

Vor der Entstehung neuer gesellschaftlicher Qualifikationstypen? Theoretische Thesen und empirische Illustrationen am Beispiel neuer Technikergruppen in Frankreich

Drexel, Ingrid

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Drexel, I. (1988). *Vor der Entstehung neuer gesellschaftlicher Qualifikationstypen? Theoretische Thesen und empirische Illustrationen am Beispiel neuer Technikergruppen in Frankreich*. (Arbeitspapier / SFB 333 der Universität München, 12). München: Universität München, SFB 333 Entwicklungsperspektiven von Arbeit. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-100629>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Ingrid Drexel

VOR DER ENTSTEHUNG NEUER
GESELLSCHAFTLICHER QUALIFIKATIONSTYPEN?

Theoretische Thesen und empirische
Illustrationen am Beispiel neuer
Technikerguppen in Frankreich

INSTITUT FÜR SOZIALWISSEN-
SCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.
8 MÜNCHEN 40
JAKOB-KLAR-STRA. 9

9326

Sonderforschungsbereich 333 der Universität München
Arbeitspapier 12, München 1988

München 1988

Herausgeber: Geschäftsstelle des Sonderforschungsbereichs 333 der Universität
München

Die Arbeit entstand im Rahmen des Teilprojektes B 2, Forschungsperspektive II
"Reproduktionsmuster, Arbeitskräftestrukturen und Politikpotentiale"

V o r w o r t

Mit dieser Reihe von Arbeitspapieren möchte der Sonderforschungsbereich 333 verschiedene Forschungsergebnisse schnell und gezielt der interessierten Fachöffentlichkeit zugänglich machen. Es handelt sich zum einen um noch unveröffentlichte Arbeiten, zum anderen um bereits erschienene Beiträge, die jedoch nicht in den wichtigsten soziologischen Fachzeitschriften publiziert worden sind. Die beigefügte Publikationsliste soll darüber hinaus einen Überblick über alle im Sonderforschungsbereich entstandenen Arbeiten geben.

Für den Inhalt der einzelnen Beiträge sind die jeweiligen Verfasser(innen) verantwortlich.

Prof. Dr. Rolf Ziegler
Sprecher des Sonderforschungsbereichs 333

Vor der Entstehung neuer gesellschaftlicher Qualifikationstypen?

Theoretische Thesen und empirische Illustrationen am Beispiel neuer Technikergruppen in Frankreich

Inhalt

1.	Neue Arbeitskräftekategorien - eine unterbelichtete, aber notwendige Fragestellung	8
2.	Gesellschaftliche Qualifikationstypen - ein theoretisches Konzept in Thesenform	13
2.1	Der Kern einer Arbeitskräftekategorie - ein komplex strukturierter gesellschaftlicher Qualifikationstyp	13
2.2	Qualifikationstypen - trotz Stabilitätstendenzen Funktionsverlust und Erosion unterworfen	19
2.3	Ein neuer Qualifikationstyp - Formen und Bedingungen neuer Problemlösungen	21
2.4	Die Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps im Betrieb - ein problemhaft-konfliktueller Prozeß	23
2.5	Ein neuer Qualifikationstyp - Probleme seiner gesellschaftlichen Reproduktion	25
2.6	Die wichtigsten Indikatoren der Durchsetzung und Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps - Zusammenfassung	27
3.	Das Beispiel Frankreich: Neue Technikertypen - dringend gebraucht, aber instabil	29
3.1	Techniker mit Abitur - massenhaft, aber als Qualifikationstyp hybrid	31
3.2	Techniker mit "Abitur +2" (Jahren) - neue Schlüsselfigur mit uneindeutiger Zukunft	38
4.	Neue Qualifikationstypen - politisch folgenreich für Betrieb und Gesellschaft	51

Vorbemerkung

Der folgende Beitrag befaßt sich - theoretisch und empirisch - mit der Frage der Entstehung und betrieblichen wie gesellschaftlichen Durchsetzung neuer Kategorien von Arbeitskraft. Die zentrale These des Aufsatzes besagt, daß die Herausbildung und Stabilisierung einer neuen Arbeitskräftekategorie im Betrieb, noch mehr aber ihre Verbreitung über den Einzelbetrieb hinaus und damit ihre auch gesellschaftliche Stabilisierung ein komplizierter, widersprüchlich konfliktueller Prozeß ist, der keinesfalls nur durch neuen betrieblichen Qualifikationsbedarf und betriebliche Veränderungsinteressen bestimmt ist.

Ausgehend von einzelnen, für sich genommen eher diffusen Veränderungen in den Politiken der Beschaffung und Formung von Arbeitskraft, die sich im Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals deutscher Großbetriebe beobachten lassen (Einstellung von Abiturienten, neue Weiterbildungsmaßnahmen, neue innerbetriebliche Karrieremuster mit ihren Lernchancen), wird danach gefragt, ob solche Phänomene verübergehende und/oder Sonderentwicklungen bleiben oder die Herausbildung neuer gesellschaftlicher Qualifikationstypen einleiten werden. Angesichts der eindrucksvoll lange anhaltenden Stabilität der Gliederung des Arbeitskräftepotentials der deutschen Industrie in einige ganz wenige Typen einerseits, der weitreichenden technisch-organisatorischen und sozioökonomischen Restrukturierungen andererseits sind ganz gegensätzliche Interpretationen denkbar.

Wie kann man sich dieser Frage überhaupt nähern, welche Phänomene sind zu untersuchen und wie einzuordnen? Ein Zugang zur Frage neuer Qualifikationstypen im Stadium ihrer Entstehung ist, so zeigen die methodischen Probleme, nur über ein theoretisches Konzept dessen, was einen gesellschaftlichen Qualifikationstyp ausmacht, und der Prozesse, in denen neue Qualifikationstypen sich gesellschaftlich durchsetzen und stabilisieren, möglich. Ein solches Konzept wird vorgestellt und anschließend anhand reichhaltiger Informationen zu neuen Technikerkategorien der französischen Industrie zugleich illustriert und in seinem heuristischen wie analytischen Wert erprobt. Einige hypothetische Überlegungen zur politischen Bedeutung neuer Qualifikationstypen schließen den Aufsatz ab.

Dieser Aufsatz wurde erarbeitet im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 333 der Universität München. Die dem Kapitel über Frankreich zugrundeliegenden Informationen und Einschätzungen entstammen zu einem guten Teil einem sechsmonatigen Forschungsaufenthalt in Frankreich, der der Verfasserin durch das "Programme Franco-Allemand" des Centre National de Recherche Scientifique und die Robert-Bosch-Stiftung Stuttgart ermöglicht wurde.¹⁾

1) Beiden Einrichtungen sowie den befragten Kollegen am GREE in Nancy, am CEREQ in Paris, am LASTREE in Lille und am IREP sowie am IAO in Grenoble sei für ihre großzügige und aufwendige materielle bzw. immaterielle Unterstützung sehr herzlich gedankt.
Für intensive kritische Diskussion und zahlreiche hilfreiche Anregungen danke ich Beate Krals und Joachim Fischer sehr herzlich.

