Ein Bericht über theoretische Ansätze und praktische Reformverfahren mit einer Dokumentation über Entwicklungsprojekte.  
205 S. Erschienen 1973.  
ISBN 3-12- 98228 0-1
- 29 Peter Matthias  
Determinanten des beruflichen Einsatzes hochqualifizierter Arbeitskräfte.  
Zur Berufssituation von Diplom-Kaufleuten.  
205 S. Erschienen 1973.  
ISBN 3-12- 98229 0-9
- 30 Jens Naumann  
Medien-Märkte und Curriculumrevision in der BRD.  
Eine bildungsökonomische Studie zu den Entstehungsbedingungen und Verbreitungsmechanismen von Lernmitteln und Unterrichtstechnologien.  
179 S. Erschienen 1974.  
ISBN 3-12- 98230 0-X
- 31 Gisela Klann  
Aspekte und Probleme der linguistischen Analyse schichtenspezifischen Sprachgebrauchs.  
304 S. Erschienen 1975.  
ISBN 3-12- 98231 0-7
- 32 Dirk Hartung und Reinhard Nuthmann  
Status- und Rekrutierungsprobleme als Folgen der Expansion des Bildungssystems.  
184 S. Erschienen 1975.  
ISBN 3-12- 98232 0-4
- 33 Helmut Köhler  
Lehrer in der Bundesrepublik Deutschland.  
Eine kritische Analyse statistischer Daten über das Lehrpersonal an allgemeinbildenden Schulen.  
270 S. Erschienen 1975.  
ISBN 3-12- 98233 0-1
- 34 A Hartmut-W. Frech  
Empirische Untersuchungen zur Ausbildung von Studienreferendaren.  
Berufsvorbereitung und Fachsozialisation von Gymnasiallehrern.  
298 S. Erschienen 1976.  
ISBN 3-12- 98234 0-9
- 34 B Roland Reichwein  
Empirische Untersuchungen zur Ausbildung von Studienreferendaren.  
Traditionelle und innovatorische Tendenzen in der beruflichen Ausbildungsphase von Gymnasiallehrern.  
352 S. Erschienen 1976.  
ISBN 3-12- 98237 0-0
- 34 C Karl-Heinz Hebel  
Empirische Untersuchungen zur Ausbildung von Studienreferendaren.  
Methodologische Implikationen einer Feldstudie zur Gymnasiallehrausbildung, konkretisiert an ausgewählten Beispielen zur Berufsmotivation.  
211 S. Erschienen 1976.  
ISBN 3-12- 98241 0-3
- 35 Hans-Ludwig Freese  
Schulleistungsrelevante Merkmale der häuslichen Erziehungsumwelt. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über Jungen und Mädchen der 7. Klasse des Gymnasiums.  
141 S. Erschienen 1976.  
ISBN 3-12- 98238 0-8
- 36 Peter Siewert  
Kostenrechnung für Schulen in öffentlicher Trägerschaft.  
Fragen und Ansätze.  
105 S. Erschienen 1976.  
ISBN 3-12- 98239 0-5
- 37 Claus Oppelt  
Ingenieure im Beruf.  
Eine empirische Analyse zertifikatsspezifischer Unterschiede im beruflichen Einsatz technischer Arbeitskräfte.  
223 S. Erschienen 1976.  
ISBN 3-12- 98240 0-6
- 38 Sirgurjón Björnsson and Wolfgang Edelstein  
in collaboration with Kurt Kreppner.  
Explorations in Social Inequality.  
Stratification Dynamics in Social and Individual Development in Iceland.  
172 S. Erschienen 1977.  
ISBN 3-12- 98242 0-0
- 39 Reinhard Franzke  
Berufsausbildung und Arbeitsmarkt.  
Funktionen und Probleme des „dualen Systems“.  
211 S. Erschienen 1978.  
ISBN 3-12- 98243 0-8
- Außerhalb der Schriftenreihe STUDIEN UND BERICHTE
- OECD-Seminarbericht  
Internationales Seminar über Bildungsplanung.  
Berlin, 19. bis 28. Oktober 1966.  
Referate und Diskussionen.  
317 S. Erschienen 1967. DM 10,-  
ISBN 3-12- 98211 0-4

**Buchreihe VERÖFFENTLICHUNGEN DES MAX-PLANCK-  
INSTITUTS FÜR BILDUNGSFORSCHUNG**  
(früher: Texte und Dokumente zur Bildungsforschung)  
(Verlag Ernst Klett, Stuttgart; über den Buchhandel zu be-  
ziehen)

Günter Palm

Die Kaufkraft der Bildungsausgaben.  
Ein Beitrag zur Analyse der öffentlichen Ausgaben für Schu-  
len und Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland  
1950 bis 1962.  
183 S. Erschienen 1966. Kartoniert DM 26,-, Linson  
DM 32,-

Torsten Husen und Gunnar Boalt

Bildungsforschung und Schulreform in Schweden.  
254 S. Erschienen 1968. Kartoniert DM 28,-, Linson  
DM 26,50

James B. Conant (vergriffen)

Bildungspolitik im föderalistischen Staat – Beispiel USA.  
130 S. Erschienen 1968.

