

Qualifikation als Ziel - Qualifizierung als Problem

Mängel und Risiken betrieblicher „Anpassung“ der Arbeitskräfte an „neue Arbeitsformen“*

Dr. Norbert Altmann, Jahrgang 1933, studierte Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Sozialgeschichte in Frankfurt/M. und München. Er war im betrieblichen Personal- und Ausbildungswesen tätig. Er ist jetzt Forschungsdirektor am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München.

Dr. Fritz Böhle, geboren 1945 in Oberstdorf, studierte Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Psychologie in München. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München.

Die derzeit vieldiskutierten Versuche, Arbeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen unter problematischen äußeren Bedingungen wie Lärm, kurzen Arbeitstakten, Isolierung usw. in „neue Arbeitsformen“ umzugestalten, werden unter verschiedensten Perspektiven und Interessen beurteilt, bewertet, kritisiert: körperliche Entlastung, individuell bestimmbarer Arbeitsrhythmus, vielfältigere Arbeitsinhalte, abwechslungsreichere Aufgabenverknüpfung, mehr Selbststeuerung, mehr Zusammenarbeit usw., nicht zuletzt: höhere Qualifikationsanforderungen, bessere Anwendungsmöglichkeiten erworbener Qualifikationen.

Dabei wird, in der Perspektive der Beschäftigten, ein Aspekt entscheidend vernachlässigt: der Prozeß der „Anpassung“ der Arbeitskräfte an neue Arbeitsformen und -inhalte, die Qualifizierung selber. Ob den Arbeitskräften verbesserte Arbeitssituationen überhaupt zugänglich werden, ob und inwieweit sie in der Lage sind, die Möglichkeiten einer menschlicheren Arbeitsorganisation in ihrem Interesse zu nutzen und auszuschöpfen, hängt entscheidend davon ab, ob und wie sie auf diese neuen Arbeitssituationen vorbereitet werden. Mehr noch: Die Qualifizierungsmöglichkeiten (und nicht nur die Qualifikations[*mindest-*]anforderungen) müssen zentraler Bestandteil verbesserter Arbeitsformen selber sein.

* Im folgenden umreißen die Autoren ein Problem, das in der bisherigen Debatte um die „Humanisierung der Arbeit“ nach ihrer Auffassung nicht ausreichend berücksichtigt wurde, zum jetzigen Zeitpunkt aber gerade auch auf gewerkschaftlicher Seite diskutiert werden sollte. - Der Aufsatz stellt die Zusammenfassung einer umfangreicheren Analyse dar, die die Verfasser an anderer Stelle veröffentlicht haben (Altmann/Böhle, *Betriebsspezifische Qualifizierung und Humanisierung der Arbeit*, in: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung [ISF] München. [Hg.]. *Betrieb — Arbeitsmarkt - Qualifikation I*, Aspekte-Verlag, Frankfurt/M., 1976, S. 153-206).

Probleme der „betriebsspezifischen Qualifizierung“

Die bislang vorliegenden Erfahrungen aber zeigen, daß die Anpassung, d. h. Rekrutierung und Auslese der betroffenen Arbeitskräfte, der Prozeß der Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten und deren Verknüpfung mit betrieblichen Anforderungen auch im Zusammenhang mit „neuen Arbeitsformen und -inhalten“ in Formen erfolgt, die schon bislang als „betriebsspezifische Qualifizierung“ mit Problemen für die Arbeitskräfte verbunden waren.

„Betriebsspezifische Qualifizierung“ bezeichnet einen Qualifizierungsprozeß, der bislang insbesondere für „qualifizierte Angelernte“ typisch war. Er ist (a) seiner Form nach innerbetrieblich - zumeist nicht systematisch - organisiert und institutionell, also durch öffentliche Ausbildungsregelungen verschiedenster Art, nicht abgesichert; (b) inhaltlich unmittelbar auf praktische Fertigkeiten und einen schmalen Anwendungsbereich bezogen; (c) nur über nicht formalisierte, oft undurchschaubare betriebsinterne Ausleseprozesse zugänglich; (d) hinsichtlich der erzeugten Qualifikation im allgemeinen derart auf besondere betriebs-, anlagen- oder arbeitsprozeßspezifische Anforderungen abgestimmt, daß sie nicht auf andere Betriebe oder auf weiterentwickelte Arbeitsanforderungen übertragbar ist.