1. Neue Arbeitskräftekategorien - eine unterbelichtete, aber notwendige Fragestellung

Die Diskussion um den Einsatz neuer Technologien und aktuelle Rationalisierungsprozesse konzentriert sich in aller Regel auf deren unmittelbare Folgen für die betroffenen Arbeitskräfte: Verlust von Arbeitsplätzen, veränderte Arbeitsbedingungen, Chancen und Belastungen, neue Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungserfordernisse, relativer Bedeutungsverlust bestimmter Arbeitskräftekategorien usw. Kaum je aber wird danach gefragt, was diese Restrukturierungen des Produktionsprozesses für die innere Gliederung des Gesamtarbeiters bedeuten:

Werden - zusätzlich zu den oder anstelle der traditionellen Arbeitskräftekategorien des Facharbeiters, des Meisters, des technischen Angestellten im Büro usw. - neuartige Kategorien von Arbeitskräften entstehen?

Die Jahrzehntelange, weitreichende Entwicklungen der Technik und der daraus resultierenden Qualifikationsanforderungen überdauernde Stabilität der bestehenden Arbeitskräftekategorien warnt ja davor, sie als zufällig geformte und "geschnittene" Arbeitskraft und als beliebig nach den jeweiligen Anforderungen des betrieblichen Produktionsprozesses modifizierbar anzusehen.²⁾ Werden sich die heute vielfach beobachteten neuartigen Qualifikationsanforderungen, neuen Tätigkeiten und Berufe in die bestehenden Arbeitskräftekategorien integrieren oder nicht? Und werden sich im zweiten Fall neue gesellschaftliche Kategorien von Arbeitskraft herausbilden, die in vielen Betrieben genutzt und in ihrem Profil, ihrer Qualität wieder auf längere Zeit hinaus stabil sein werden? Das würde nicht nur eine quantitative und qualitative Restrukturierung des gesellschaftlichen Arbeitskräftepotentials bedeuten, sondern dürfte weitreichende gesellschaftliche und politische Folgen haben. Mit diesen Fragen befaßt sich der folgende Aufsatz.

2) Zur relativen Stabilität von Berufen und zur Begründung dieser Stabilität durch die nicht (nur) technische Konstitution von Berufen vgl. Beck/Brater, Die soziale Konstitution der Berufe, Bände I und II, Frankfurt 1977.

Gibt es angesichts der hohen Kontinuität und offenkundigen Stabilität der bestehenden gesellschaftlichen Arbeitskräftekategorien des Facharbeiters und des Meisters, des technischen Angestellten der "Büros" und des Ingenieurs überhaupt Gründe, die Herausbildung neuer und damit eventuell die Ablösung bestehender Arbeitskräftekategorien für möglich zu halten?

Es gibt solche Gründe, und zwar insbesondere für das Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals; für den Bereich also, der zwischen dem durchschnittlichen Facharbeiter einerseits und dem Ingenieur andererseits liegt und traditionell mit besonders qualifizierten und erfahrenen Facharbeitern sowie mit - überwiegend aus deren Reihen aufgestiegenen - technischen Angestellten einschließlich unterer Führungskräfte besetzt ist.

Zum einen lassen hier verschiedene Entwicklungen des Produktionsprozesses besonders weitreichende Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen vermuten: Mit dem Einsatz rechnergestützter Informations- und Steuerungstechniken in der Produktion und angesichts des Zwangs, diese Produktion flexibler zu gestalten und zu steuern, erhalten die Funktionen der Produktionsplanung, -vorbereitung, -steuerung und -kontrolle nicht nur zunehmendes Gewicht, sondern auch deutlich veränderten Charakter mit erhöhten und neuartigen Anforderungen. Aber auch Entwicklungen, die unter dem Stichwort "neue Produktionskonzepte" bzw. breiter: "neue Rationalisierungstypen" vielfach beschrieben wurden, sprechen für mehr oder minder weitreichende Qualifikationsveränderungen in diesem Feld.

Zum anderen existieren in anderen Ländern, insbesondere in Frankreich, schon seit längerem Entwicklungen in Richtung auf die Herausbildung neuer Arbeitskräftekategorien im Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals; wenngleich solche Entwicklungen natürlich nicht direkt übertragen werden können, zeigen sie doch, daß so etwas prinzipiell möglich ist.

Und schließlich sind auch aus einzelnen - nicht nur ganz vereinzelt - deutschen Industriebetrieben neuartige Muster der Personalpolitik bekannt, die zu neuen Arbeitskräftekategorien führen können:

In den verschiedensten Formen haben einzelne größere und mittlere deutsche Industriebetriebe in den letzten Jahren neue Zugangswege zum Mit-

telfeld des technisch-gewerblichen Personals geschaffen: neue Rekrutierungsprinzipien; neue Qualifizierungsgänge für Erstausbildung und Weiterbildung; sowie neuartige Muster des Berufsverlaufs, die gezieltes Lernen an (Abfolgen von) spezifischen Arbeitsplätzen mit Weiterbildung kombinieren.

Der traditionelle Weg in mittlere technisch-gewerbliche Positionen ist in der deutschen Industrie bekanntlich "ein Weg von unten", aus der (Fach-)Arbeiterschaft heraus. Auf der Basis von elementarer Allgemeinbildung und dualer Erstausbildung spielen die Prozesse der Akkumulation, Verbreiterung und Vertiefung von Erfahrungen, die im Arbeitsprozeß gewonnen werden, und die dabei gezeigte mehrjährige "Bewährung" eine zentrale Rolle sowohl für die vom Betrieb eröffneten Aufstiegsmöglichkeiten wie auch (davon partiell unabhängig) für die formalisierte Fortbildung zum Meister oder Techniker.

Die angesprochenen neuen personalpolitischen Ansätze verändern zum Teil dieses Grundmuster und zielen auf raschen, eventuell sogar direkten Zugang von der Ausbildung zu den Positionen unterer Führungskräfte und technischer Angestellter in den produktionsnahen Büros. Beispiele für solche Wege sind etwa: eine direkt an die Erstausbildung anschließende Ausbildung in einem zweiten Beruf, die zum sogenannten Hybrid-Facharbeiter führt; der gezielte und mit systematischer Weiterbildung kombinierte Einsatz von jungen Facharbeitern auf qualifizierungsträchtigen Arbeitsplätzen in bestimmter Abfolge, mit dem Ziel, sie besonders schnell an höhere Positionen heranzuführen; neue anspruchsvolle Weiterbildungsgänge, die zu technikerähnlichen Qualifikationen führen; Sonderausbildungsgänge für Abiturienten in technischen Berufen (vor allem, aber nicht nur in den Berufsakademien); die Aufnahme von Abiturienten in duale Ausbildungsgänge, welche nicht nur nach Dauer und Inhalt deutlich modifiziert, sondern auch unmittelbar nach Ausbildungsabschluß durch anspruchsvolle Fortbildungen ergänzt werden und neuartige Karrierewege erschließen; sowie schließlich die Einschleusung von jungen Fachhochschulingenieuren in Bereiche, die früher aus der Arbeiterschaft aufgestiegenen technischen Angestellten vorbehalten gewesen waren.