Henry Chauncey und John E. Dobbin

Der Test im modernen Bildungswesen.  
176 S. Erschienen 1968. Kartoniert DM 14,80, Linson  
DM 16,50

Michael Jenne, Marlis Krüger und Urs Müller-Plantenberg  
(vergriffen)

Student im Studium.  
Untersuchungen über Germanistik, Klassische Philologie und  
Physik an drei Universitäten.  
Mit einer Einführung von Dietrich Goldschmidt.  
464 S. Erschienen 1969.

Ulrich K. Preuß (vergriffen)

Zum staatsrechtlichen Begriff des Öffentlichen untersucht am  
Beispiel des verfassungsrechtlichen Status kultureller Organi-  
sationen.  
229 S. Erschienen 1969.

Ingo Richter

Die Rechtsprechung zur Berufsausbildung.  
Analyse und Entscheidungssammlung.  
623 S. Erschienen 1969. Linson DM 39,50

Klaus Hüfner und Jens Naumann (Hrsg.)

Bildungsökonomie – Eine Zwischenbilanz.  
Economics of Education in Transition.  
Friedrich Edding zum 60. Geburtstag.  
275 S. Erschienen 1969. Kartoniert DM 20,-

Helge Lenné

Analyse der Mathematikdidaktik in Deutschland.  
Aus dem Nachlaß hrsg. von Walter Jung in Verbindung mit  
der Arbeitsgruppe für Curriculum-Studien.  
446 S. Erschienen 1969. Linson DM 39,-

Wolfgang Dietrich Winterhager

Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung.  
161 S. Erschienen 1969. Kartoniert DM 18,-

Philip H. Coombs (vergriffen)

Die Weltbildungskrise.  
248 S. Erschienen 1969.

Klaus Hüfner (Hrsg.)

Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum.  
Ausgewählte Beiträge zur Bildungsökonomie.  
356 S. Erschienen 1970. Kartoniert DM 27,50

Jens Naumann (Hrsg.)

Forschungsökonomie und Forschungspolitik.  
Ausgewählte amerikanische Beiträge.  
482 S. Erschienen 1970. Kartoniert DM 38,50

Matthias Wentzel

Autonomes Berufsausbildungsrecht und Grundgesetz.  
Zur Rechtsetzung der Industrie- und Handelskammern und  
Handwerksorganisationen in der Bundesrepublik.  
229 S. Erschienen 1970. Kartoniert DM 28,-

Dieter Berstecher

Zur Theorie und Technik des internationalen Vergleichs.  
Das Beispiel der Bildungsforschung.  
123 S. Erschienen 1970. Kartoniert DM 19,50

Bernhard Dieckmann (vergriffen)

Zur Strategie des systematischen internationalen Vergleichs.  
Probleme der Datenbasis und der Entwicklungsbegriffe.  
188 S. Erschienen 1970.

Dirk Hartung, Reinhard Nuthmann und Wolfgang Dietrich  
Winterhager

Politologen im Beruf.  
Zur Aufnahme und Durchsetzung neuer Qualifikationen im  
Beschäftigungssystem.  
250 S. Erschienen 1970. Kartoniert DM 19,-

Saul B. Robinsohn u.a.

Schulreform im gesellschaftlichen Prozeß.  
Ein interkultureller Vergleich.  
Bd. I: Bundesrepublik, DDR, UdSSR.  
602 S. insgesamt. Erschienen 1970. Linson DM 54,-

Saul B. Robinsohn u.a.

Schulreform im gesellschaftlichen Prozeß.  
Ein interkultureller Vergleich.  
Bd. II: England und Wales, Frankreich, Österreich, Schwe-  
den.  
595 S. Erschienen 1975. Linson DM 58,-

Klaus Hüfner und Jens Naumann (Hrsg.)