Derartige Qualifizierungsprozesse sind zwar ein wichtiger Bestandteil der Anpassung der Arbeitskräfte an die jeweiligen konkreten betrieblichen Erfordernisse, auch im Rahmen der beruflichen Grundausbildung; dagegen richtet sich auch nicht die Kritik. Wenn solche Qualifizierungsprozesse auf formalen Qualifikationen (z. B. Facharbeiter-, Techniker-, Ingenieur-Ausbildung) aufbauen, systematisch erfolgen und rechtlich abgesichert sind, können sie — bei u. U. bedeutenden Kosten für den Betrieb - beträchtliche positive Effekte für die betroffenen Arbeitskräfte haben.

Das Problem aber ist, daß viele der obengenannten Maßnahmen zur Entwicklung „neuer Arbeitsformen“ sich auf Bereiche restriktiver, insbesondere repetitiver Arbeit beziehen, damit Arbeitskräfte betreffen, die im allgemeinen keinerlei systematisch aufgebaute Qualifikationsgrundlage haben. Die hier ansetzende Qualifizierung muß also den wesentlichen und nahezu ausschließlichen Bestandteil der Arbeitsbefähigung der Arbeitskräfte hervorbringen. Indem sich diese Qualifizierung auch bei „neuen Arbeitsformen“ an traditionelle Formen der Herartbildung „qualifizierter Angelernter“ anlehnt oder genauer: diese Formen praktisch übernimmt, wird ein wesentlicher Teil möglicher Verbesserungen der Arbeitssituation von vornherein vergeben, ja, es werden neue Risiken für die Arbeitskräfte aufgebaut.

Zwischen den „repetitiven Teilarbeitern“ und den Facharbeitern ist den „qualifizierten Angelernten“ und ihren Problemen bislang zuwenig Augenmerk gewidmet worden, obwohl sie eine lange Tradition und Verbreitung in der Industrie haben (Steuerung, Kontrolle, Überwachung hochtechnisierter Produktionsabläufe und Anlagen, etwa in der Stahl- und Papierindustrie, in der Chemie usw.; aus komplexen

Fertigungsprozessen ausgegliederte „Spezialarbeiten“ mit schmalen Anwendungsbereich in der Metallindustrie, im Maschinenbau usw.). Ihre Qualifizierung war typisch mehr als einfache Unterweisung (wie bei einfachen Montagearbeiten), ohne (wie beim Facharbeiter) formalisiert und institutionalisiert zu sein; es handelte sich im allgemeinen um langwährende, unmittelbar im Arbeitsprozeß vollzogene, unter Ausbildungsgesichtspunkten nicht systematisch angelegte, bestimmte informelle „Laufbahnen“ (3., 2., 1. Mann, Anlagenführer) einhaltende, auf Erfahrung und eigene Initiative aufbauende Qualifikationsprozesse. Zentrale Risiken für solche Arbeitskräfte waren es schon immer, ihre besonderen Fähigkeiten bei wirtschaftsstrukturellen Veränderungen auf andere Arbeitsbereiche zu übertragen und bei technisch-organisatorischen Entwicklungen auf die jeweils nächsten Stufen ohne individuelle Verluste (finanziell, hierarchisch, belastungsmäßig) „mitzuziehen“.

Betriebliche Interessen an Qualifizierungsprozessen

Auf die Prinzipien einer derartigen Ausbildung wird heute im allgemeinen zurückgegriffen, wenn es um „neue Arbeitsformen“ und das heißt doch wohl um „verbesserte Arbeitssituationen“ für die Beschäftigten geht. Mit derartigen Qualifizierungsprozessen verbindet sich eine Reihe betrieblicher Interessen.

(a) Die *Qualifizierungsform* ist an kurzfristige Bedürfnisse anpaßbar; die betrieblichen Leistungen sind unbestimmt und zurücknehmbar; vom direkten Arbeitsprozeß gesonderte Ausbildungsprozesse, Ausbildungsplätze, Freistellungen, Ausbildungspläne usw. sind nicht oder in nur geringem Umfang erforderlich; der Aufwand läßt sich zum Teil auf die Beschäftigten selbst abwälzen (Hilfestellung durch Kollegen, geringerer Lohn in Einarbeitungsphasen usw.).