Über konkrete Bedingungen und Hintergründe dieser neuen Personalpolitiken ist noch wenig bekannt³⁾, doch ist es sinnvoll, sie im Hinblick auf die mögliche Entstehung neuer Arbeitskräftekategorien ernst zu nehmen.

Es stellt sich die Frage, inwieweit sie lediglich vorübergehenden Charakter besitzen oder tiefgreifende Restrukturierungen des Gesamtarbeiters einleiten: Es ist ja denkbar, daß solche "Innovationen" nur die Bewältigung der besonderen Anforderungen, die mit der Phase der Einführung der neuen Techniken verbunden sind, mit den traditionellen Arbeitskräftekategorien erleichtern, dann aber wieder verschwinden. Es ist aber auch denkbar, daß sich hier neue Kategorien von Arbeitskraft mit neuartigen Kombinationen von fachlichen und sozialen Qualifikationen herausbilden und stabilisieren: eine Art Facharbeiter-Techniker oder eine Überfigur über (Momenten von) Facharbeiter, Techniker und Ingenieur. Welche dieser beiden Entwicklungen eintreten wird, ist durchaus offen.

Wie kann man sich dieser Frage nähern, wo kann empirische Forschung hier überhaupt ansetzen?

Die Herausbildung und Stabilisierung einer neuen Arbeitskräftekategorie im Betrieb, noch mehr aber ihre Verbreitung über den Einzelbetrieb hinaus und damit ihre auch gesellschaftliche Stabilisierung ist - so die Grundthese dieses Aufsatzes - ein komplizierter, widersprüchlich konfliktueller Prozeß, der über neuen betrieblichen Qualifikationsbedarf, über betriebliche Veränderungsinteressen weit hinausgeht.

Solche Prozesse in ihren vielfältigen, heterogenen und lange diffus bleibenden Ansätzen frühzeitig zu erkennen ist ebenso wichtig wie schwierig: Was ist überhaupt als Ausgangspunkt von solchen Prozessen anzusehen (und zu untersuchen) - dieser neue Zuschnitt der Arbeitsteilung oder jene

3) Diesen Fragen sowie eventuellen Folgen ist ein größeres empirisches Forschungsprojekt gewidmet, das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft ab Ende 1987 am ISF läuft. Zur besseren Einschätzung der Ergebnisse der Erhebungen in deutschen Betrieben sollen dabei u.a. auch Erfahrungen mit entsprechenden französischen Entwicklungen herangezogen werden. Für die Gewinnung einschlägiger Informationen auf einzelbetrieblicher Ebene ist eine Kooperation mit den in der Fußnote 1) genannten Instituten, die im Rahmen eines großen Forschungsprojekts Fallstudien in vergleichbaren Betrieben durchführen werden, geplant.

neue personalpolitische Maßnahme der Betriebe oder jener neue öffentliche Bildungsgang? Und noch schwieriger: Wie sind die Bedeutung und die Entwicklungsperspektive solcher Veränderungen realistisch einzuschätzen und die Faktoren, die dafür eine Rolle spielen, zu erkennen? Eine ausschließliche Beurteilung aus der Sache heraus kann nicht weiterhelfen, da "die Sache" ja gerade diffus vielgesichtig und in Entwicklung begriffen ist. Man würde entweder dem Schein der betrieblichen Selbstdarstellung und ihrer Werbung für ihre "Innovation" (bzw. dem Schein uneingeschränkter Nützlichkeit für betriebliche Interessen) oder dem eigenen Gefühl für die aktuelle historische Situation - (vereinfacht:) Umbruch aller Strukturen oder Dominanz von Kontinuität - aufsitzen.

Notwendig ist also ein theoretisch begründetes Konzept der Prozesse der Herausbildung und Stabilisierung von neuen Arbeitskräftekategorien und, dafür vorausgesetzt, dessen, wodurch Arbeitskräftekategorien bestimmt sind. Nur ein solches Konzept kann die Suche nach den für diesen Prozeß relevanten empirischen Phänomenen steuern und ihre kohärente Einordnung und Interpretation ermöglichen.

Diesen Fragen ist dieser Aufsatz gewidmet: Im Folgenden wird zunächst ein theoretisches Konzept zum "strukturellen Kern" von empirisch zu beobachtenden Arbeitskräftekategorien vorgestellt: das Konzept "gesellschaftlicher Qualifikationstypen". Auf der Grundlage dieses Konzepts werden dann die Bedingungen der Erosion traditioneller und der Herausbildung und Stabilisierung neuer Qualifikationstypen skizziert. Diese Aussagen, die aus Platzgründen in Thesenform erfolgen (und der besseren Verständlichkeit halber gelegentlich mit Beispielen illustriert werden), liefern die Fragen, die u.E. an empirisch beobachtbare uneindeutige Entwicklungen gerichtet werden müssen; Fragen also, die gewissermaßen als Indikatoren für Herausbildung und Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps dienen sollen (Kap. 2). Daran anschließend werden reichhaltige Informationen zu neueren Entwicklungen im Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals der französischen Industrie dargestellt und daraufhin befragt, wieweit sie für die Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps sprechen (Kap. 3). Die Einschätzung dieser Entwicklungen wird sich auf skizzierten Thesen, auf die durch sie geschärfte Problemsicht und Sensibilität gegenüber relevanten Fakten stützen können; zugleich sollen diese Fakten auch die Relevanz und - heuristische wie analytische - Fruchtbarkeit von Frage-

stellung und Konzept zeigen. Abschließend folgen, eher schlaglichtartig, Überlegungen zu möglichen gesellschaftlichen Folgen neuer Qualifikationstypen, vor allem zu Veränderungen der politischen Kräfteverhältnisse (Kap. 4).

2. Gesellschaftliche Qualifikationstypen – ein theoretisches Konzept in Thesenform⁴⁾

2.1 Der Kern einer Arbeitskräftekategorie – ein komplex strukturierter gesellschaftlicher Qualifikationstyp

Bei der Frage nach der Kontinuität bestehender und der Herausbildung neuer Arbeitskräftekategorien geht es nicht nur um Namen. "Der Facharbeiter" oder "der Meister" sind keine zufälligen Konglomerate von beliebigen fachlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die beliebig modifiziert, um beliebige Anforderungen erweitert oder reduziert werden können, keine zufälligen Schneidungen der Arbeitskraft des Gesamtarbeiters einer Gesellschaft.