Bildungsplanung: Ansätze, Modelle, Probleme.  
Ausgewählte Beiträge.  
362 S. Erschienen 1971. Kartoniert DM 32,-

Pierre Bourdieu und Jean-Claude Passeron

Die Illusion der Chancengleichheit.  
Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Bei-  
spiel Frankreichs.  
302 S. Erschienen 1971. Kartoniert DM 38,50

Lothar Krappmann (vergriffen)

Soziologische Dimensionen der Identität.  
Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktions-  
prozessen.  
231 S. Erschienen 1971. Kartoniert DM 26,50

Wolfgang Karcher (vergriffen)

Studenten an privaten Hochschulen.  
Zum Verfassungsrecht der USA.  
240 S. Erschienen 1971.

Marianne von Rundstedt (vergriffen)

Studienförderung.  
Ein Vergleich der Förderungssysteme und Leistungen in der  
Bundesrepublik Deutschland, Belgien, Frankreich, England  
und Wales und in den Niederlanden.  
189 S. Erschienen 1971.

Helga Zeiher

Gymnasiallehrer und Reformen.  
Eine empirische Untersuchung über Einstellungen zu Schul-  
und Unterricht.  
279 S. Erschienen 1973. Kartoniert DM 22,-

Ingo Richter

Bildungsverfassungsrecht.  
Studien zum Verfassungswandel im Bildungswesen.  
365 S. Erschienen 1973. Kartoniert DM 28,-

Peter Damerow, Ursula Elwitz, Christine Keitel und Jürgen Zimmer  
Elementarmathematik: Lernen für die Praxis?  
Ein exemplarischer Versuch zur Bestimmung fachüberschreitender Curriculumziele.  
182 und 47 S. Erschienen 1974. Kartoniert DM 25,-

Wolfgang Lempert und Wilke Thomssen  
Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein.  
Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge (Bd. I).  
521 S. Erschienen 1974. Kartoniert DM 22,50

Detlef Oesterreich  
Autoritarismus und Autonomie.  
Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge (Bd. II).  
248 S. Erschienen 1974. Kartoniert DM 17,50

Jürgen Raschert  
Gesamtschule: ein gesellschaftliches Experiment.  
Möglichkeiten einer rationalen Begründung bildungspolitischer Entscheidungen durch Schulversuche.  
217 S. Erschienen 1974. Kartoniert DM 18,-

Ulrich Teichler  
Geschichte und Struktur des japanischen Hochschulwesens (Hochschule und Gesellschaft in Japan, Bd. I).  
385 S. Erschienen 1975. Kartoniert DM 49,-

Ulrich Teichler  
Das Dilemma der modernen Bildungsgesellschaft.  
Japans Hochschulen unter den Zwängen der Statuszuteilung (Hochschule und Gesellschaft in Japan, Bd. II).  
483 S. Erschienen 1976. Kartoniert DM 44,-

Achim Leschinsky und Peter M. Roeder  
Schule im historischen Prozeß – Zum Wechselverhältnis von institutioneller Erziehung und gesellschaftlicher Entwicklung.  
545 S. Erschienen 1976. Kartoniert DM 58,-

Michael Jenne  
Musik - Kommunikation - Ideologie.  
Ein Beitrag zur Kritik der Musikpädagogik.  
202 S. Erschienen 1977. Kartoniert DM 27,50

Fritz Sang  
Elternreaktionen und Schulleistung.  
Bedingungen und Konsequenzen Leistung erklärender Attributionen.  
158 S. Erschienen 1977. Kartoniert DM 22,-

Peter Damerow  
Die Reform des Mathematikunterrichts in der Sekundarstufe I. Eine Fallstudie zum Einfluß gesellschaftlicher Rahmenbedingungen auf den Prozeß der Curriculumreform.  
Bd. I: Reformziele, Reform der Lehrpläne.  
368 S. Erschienen 1977, Kartoniert DM 38,50

Hartmut-W. Frech und Roland Reichwein  
Der vergessene Teil der Lehrerbildung.  
Institutionelle Bedingungen und inhaltliche Tendenzen im Referendariat der Gymnasiallehrer.  
326 S. Erschienen 1977.

Enno Schmitz  
Leistung und Loyalität. Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen.  
In Herstellung.

Jürgen Baumert und Jürgen Raschert  
in Zusammenarbeit mit Diether Hopf, Jens Naumann und Helga Thomas  
Vom Experiment zur Regelschule.  
Schulplanung, Curriculumentwicklung der Lehrerfortbildung in Zusammenarbeit von Lehrern und Verwaltung bei der Expansion der Berliner Gesamtschule.  
In Herstellung.