(b) Die *Qualifizierungsinhalte* sind ausschließlich auf die im jeweiligen Betrieb anfallenden, besonderen Tätigkeitsanforderungen ausgerichtet (auf die besonderen Anlagen, Arbeitsabläufe, Produkte, Organisationsformen); es werden nur die dazu erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt; durch den direkten Bezug auf die besonderen Arbeiten können nur unmittelbar sinnlich wahrnehmbare, auf wachsende Erfahrung aufbauende Qualifikationen erworben werden; auch bei systematischeren Vermittlungsformen („Unterweisung“) oder aus dem Arbeitsprozeß ausgegliederten Vorgehensweisen („Übungsplätze“) werden weitergehende und übertragbare Basisqualifikationen (intellektuelle Durchdringung des Stoffes, generellere technische, planerische, dispositive Prinzipien etc.) nicht vermittelt.

(c) Der *Zugang* auch zu solchen Ausbildungen liegt nicht im Entscheidungsreich der Beschäftigten. Die Auswahl erfolgt nach nicht ausdrücklich formulierten, also — von den Beschäftigten und ihren Vertretern — nicht „beurteilbaren“ betrieblichen Prinzipien. Wesentlich sind im allgemeinen der erbrachte Beweis von „Zuverlässigkeit“, Disziplin, Einsatzbereitschaft bzw. deren Einschätzung durch die direkten Vorgesetzten. Zugleich kann damit (durch Versetzung auf „bessere“ Arbeits-

plätze, eventuell höheren Lohn) auch besondere Betriebsloyalität und -bindung erreicht werden.

(d) In bezug auf den *Arbeitsmarkt* führt diese Qualifizierung, da sie inhaltlich kaum übertragbar und formal nicht ausweisbar ist (keine ‚Zeugnisse‘ o. ä.), im allgemeinen zur Betriebsbindung bzw. reduziert in betrieblicher Perspektive das Risiko ungeplanter Abwanderung. (Selbst wenn brauchbare Kenntnisse und Fertigkeiten entstanden sind, können diese von den Arbeitskräften wie von anderen Betrieben kaum identifiziert und benannt, damit auch nicht „ver- oder gekauft“ werden.) Es entstehen auch intern kaum „Aufstiegsdruck“ oder Ansprüche an bestimmte Tätigkeitsinhalte und Arbeitsbedingungen. Auch der Bezug zur Lohneinstufung ist formal kaum herzustellen.

Was bedeutet eine solche Qualifizierung für die betroffenen Beschäftigten? Zunächst ist einmal darauf hinzuweisen, daß eine derartige Qualifizierung durchaus auch im individuellen Interesse der Arbeitskräfte selbst liegen kann: Ungelernte oder Arbeitskräfte mit regional nicht verwertbaren Berufen (z. B. traditionelle Handwerksberufe) können besondere Qualifikationen nach und nach aufbauen und nutzen; Gelernte mit nicht verwertbarer Grundqualifikation können bei strukturellen Veränderungen, die ihren Betrieb mitbetreffen, einen Betriebswechsel verhindern; das Einkommen kann erhöht, bessere Arbeitsbedingungen können innerhalb des gegebenen Betriebs erreicht werden; in vielen Fällen kann die Sicherheit des Arbeitsplatzes erhöht werden, zumindest solange innerbetrieblich keine entscheidenden Veränderungen der Mechanisierung gegeben sind; eine Akkumulation der betrieblichen Aufwendungen für die betriebspezifische Qualifizierung kann entstehen, die ebenfalls die individuelle Arbeitsplatzsicherheit durch Beachtung der betrieblichen Ausbildungsinvestitionen erhöht. Solche Vorteile sollen nicht unterschätzt werden.

Risiken der betriebspezifischen Qualifizierung

Mit der betriebspezifischen Qualifizierung ergeben sich aber auch Risiken, die in einer breiteren und längerfristigen Perspektive problematisch werden.

Da sich gerade im Zusammenhang mit neuen humanisierungsorientierten Arbeitsformen für die Arbeitskräfte eine Verbesserung der Arbeitssituation (Ausübung einer anspruchsvolleren Tätigkeit, bessere äußere Arbeitsbedingungen etc.) ergeben kann, werden in der Praxis die negativen Folgen und Belastungen einer falschen qualifikatorischen Anpassung im allgemeinen ‚verdeckt‘.