Empirisch beobachtbare Arbeitskräftekategorien lassen sich zurückführen auf spezifische, in sich komplex strukturierte Syndrome von jeweils bestimmten Qualifikationen für den Produktionsprozeß einerseits ("Arbeitsvermögen") und für den Reproduktionsprozeß andererseits ("Reprodukti-

4) Das theoretische Konzept des Qualifikationstyps wurde im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München (Teilprojekt C3) erarbeitet, allerdings nie ausführlich publiziert. Für wichtige Teile vergleiche (zu den Reproduktionsqualifikationen): Asendorf/ Drexel/ Nuber, Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit – Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (Hrsg.): Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation, Frankfurt 1976; sowie (für das Konzept des Qualifikationstyps als komplexer Problemlösung) Drexel/ Nuber, Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch: Die Ablösung von Anlernung durch Ausbildung in Großbetrieben von Stahl und Chemie, Frankfurt/München 1979. Zum Widerspruch zwischen abstrakter und konkreter Arbeit vgl. auch Beck/Brater, Grenzen abstrakter Arbeit. In: Leviathan 2/1975; Beck/Brater behandeln diesen Widerspruch allerdings in einem anderen methodologischen und inhaltlichen Kontext.

onsvermögen"). Jedes dieser Qualifikationssyndrome stellt zum einen für sich, zum anderen im Kontext mit anderen Qualifikationssyndromen - im Arbeitsteilungs- und Kooperationszusammenhang des Produktionsprozesses ebenso wie in der Komplementarität des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses - Lösungsformen für strukturelle gesellschaftliche Probleme dar.

Qualität und innere Struktur jedes dieser Qualifikationssyndrome sind also nicht zufällig, sondern durch Widersprüche komplex determiniert. Um diesen nicht-zufälligen Charakter zu betonen und eine Verengung auf den einzelbetrieblichen Arbeitsprozeß oder gar Arbeitsplatz abzuwehren, um also ihren immer auch gesellschaftlichen Charakter zu unterstreichen, werden diese Qualifikationssyndrome im folgenden als "gesellschaftliche Qualifikationstypen" bezeichnet.

Die damit umrissenen Konstitutionsbedingungen von gesellschaftlichen Qualifikationstypen sind zunächst etwas auszuführen, bevor darauf aufbauend ihre Genese und Veränderung dargestellt werden können.

Qualifikationstypen als Formen der Strukturierung der Arbeitskraft einer Gesellschaft tragen, wie angedeutet, jeweils für sich, aber auch in ihrer Gesamtheit und ihren Beziehungen untereinander zur Lösung der Strukturwidersprüche bei, die im Produktionsprozeß und Reproduktionsprozeß sowie zwischen diesen angelegt sind. Qualifikationstypen sind "Bausteine" von komplexen historisch- und nationalspezifischen Lösungen ("Netzen" von Lösungen) individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Probleme, in denen sich diese Strukturwidersprüche konkretisieren. Diese Widersprüche können hier nicht in voller Breite entfaltet werden, seien aber doch in einigen wichtigen Aspekten exemplifiziert:

Der Produktionsprozeß erfordert einerseits vielfältige Selbständigkeit und Eigeninitiative, Entscheidungs- und Verantwortungsübernahme, andererseits Unterordnung unter die Anweisung des Betriebs; einerseits breite und generelle Kenntnis des Gesamtprozesses der Produktion und darauf bezogene Interventionsfähigkeit in diesen, andererseits spezialisierte Kenntnisse von seinen konkreten Einzelheiten und darauf bezogene Interventionspotentiale; einerseits Orientierung auf abstrakte Wertproduktion und damit Maximierung der quantitativen Leistung, andererseits auf Produktion

konkreter Gebrauchswerte und damit die Qualität der Arbeitsprodukte und die Schonung der Arbeitsmittel; usw.

Diese und andere widersprüchliche Erfordernisse sind durch Qualifikationsdifferenzierung und Arbeitsteilung auf verschiedene Qualifikationstypen verteilt, die durch unterschiedliche Kombinationen der entsprechenden Qualifikationsmomente charakterisiert sind und eben dadurch diesen Erfordernissen in je unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Kombination Rechnung tragen. Jeder Qualifikationstyp, so die These, enthält ein spezifisches Mischungsverhältnis zwischen den für den Produktionsprozeß insgesamt notwendigen, aber - weil widersprüchlichen - in einer Person nicht voll zu vereinbarenden "Qualitäten". Damit finden die zugrundeliegenden Widersprüche relative Lösungen, die Bewältigung des Produktionsprozesses wird möglich, wenn auch in auseinandergerissener, parzellierter Form. In der Kooperation der verschiedenen Qualifikationstypen wird diese Parzellierung aufhebbar, die Einheit des für den Produktionsprozeß insgesamt erforderlichen Arbeitsvermögens als äußerliche wieder hergestellt.

Ein Beispiel: Der klassische Angelernte erfüllt dominant die Erfordernisse einen intensiven Kenntnis von und Konzentration auf einen engen Ausschnitt des Produktionsprozesses und dessen Spezifika, einer Orientierung auf maximale Leistungserbringung, auf Unterordnung unter fremde Anweisungen etc.; der Meister verfügt über die Kompetenzen für die Zusammenschau eines größeren Ausschnitts des Produktionsprozesses und seiner Zusammenhänge mit anderen, er ist auf Produktqualität und Schonung der Maschinen orientiert, kann zentrale Planungen und Anweisungen verstehen, umsetzen und durchsetzen sowie Initiative und Verantwortung übernehmen usw. Beide Qualifikationstypen gemeinsam erbringen Leistungen für den Produktionsprozeß, die eine einzelne Arbeitsperson schwerlich erbringen könnte: in mehreren Dimensionen komplementäre, aber nicht voll vereinseitigte, sondern partiell "überlappende" - und eben damit erst Kooperation ermöglichende - Leistungen.

Durch Existenz und spezifische Gestalt von Qualifikationstypen werden also potentielle Probleme des Produktionsprozesses bewältigbar bzw. treten gar nicht erst auf. Dies verleiht einer gegebenen Struktur von Qualifikationstypen einen hohen Wert für Betriebe und zunächst einmal hohe Stabilität.

Ähnliches gilt für den Reproduktionsprozeß: Wie vielfach dargestellt⁵⁾, besteht zwischen Produktionsprozeß und Reproduktionsprozeß ein grundlegender Widerspruch: Der Produktionsprozeß, strukturell auf maximale Verwertung des eingesetzten Kapitals ausgerichtet, kann Reproduktion von Arbeitskraft nicht berücksichtigen, gefährdet sie tendenziell; andererseits braucht er aber ausreichend reproduzierte Arbeitskraft. Aus diesem Widerspruch resultieren potentiell nicht nur für die Lohnabhängigen, sondern auch für die Betriebe gravierende Probleme.

Zu ihrer Lösung haben sich in den industriellen Gesellschaften verschiedene gesellschaftliche Strukturen herausgebildet: öffentliche Bildungssysteme, Arbeitsschutzregelungen, Arbeitsmarktpolitiken usw. Aber auch die - auf die Gliederung der Arbeitskraft einer Gesellschaft in Qualifikationstypen bezogene - differentielle Strukturierung der gesellschaftlichen Prozesse der Erzeugung und Erhaltung ihrer Arbeitskraft sowie die dadurch bestimmten unterschiedlichen Qualifikationen für den Reproduktionsprozeß haben wesentliche Problemlösungsfunktion:⁶⁾

Jeder Qualifikationstyp verfügt über ein spezifisches Verlaufsmuster der Reproduktion seiner Arbeitskraft: eine typische Sequenz der Herkunft aus bestimmten Sozialsphären, bestimmten Bildungs- und Ausbildungsgängen, charakteristischen Mustern der zwischenbetrieblichen Mobilität sowie vor allem standardisierten innerbetrieblichen Arbeitsplatz- und Lohnkarrieren, mit denen jeweils spezifische Verläufe von Weiterqualifizierung bzw. Ent-

-
- 5) Außer der bereits genannten Arbeit Asendorf/Drexel/Nuber, 1976 u.a. Drexel, Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozeß - Betriebliche und gesellschaftliche Ursachen der Trennung von Qualifizierung und Produktion. In: Soziale Welt, 1980 Heft 3; Böhle, Produktionsprozeß, Risiken und Sozialpolitik - Anregungen für ein Forschungskonzept. In: Soziale Welt 1982, Heft 3/4 sowie Döhl/Sauer, Zum Konzept einer sozialwissenschaftlichen Risikoanalyse. Anhang in: Binkelmann: Wahrnehmung von Arbeitsbelastungen durch Industriearbeiter, München 1983.
 - 6) Vgl. detaillierter: Asendorf/Drexel/Nuber, a.a.O sowie dies aufnehmend, Argumente und empirische Belege in verschiedenen Arbeiten von Lempert, Lappe und Hoff, etwa Hoff/Lappe/Lempert, Sozialisationstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf. In: Soziale Welt 1982, Heft 3/4; dieselben, Methoden zur Untersuchung der Sozialisation junger Facharbeiter, Teil I und II, Berlin 1983; sowie Lappe, Die Einführung des jungen Facharbeiters in den Produktionsprozeß, Berlin 1984 (hektogr. Manuskript.).

lernung, von Belastung und Verschleiß und schließlich von Wiederausgliederung aus Betrieb und Erwerbstätigkeit verbunden sind.⁷⁾

Die Existenz der typischen, durch gesellschaftliche und betriebliche Institutionen, Regelungen und Traditionen abgestützten Muster des Reproduktionsverlaufs etwa des Facharbeiters oder des Ingenieurs orientieren die Bildungsentscheidungen und Bildungsanstrengungen von Individuen, steuern Prozesse von Selektion und Selbstselektion, kanalisieren und begrenzen Berufswechsel und die damit verbundene Zerstörung erworbener Qualifikation, sichern spezifische Leistungen der Weiterqualifizierung; sie steuern die Abwehr bestimmter, für den jeweiligen Qualifikationstyp als "nicht zumutbar" angesehener Belastungen bei gleichzeitiger Akzeptanz anderer, mit denen in Betrieb und Privatsphäre in einer für den Qualifikationstyp üblichen, erprobten Weise umgegangen wird; und sie steuern - über die im Karrieremuster jeweils vorgegebenen Möglichkeiten und Formen, die individuelle Reproduktionssituation zu verbessern - spezifische Formen der Interessenwahrnehmung und -vertretung (z.B. eher konkurrenzuelle oder eher solidarische) usw.

An diesen gesellschaftlich grob standardisierten Reproduktionsverlaufsmustern können Lohnabhängige ihr Reproduktionsverhalten in all seinen vielfältigen Facetten ausrichten. Und eben dadurch, daß die Lohnabhängigen selbst in strukturierter Weise ihre Arbeitskraft zu reproduzieren suchen, können die Betriebe tendenziell immer über reproduzierte Arbeitskraft verfügen, werden immanente Tendenzen des Produktionsprozesses zur Zerstörung bzw. Nichtberücksichtigung von Arbeitskraft konterkariert und begrenzt.⁸⁾

7) Es geht hier also nicht um individuelle Biographien in ihrer immer von Zufälligkeiten mitbeeinflussten Vielfalt, sondern um die Kernstrukturen, die den typischen Biographien eines Qualifikationstyps gemeinsam, gesellschaftlich standardisiert und durch gesellschaftliche Institutionen abgestützt sind. Auch geht es nicht nur um Muster des Berufsverlaufs oder gar nur um betriebliche Karrieremuster: Der Erwerbstätigkeit und dem Eintritt in einen Betrieb vorgelagerte, parallel laufende und nachfolgende strukturierte Prozesse der Reproduktion von Arbeitskraft sind mit einzubegreifen. Vgl. dazu Drexel, Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung - Zur Durchsetzung neuer Ausbildungsberufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen, Frankfurt/München 1982.

8) Vgl. Asendorf/Drexel/Nuber 1976, a.a.O.

Diese unterschiedlichen Reproduktionsverlaufsmuster formen unterschiedliche Reproduktionsqualifikationen, die die einzelnen Qualifikationstypen mitkonstituieren: zum einen je konkretes Wissen über jeweils relevante Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsmarktbedingungen, typische Gefährdungen von Qualifikation und Gesundheit durch den Arbeitsprozeß, sowie die zu erwartenden Formen der Ausgliederung aus Betrieb und Erwerbstätigkeit; zum anderen je konkrete Orientierungen und Fähigkeiten zum Umgang mit diesen Bedingungen, also jeweils typisches Bildungs- und Arbeitsmarktverhalten, je spezifische Kombinationen von Leistungsverausgabung und Leistungszurückhaltung im Arbeitsprozeß, je spezifische Orientierungen und Fähigkeiten zu individueller und/oder kollektiver Interessenvertretung sowie für private Reproduktionsprozesse ("Freizeit") und politische Prozesse der Absicherung von Reproduktionsgrundlagen ("politisches Engagement") usw. usf.