Der völlige Mangel an genereller und grundlagenbezogener Qualifizierung und die mangelnde Einsicht in nicht unmittelbar sinnlich wahrnehmbare technische, soziale und ökonomische Grundlagen des betrieblichen Produktionsprozesses erzeugen in hohem Maße subjektive Dispositionen, die gerade dem Anspruch und der

Notwendigkeit, auch dispositive, planende, selbstinitiativ, individuelle und kollektive Handlungsspielräume erweiternde Qualifikationen aufzubauen, widerspricht. Sie lassen die Frage längerfristiger Anpassung an neue Arbeitsformen oder gar die Fähigkeit, diese mitzugestalten, gar nicht aufkommen. Die erreichte Tätigkeit erscheint den Arbeitskräften als jeweils „angemessen“, ja als ihre Leistungsgrenze.

Die Art des Qualifizierungsprozesses führt keineswegs zu einer stärkeren objektiven und subjektiven Stellung der Arbeitskräfte im Betrieb. Die traditionelle Erfahrung, daß die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder gar ein Weiterkommen immer noch entscheidend in der Hand des Betriebs liegt, wird nicht gebrochen. Ein „neues“ Selbstbewußtsein, eine Orientierung an „neuen“ Rechten, ein „offensives“ Verhalten der Arbeitskräfte kann sich so kaum entwickeln. Individualistische Absicherungsstrategien, ja Desolidarisierung bleiben im privaten Interesse des einzelnen rational.

Die mit der betriebsspezifischen Qualifizierung verbundene Form der Auswahl beschränkt darüber hinaus auch bei der Einführung „neuer Arbeitsformen“ die Betriebe nicht in der Möglichkeit, die Arbeitskräfte über den Arbeitsmarkt neu zu rekrutieren oder innerbetrieblich auszutauschen. Bei „Sprüngen“ in der technischen oder organisatorischen Entwicklung etwa können diejenigen, die nicht mehr „mitziehen“ können, ersetzt werden. Kommt es zur Aufspaltung zwischen hohen und niedrigen Anforderungen („Polarisierung“) im Arbeitsprozeß, so kann dies zu (personal-)kostengünstigen Kombinationen von (Teil-)Facharbeitertätigkeiten und einfachen Tätigkeiten führen, bei denen Arbeitskräfte mit geringeren Qualifikationsvoraussetzungen benachteiligt werden.

Die Folgen betriebsspezifischer Qualifizierung hinsichtlich der beschränkten „Vermarktungsmöglichkeit“ der erworbenen Qualifikation bleiben auch bei „neuen Arbeitsformen“ erhalten. Die mangelnde Formalisierung des Qualifikationserwerbs und insbesondere jeglicher Mangel sowohl betrieblicher wie vor allem aber auch überbetrieblich legitimierter „Zertifikate“ dafür (Zeugnisse, Beschreibungen der erworbenen Qualifikationen), gibt den Arbeitskräften kaum Möglichkeiten, ihre erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse auf dem Arbeitsmarkt anzubieten. Der einmal erreichte Status hängt in hohem Maße von einem Verbleib im Betrieb ab. Bei einem Wechsel des Betriebs müssen die Arbeitskräfte prinzipiell damit rechnen, zunächst wieder für geringer qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt zu werden.

Darüber hinaus werden Verbesserungen von Arbeitssituationen von den Betrieben auch dazu benutzt, ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Damit entsteht für nur „betriebsspezifisch“ qualifizierte Arbeitskräfte, da sie ja über keine besonderen zusätzlichen Qualifikationen verfügen, ein zusätzlicher Konkurrenzdruck von seiten anderer (innerbetrieblicher und außerbetrieblicher) Arbeitskräfte, und zwar sowohl in Phasen der Arbeitskräfteknappheit (Attraktivität) als auch in Rezessionsphasen bei Arbeitskräfteüberschuß. Im letzteren Falle können Arbeits-

kräfte, die eine bessere Vorqualifikation aufweisen, in solche attraktivere Arbeitsplätze drängen, da sich bei einer derartigen Arbeitsmarktlage für die Betriebe keine zusätzlichen Lohnansprüche, keine Fluktuationsrisiken u. ä. ergeben.