In jedem Qualifikationstyp bilden, so läßt sich resümieren, spezifische Qualifikationen für den Produktionsprozeß und spezifische Qualifikationen für den Reproduktionsprozeß, die in ein komplexes Netz von gesellschaftlichen Widerspruchslosungen eingebunden sind, eine in sich strukturierte Einheit. Sie sind miteinander kompatibel, wenn auch nicht notwendigerweise spannungsfrei, sie beeinflussen einander und erzeugen gerade in ihrer Gesamtheit und ihren Wechselwirkungen die je spezifische "Qualität" eines Qualifikationstyps.

Die damit zusammengefaßte theoretische Erklärung von Qualifikationstypen als nationalspezifischen Lösungsformen von Strukturwidersprüchen hat weitreichende Bedeutung für die Ausgangsfragen: Sie setzt einer Vermutung, bestehende Arbeitskräftekategorien seien durch Integration neuer fachlicher oder sozialer Qualifikationen beliebig modifizierbar, deutliche Grenzen. Und sie begründet - durch den Bezug auf ineinander verschränkte Problemlösungspotentiale - die Annahme einer hohen Stabilität von Qualifikationstypen.

2.2 Qualifikationstypen - trotz Stabilitätstendenzen Funktionsverlust und Erosion unterworfen

Wenn bestehende Qualifikationstypen so vielfältige und hohe Problemlösungskapazitäten für Betriebe, Individuen und Gesellschaft aufweisen, sind dann überhaupt Bedingungen denkbar, unter denen sie durch neue Qualifikationstypen abgelöst werden? Und ist vor allem angesichts der potenzierten Funktionalität des "Netzes" von bestehenden Qualifikationstypen ein "Herausbrechen" eines einzelnen aus diesem Netz überhaupt denkbar?

Ein Qualifikationstyp kann nach den skizzierten Annahmen schematisch gesehen auf dreifache Weise seine bisherige Problemlösungsfunktion verlieren:

Zum einen können im Produktionsprozeß neuartige Anforderungen an das Arbeitsvermögen entstehen, die nicht kompatibel sind mit den auf Reproduktion bezogenen Qualifikationen; ebenso wie neuartige Qualifikationserfordernisse für den Reproduktionsprozeß inkompatibel werden können mit weiterhin erforderlichen Qualifikationen für den Produktionsprozeß. In beiden Fällen könnte durch entsprechende Veränderungen die innere Flexibilität eines bestehenden Qualifikationstyps, so die These, überfordert werden; er würde seine interne Lebens- und Funktionsfähigkeit und damit auch seine äußere Problemlösungskapazität verlieren.

Um ein hypothetisches Beispiel zu geben: Wenn, etwa in einer Situation von hoher Facharbeiterarbeitslosigkeit, Facharbeiter gezwungen sind, ihre Gesundheit und ihre Nerven zu schonen, um vorzeitige Berufsunfähigkeit zu vermeiden und um bei Arbeitslosigkeit noch genügend "fit" für einen Neubeginn in einem neuen Betrieb zu sein, dann werden Facharbeiter diese neuen Einsichten und Fähigkeiten für den Reproduktionsprozeß wohl rasch erwerben; sie könnten dann aber die traditionellen Anforderungen des Produktionsprozesses an die Erbringung hoher gleichbleibender Leistung, an die Akzeptanz von längeren Streßphasen und an die Übernahme von oft weitreichender Verantwortung nicht mehr gerecht werden. Wichtige Komponenten des Qualifikationstyps Facharbeiter müßten erodieren.

Zum zweiten können Veränderungen in den gesellschaftlichen und betrieblichen Bedingungen der Herstellung von Arbeitsvermögen bzw. von Reproduktionsvermögen einen Qualifikationstyp erodieren lassen: Wenn sich die Familienverhältnisse eines Sozialmilieus und deren Sozialisationsprozesse, die Bildungsgänge und ihre qualifikatorischen Resultate, wenn sich die Übergänge von Bildung in Beschäftigung und die durch sie erzeugten Ori-

entierungen und Verhaltensweisen ändern, bringen die in einen Qualifikationstyp einmündenden Individuen nicht mehr dieselben fachlichen und sozialen Qualifikationen mit wie ihre Vorgänger. Dasselbe ist bei neuartigen betrieblichen Karrieremustern, bei Veränderungen der überbetrieblichen Mobilitätswege und der erwartbaren Muster der Ausgliederung aus Betrieb und Beschäftigung zu vermuten: Der traditionelle Qualifikationstyp kann nicht mehr erzeugt werden.

Ein hypothetisches Beispiel: Könnten etwa Industriebetriebe aufgrund einer breiten Bildungsexpansion und einer dadurch bedingten massiven Schrumpfung des Angebots an Haupt- und Realschülern tendenziell nur noch Abiturienten für die Ausbildung zum Facharbeiter rekrutieren, so könnten sie unter den damit verbundenen Bedingungen der Erzeugung von Qualifikation die für den traditionellen Facharbeiter typische Mischung von Eigenaktivität und Unterordnung, von Bereitschaft zu sowohl geistiger als auch manueller (zum Teil sehr belastender) Arbeit, von langfristigem Sich-Einlassen auf und "Einfühlen" in die sehr konkreten Bedingungen einzelner Maschinen und Anlagen⁹⁾ nicht mehr realisieren. Der typische Facharbeiter könnte nicht mehr entstehen.

Eine dritte Möglichkeit der Erosion eines bestehenden Qualifikationstyps ist, wiederum schematisch gesehen, dann zu erwarten, wenn sich Qualifikationsanforderungen einerseits und die in den gesellschaftlichen und betrieblichen Reproduktionsprozessen entstehenden Qualifikationsmomente andererseits auseinanderentwickeln.

Wiederum anhand eines Beispiels: Wenn es einerseits immer mehr zur Norm wird, daß man vor Antritt einer Lehrausbildung das Abitur oder zumindest den Realschulabschluß absolviert hat, damit immer besser vorqualifiziert und älter ist, und andererseits aber die neuen Technologien, nach der Phase ihrer Implementation, in ihren Anforderungen rasch und drastisch banalisiert und anlagenspezifisch verengt werden, sodaß Qualifikationen wie Monotonieresistenz, langfristige Bindung an Einzelanlage und Einzelbetrieb – also traditionelle Angelerntenqualifikationen – an Bedeutung gewinnen würden, müßte es zu Problemen kommen: zu "Unruhe", zu Leistungsproblemen und Arbeitskonflikten sowie zu Versuchen, in Weiterbildung, in andere Betriebe oder in Selbständigkeit abzuwandern. Die neuartigen Arbeits- und Reproduktionsqualifikationen würden sich als nicht kompatibel, ihre Kombination als nicht lebensfähiger "Bastard" erweisen, neue Lösungen würden notwendig.