Die Bedeutung von Qualifizierungsprozessen für die Beschäftigten

Gerade bezüglich der „neuen Arbeitsformen“ wird immerzu — seitens der Gewerkschaften wie der Arbeitgeber - die Notwendigkeit der höheren Qualifikationsanforderungen angesprochen. Bei allen organisatorischen und/oder technischen Veränderungen müßte neben den angestrebten Qualifikationsanforderungen aber auch der Prozeß der Herstellung der Qualifikation berücksichtigt und entsprechend gestaltet werden. Qualifizierungsprozesse müßten danach beurteilt werden, inwieweit sie eine langfristige Bedeutung für die Sicherung von Arbeitskraft im Interesse der Beschäftigten haben.

Dazu müßten u. E. vier Punkte geprüft werden:

- Die *unmittelbare Arbeitssituation* muß geeignet sein, die Lernfähigkeit und die individuelle Weiterentwicklung von Kenntnissen und Tätigkeiten zu entfalten und *auf Dauer* zu sichern. Sie muß so gestaltet sein, daß eine laufende und auch neue Entwicklungen umgreifende *Anpassung* des einzelnen an neue Arbeitsanforderungen - auch sozialer, planender, mitbestimmender Art - gefördert wird.

- Der Qualifizierungsprozeß muß die Fähigkeit zum Erkennen, Artikulieren, Durchsetzen und Wahren individueller und kollektiver Interessen im Betrieb vermitteln. *Die Stellung der Arbeitenden im Betrieb* muß gestärkt werden. Dabei sollten keine neuen Benachteiligungen für anders eingesetzte Arbeitskräfte(-gruppen), z. B. Ungelernte, entstehen, sondern eher ein Druck, auch diese in Qualifizierungsprozesse einzubeziehen.

- Die Qualifikationen, die sich mit humanisierungsorientierten Arbeitsformen verbinden, müssen eine derartige „Breite“ und Übertragbarkeit auf andere Arbeitssituationen und Betriebe haben, daß aktuell wie bei längerfristigen Strukturveränderungen die *generelle Verwertbarkeit der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt* (in individueller wie gesellschaftspolitischer Perspektive) sichergestellt ist.

- Schließlich müssen die im Arbeitsprozeß abgeforderten und entwickelten Qualifikationen eine erweiterte *Teilhabe am privaten und politisch-gesellschaftlichen* Leben ermöglichen.

Hierauf hätten sich inhaltliche Zielsetzungen und die Entwicklung entsprechender Verfahren gerade bei der Entwicklung „neuer Arbeitsformen“ zu richten. Aber auch im Rahmen der Forderungen und Aktivitäten zu einer „Humanisierung der Arbeitswelt“ wird das Problem der Qualifizierung der Arbeitskräfte ungenügend beachtet. Dies ist besonders folgenschwer, da neben den genannten Risiken und

Einschränkungen für die Arbeitskräfte die geringe Beachtung der Qualifizierungsprozesse auch zu einem wesentlichen Hemmnis für die Entwicklung und Durchsetzung neuer Arbeitsformen selbst werden kann.

Dies trifft die Arbeitskräfte zentral und existentiell. Aber auch die Betriebe, deren Interessen an neuen Arbeitsformen durchaus objektiv bedingt sind und sich vielleicht mit dem Schlagwort einer „höheren personellen Einsatzelastizität“ — nach Bereichen und im Zeitablauf — andeutungsweise umreißen lassen, werden Probleme in Kauf nehmen müssen, wenn sie sich der Qualifizierungsfrage nicht stellen¹.

Folgerungen

Folgerungen aus einer solchen Analyse wären in verschiedenen Perspektiven, die hier nur angedeutet werden können, zu ziehen.

(a) Um die bestehenden Begrenzungen betriebsspezifischer Qualifizierung — die für viele Beschäftigten als Ersatz für eine berufliche Grundbildung dient — abzubauen, wäre *generell* folgendes zu bedenken: Die Qualifizierung dürfte sich nicht ausschließlich auf jeweils tätigkeitsspezifische Anforderungen an Kenntnisse und Fertigkeiten beschränken; sie müßte besonders darauf ausgerichtet sein, *allgemeine Qualifikationsgrundlagen* zu schaffen, die unterschiedliche Spezifizierungen zulassen („Schlüsselqualifikationen“) und damit auch übertragbar sind.