9) In welchem Ausmaß eine je spezifische (Über-)Formung auch von Sinnen und Emotionen notwendig ist für eine vollwertige Wahrnehmung (im doppelten Sinn) industrieller Arbeit und ihrer Arbeitsmittel, und welche langen und gar nicht selbstverständlichen Prozesse eine solche Formung erfordert, haben kürzlich Böhle/Milkau gezeigt: Böhle/Milkau, Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung der sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß, Frankfurt/München 1988

2.3 Ein neuer Qualifikationstyp - Formen und Bedingungen neuer Problemlösungen

Ist ein Qualifikationstyp in Erosion begriffen, so muß eine neue komplexe Problemlösung, eine neue Verbindung von herstellbaren und miteinander kompatiblen Qualifikationen für den Produktions- und Reproduktionsprozeß entstehen, die für sich und im Zusammenspiel mit anderen Qualifikationstypen die skizzierten Probleme lösen (helfen) können. Die Betriebe - als zentrale, wenn auch nicht ausschließliche Akteure in solchen Prozessen der Herausbildung neuer Lösungen - haben hierbei im Prinzip mehrere Ansatzpunkte:

Zum einen können sie den Produktionsprozeß in einer Weise verändern, daß er von anderen, problemlos herzustellenden Qualifikationstypen bewältigt werden kann; diese "Ausweich"-Strategie ist für die hier diskutierte Frage nach neuen Qualifikationstypen ohne Bedeutung.

Zum anderen können sie eine Reihe von Strategien einschlagen, die direkt oder indirekt zu einem neuen Qualifikationstyp führen:

Ist die Erosion der Problemlösungsfähigkeit des traditionellen Qualifikationstyps verursacht durch neue Anforderungen (sei es an Arbeitsvermögen, sei es an Reproduktionsvermögen) und durch deren Inkompatibilität mit wesentlichen Charakteristika des bestehenden Qualifikationstyps, sodaß eine Problemlösung durch Integration der erforderlichen neuen Qualifikationen nicht möglich ist, so können Betriebe ein neues, in seinem qualifikatorischen Produkt in sich konsistentes Reproduktionsverlaufsmuster schaffen bzw. die Schaffung von dessen gesellschaftlichen Sequenzen - etwa einen neuen Bildungsgang - bei gesellschaftlichen Reproduktionsinstanzen durchsetzen. Dabei können sie unter Umständen durchaus einzelne "Bausteine" bestehender anderer Qualifikationstypen nutzen (etwa durch Rekrutierung von Arbeitskräften mit einer Vorbildung, welche bisher in einen anderen Qualifikationstyp eingemündet ist).

Ist die Erosion des traditionellen Qualifikationstyps verursacht durch weitreichende Veränderungen in den Bedingungen der Herstellung von Ar-

beitskraft, so können Betriebe sich auf diese und deren qualifikatorisches Produkt einstellen, es ggfs. durch neue betriebliche Reproduktionssequenzen überformen, und den Produktionsprozeß bzw. allgemeiner, die Bedingungen der Verwertung von Arbeitskraft darauf bezogen reorganisieren.

Ist schließlich die Erosion des traditionellen Qualifikationstyps dadurch bedingt, daß sich Anforderungen und hergestellte Qualifikationen auseinanderentwickeln, so können Betriebe ihre Probleme entweder durch neue Reproduktionsverlaufsmuster oder durch eine Reorganisation des Produktionsprozesses oder durch eine Kombination von beidem zu lösen versuchen.

Für diese Strategien verfügen Betriebe im wesentlichen über vier Instrumente, deren Nutzung jeweils durch externe und interne Bedingungen beeinflusst wird:

Sie können erstens Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsteilung und Kooperation verändern und damit fachliche und soziale Anforderungen neu gestalten; Voraussetzung dafür ist eine Begrenzbarkeit der direkten und indirekten, materiellen und immateriellen Folgekosten solcher Veränderungen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn aus anderen Gründen (etwa marktbedingte Produktionsumstellung) eine Reorganisation des Produktionsprozesses möglich oder sogar notwendig und legitimierbar ist und wenn Spielräume zur Veränderung der Arbeitsaufgaben bestehen.

Betriebe können zweitens ihre Rekrutierungspolitik ändern und Arbeitskräfte mit neuartigen oder anderen als den bisher rekrutierten fachlichen und sozialen Kenntnissen und Verhaltenspotentialen einstellen. Voraussetzung dafür ist, daß sich die Arbeitskräfte mit den gewünschten neuartigen fachlichen und/oder sozialen Qualifikationen für die vorgesehenen Tätigkeiten rekrutieren und an den Betrieb binden lassen. Situationen, in denen die Arbeitsmarktlage den betroffenen Arbeitskräften wenig Alternativen läßt, begünstigen derartige Strategien.

Betriebe können drittens neuartige Aus- und Weiterbildungsgänge schaffen bzw. ihre Schaffung initiieren, welche zur Erzeugung der erforderlichen und in sich zu vereinbarenden fachlichen und sozialen Qualifikationen beitragen. Voraussetzungen, die diese Strategie begünstigen, sind die Verfügbarkeit von eigenen und/oder die Mobilisierbarkeit von staatlichen

Ressourcen sowie eine entsprechende personalpolitische und berufspädagogische Konzeptionsfähigkeit des Betriebs.

Und viertens können Betriebe neue Sequenzen des informellen Erwerbs von fachlichen und sozialen Qualifikationen durch innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel ("Karrieremuster"), d.h. neue Abfolgen von spezifischen Lernchancen und -zwängen schaffen. Auch hierfür sind personalpolitische Strategiefähigkeit und Konzeptionskompetenz des Betriebs vorausgesetzt.

Die Nutzung dieser Instrumente betrieblicher Politik eröffnet dem Betrieb neue Lösungen, die eine bessere Übereinstimmung von Anforderungen und herstellbaren bzw. verfügbaren Qualifikationen versprechen. Ob damit aber ein neuer Qualifikationstyp entsteht, der sich durchsetzen und stabilisieren kann, ist zunächst durchaus offen.