Dazu müßte prinzipiell die *Qualifizierung selbst als ein eigenständiger Bereich*, abgehoben von der unmittelbar produktiven Arbeit, gesetzlich und institutionell verankert werden. Die auch von uns als unerläßlich betrachtete *praktische Ausbildung im Betrieb* müßte nach Ausbildungs- und nicht nach Produktionserfordernissen organisiert sein. Unbenommen bleibt dabei auch, daß auf der Basis einer solchen

¹Nur in einigen wenigen Forschungsarbeiten, die im Rahmen des Regierungsprogramms zur „Humanisierung der Arbeitswelt“ vorangetrieben werden, wird der Qualifizierungsprozeß als eigenständiges Problem angesprochen, so in den Arbeiten des Instituts für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA) der Fraunhofer-Gesellschaft, über die H. G. Bullinger und W. Kohl in den REFA-Nachrichten 29/1976. H. 6. S. 331 berichten. Diese Arbeiten diskutieren die Auswahl einzubeziehender Tätigkeitsbereiche und das (rein didaktisch begriffene) Vorgehen primär unter herkömmlichen betrieblichen Kriterien der Wirksamkeit (zeit- und kostengünstige Anpassung an betriebliche Anforderungen muß danach zwar ergänzt werden durch Einbeziehen von Lernvoraussetzungen und Lerninteressen der Mitarbeiter, was aber nur der Definition geeigneter Methoden dient und vor allem „auch zum Gesamterfolg in wirtschaftlicher Hinsicht führt“). Die Herstellung von Arbeitsstrukturen, die die Lernbedingungen am Arbeitsplatz verbessern, sollen „motorische Fertigkeiten mittels Beobachtungslernen verfeinern helfen, soziale Integration begünstigen, Praxisbezugsichern, Motivation positiv beeinflussen, Einarbeitungszeit verkürzen“ (a. a. O., S. 336). — Soweit in den vorgeschlagenen und bedenkenswerten Arbeitsplatzstrukturen — Plätze mit vermindertem Fertigungsdruck, ganzheitliche Fertigung eines Produkts, Puffer, abwechslungsreiche Arbeitsinhalte u. ä. - Effekte für die Arbeitskräfte angesprochen werden (z. B. ganzheitliches Produkt herstellen, was zu einem langfristigen Planungsverhalten führte), werden entweder wiederum primär betriebliche Interessen akzentuiert („Leistungsmotivation“) oder die Verbindung von Arbeitssituation und Effekt für die Arbeitskräfte (z. B. offene Verknüpfung teilautonomer Gruppen als Möglichkeit zur Solidarisierung) so unvermittelt betrachtet, daß wesentliche andere Faktoren (z. B. hierarchische Organisation oder Leistungskennwerte oder Lohnformen) nicht ins Blickfeld rücken. Darüber hinaus werden gerade Aspekte des systematischen Lernens über den Arbeitsplatz hinaus (Nutzung auf dem Arbeitsmarkt, übertragbare generelle Inhalte, logische Strukturen, allgemeine Prozeßkenntnisse) und der Absicherung des vom einzelnen Erreichten (betriebliche LohnEinstufung, überbetrieblich anerkannte Zertifikate u. ä.) wie auch der Zusammenhang mit der bildungspolitischen Situation in solchen Studien nicht angesprochen.

Ausbildung betriebliche Qualifikationsanpassungen — als Kombination systematischer Teilstücke und praktischer Einarbeitung — erhalten bleiben müssen; sie wären um so leichter (und damit im weitesten Sinne ökonomischer), je systematischer die Koppelung von Ausbildungsstellen erfolgt. Ausbildungsinhalte, die der einzelne Betrieb im allgemeinen nicht vermitteln kann (z. B. fundierte theoretische Unterweisung, Vermittlung tätigkeits- und betriebsunspezifischer Kenntnisse und Fähigkeiten) wären auszugliedern und in *überbetrieblichen Bildungseinrichtungen* anzubieten. Generell wären dabei Mitbestimmungsmöglichkeiten der unmittelbar Betroffenen und ihrer Interessenvertretungsorgane abzusichern.

Schließlich wäre auch der *Zugang zur Qualifizierung* prinzipiell für sämtliche Arbeitskräfte offen zu halten; Kriterien der „Zulassung“ wären überbetrieblich zu fixieren und dürften nicht allein betrieblichen Entscheidungen überlassen bleiben. Dies bedeutet vor allem auch, daß eine Qualifizierung für die Arbeitskräfte unabhängig vom jeweils kurzfristigen betrieblichen Qualifikations- und Arbeitskräftebedarf möglich sein muß.

(b) In bildungspolitischer und arbeitsmarktpolitischer Perspektive müßten die Schaffung und rechtliche Absicherung solcher Ausbildungsprozesse im Rahmen beruflicher Grundbildung, Fortbildung und Umschulung systematisch einbezogen werden. Die traditionellen wie auch die neu entstehenden Bereiche betriebsspezifischer Qualifizierung sind im Rahmen öffentlicher Regelung, Kontrolle und Förderung beruflicher Grund- und Fortbildung völlig vernachlässigt worden. Die Reformmaßnahmen in der beruflichen Grundbildung waren ausschließlich auf Verbesserungen der traditionellen Formen der Berufsausbildung selber beschränkt. Bereiche industrieller Produktion und Tätigkeiten, die davon ausgespart waren, wurden auch jetzt nicht einbezogen. Dies gilt auch für die Förderung beruflicher Fortbildung (AFG) in dem Sinne, daß von nur „betriebsspezifisch“ Qualifizierten solche Maßnahmen kaum wahrgenommen werden können.

(c) In *gewerkschaftspolitischer Perspektive* müßten in diesem Zusammenhang vor allem folgende Aspekte berücksichtigt werden: Bei der Veränderung von Arbeitssituationen generell und speziell im Sinne „neuer Arbeitsformen“ müßte dem *Qualifizierungsprozeß* im Vergleich zu den angestrebten Arbeits- und damit Qualifikationsinhalten mindestens gleiche Beachtung geschenkt werden². Ziel wäre immer die *langfristige Sicherung von Arbeitskraft auch auf qualifikatorischer Ebene*, parallel zu den Bemühungen, die auf der Ebene der Belastungsreduzierung, der Mindestanforderungen usw. erfolgen.

Das würde in jedem Falle einbegreifen die *institutionelle Absicherung* des Qualifizierungsprozesses auch auf der Betriebsebene im Sinne der Ausbildungsinhalte

² Die „Entschließung des 10. Ordentl. Bundeskongresses des DGB zur Humanisierung der Arbeit“ (Mai 1974) erwähnt die Notwendigkeit, im Zusammenhang mit neuen Gestaltungsformen der Arbeit „erforderliche Bildungsvoraussetzungen“ zu schaffen, auch nur beiläufig.

und Ausbildungsformen sowie seiner Zugänglichkeit und seiner Zertifizierung (im Sinne eines formalen, überbetrieblich akzeptierten Belegs). Wesentlich wäre dabei, daß systematisierte Ausbildungsprozesse vorangetrieben werden, ohne daß für vorab noch ausgeschlossene Arbeitskräftegruppen neue Benachteiligungen - im Arbeitseinsatz, auf dem Arbeitsmarkt usw. - entstehen.

Zentraler Konfliktpunkt dürfte sein, daß Qualifikationsanhebung unweigerlich zu Problemen der *Lohneinstufung* führt. Auch hier hätten entsprechende Klärungen und vor allem Regelungen auf der Ebene der jeweils normativen Möglichkeiten (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) zu erfolgen.

Auch die Frage der *Lohnformen* wird - insbesondere im Zusammenhang mit einem in den Arbeitsprozeß integrierten oder mit ihm gekoppelten Ausbildungsprozeß - bedeutsam, weil die Lohnform sowohl für den Betrieb wie den Beschäftigten Hemmschuh für eine Beteiligung an der Ausbildung (und Faktor der Belastung, die diese mit sich bringt) sein kann.

(d) In der Perspektive der *Forschungsarbeiten* im Rahmen des Regierungsprogramms zur „Humanisierung der Arbeitswelt“ könnte eine Intensivierung des Qualifizierungsaspekts die dauerhafte Wirksamkeit erfolgter Förderungsmaßnahmen positiv beeinflussen. Erhöhte Qualifikation, die wirklich breit fundiert ist und vom einzelnen Beschäftigten auch auf andere Arbeitssituationen übertragen werden kann, nicht nur kurzfristige Anpassung darstellt, könnte über die damit verbundenen Erwartungen und die geschaffenen Fähigkeiten auch den Druck auf menschenrechtlichere Arbeitsplätze wesentlich verstärken.