2.4 Die Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps im Betrieb - ein problemhaft-konfliktueller Prozeß

Wenn Betriebe eine der skizzierten Maßnahmen ergreifen, dann ist dies nur ein erster Ansatz für ein mögliches Sich-Herausbilden eines neuen Qualifikationstyps, keinesfalls dafür, daß ein solcher mit Sicherheit oder daß er genau in der vom Betrieb konzipierten Form entsteht. Das Beharrungsvermögen der traditionellen Strukturen des Betriebs, der daran festgemachten betrieblichen Funktionsmechanismen und Politiken sowie der darauf bezogenen Partikularinteressen der verschiedenen Arbeitskräftegruppen können die Realisierung der betrieblichen Strategie vor vielfältige und gravierende Probleme stellen und damit die Durchsetzung und langfristige Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps be- oder sogar verhindern:

Neue Rekrutierungsmuster, neue Aus- und Weiterbildungsgänge entwerfen zum einen traditionelle Politiken und Verfahren der betrieblichen Personal- und Ausbildungspolitik. Vor allem neue Karrieremuster bedeuten einen Bruch in den traditionellen Verfahren und Routinen der Beförderungspolitik, der systemische, über die unmittelbar betroffenen Arbeitskräftegruppen hinausgehende Folgen haben kann: Attraktivitätsverlust traditioneller Positionen, deren Aufstiegschancen reduziert werden; Zerstörung der an Aufstiegschancen gebundenen Leistungs- und/oder Weiter-

bildungsanreize usw. Vor allem kann durch neue Karrieremuster, die ein "Nachziehen" der Ansprüche traditioneller Qualifikationstypen auslösen, die Stabilität von Lohnpolitik und Lohnstruktur für den gesamten Betrieb gefährdet werden. Die Notwendigkeit, für die Integration eines neuen Qualifikationstyps bestehende betriebliche Teilpolitiken zu verändern, können also Widerstände des Managements hervorrufen.

Zum anderen können durch den Einsatz eines neuen Qualifikationstyps vorhandene Qualifikationen entwertet und daran gebundene Schlüsselpositionen und gute Reproduktionsbedingungen erodiert werden. Neue Qualifikationstypen treten in mehr oder minder direkte Konkurrenz mit traditionellen; interessante Arbeitsaufgaben, Dispositionsbefugnisse und Freiheitsräume, gute Arbeitsbedingungen bzw. Belastungen sowie Chancen einer Verbesserung durch Aufstieg werden umverteilt. Damit sind Interessen und durch lange Tradition legitimierte Ansprüche der vorhandenen Qualifikationstypen angehörenden Arbeitskräfte betroffen. Diese können sich dagegen zur Wehr setzen - individuell durch informellen Widerstand gegen die Arbeitskräfte des neuen Qualifikationstyps oder kollektiv durch Einflußnahme auf die betriebliche Politik über die Arbeitnehmervertretung oder die unmittelbaren Arbeitsvorgesetzten.

An diesem Punkt ist die Entstehung eines neuen Qualifikationstyps störanfällig und gefährdet: Während die personalpolitische Entscheidung für Maßnahmen zur Schaffung eines solchen - für neue Rekrutierungs- und Beförderungspolitiken, neue Aus- und Weiterbildungsgänge - vom Management autonom getroffen werden kann, sind an dem Prozeß ihrer konkreten Umsetzung, an der Eingliederung und Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps notwendigerweise viele Instanzen und viele Personen mit vielen partikularen Interessen beteiligt: Die Arbeitskräfte mit dem neuen Qualifikationsprofil müssen "angenommen", in Arbeitsteilung und Kooperation integriert werden, die neuen Muster der Arbeitsteilung und der Personalpolitik müssen stabilisiert, "normalisiert" sein und dürfen nicht zu Dauerkonflikten führen. Die neuen Arbeitskräfte müssen ihren "Platz" im funktionalen, aber auch im sozialen Gefüge des Arbeitskollektivs finden, - einen tendenziell undiskutierten Platz.

Diese Notwendigkeit gibt den bestehenden Belegschaften - insbesondere wenn sie Allianzen mit den Exponenten betroffener Teilpolitiken im Ma-

nagement bilden - von verschiedenen Punkten her die Möglichkeit, die Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps für lange Zeit zu behindern und vor allem seine quantitative Verbreitung - Voraussetzung jeder Normalisierung und Stabilisierung - zu verhindern.¹⁰⁾

Doch können sie betriebliche Personalpolitiken auch zu Kompromissen mit den bedrohten Partialinteressen, d.h. zu erheblichen Modifikationen neuer Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Beförderungsmuster gegenüber ursprünglichen Zielen veranlassen - und damit: zu deutlichen Modifikationen der erzeugten fachlichen und sozialen Qualifikationen.

Zusammengefaßt: Die Integration eines neuen Qualifikationstyps in die bestehenden betrieblichen Strukturen und Funktionsmechanismen ist ein komplizierter und riskoreicher Prozeß, in dem betriebliche Veränderungsintentionen und -politiken über bestehende betriebliche Strukturen "gebrochen" und mehr oder weniger an diese angepaßt werden.

2.5 Ein neuer Qualifikationstyp - Probleme seiner gesellschaftlichen Reproduktion

Damit aus dem Produkt veränderter Personalpolitiken einzelner Betriebe ein gesellschaftlicher Qualifikationstyp wird, muß dieser sich gesellschaftlich reproduzieren können: Er muß seinen Platz nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Gesellschaft und in den gesellschaftlichen Reproduktionsprozessen gefunden haben.

Gesellschaftliche Verortung erfordert zunächst eine gewisse Verbreitung des neuen Qualifikationstyps in vielen Betrieben; nur so können sich - in der gesellschaftlichen Wahrnehmung und real - ein "typisches" Qualifikationsprofil, "typische" Arbeits- und Lebensbedingungen und Karrieremuster herausbilden, welche für die Orientierung von Entscheidungen und (Vor-)Leistungen in Bezug auf die eigene Arbeitskraft erforderlich sind. Voraussetzung für eine solche Verbreitung ist eine gewisse Unabhängigkeit des Qualifikationstyps und seiner Erzeugung von den Schwankungen ein-

10) Ein solcher Prozeß einer langjährigen, schwierigen, in einzelnen Betrieben zeitweise gescheiterten Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps ist in Drexel 1982, a.a.O. dargestellt

zelbetrieblicher Bedingungen und Interessen; hierfür sind staatliche Interventionen (Schaffung von auf Dauer angelegten Bildungsgängen u.ä.) von großer Bedeutung. Ohne solche gesellschaftlich gestützten Verfestigungen zumindest bestimmter Momente eines neuen Reproduktionsverlaufsmusters wird es bei Sonderentwicklungen einzelner Betriebe bleiben, die vielleicht lange bestehen, vielleicht aber auch rasch wieder verschwinden.

Gesellschaftliche Verortung bedeutet ferner, daß der Platz, den der sich herausbildende neue Qualifikationstyp in der betrieblichen Struktur inne hat, transparent ist auch über den Betrieb hinaus, im gesellschaftlichen Raum. Nur so können individuelle Reproduktionsentscheidungen und -leistungen in Bezug auf ihn erfolgen, nur so kann er kontinuierlich gesellschaftliche Bildungs- und Mobilitätsprozesse steuern.

Dies aber ist Voraussetzung dafür, daß sich der neue Qualifikationstyp auf Dauer reproduziert: Nur so können, auch bei Schwankungen der Rahmenbedingungen, kontinuierlich Arbeitskräfte in größerer Zahl in diesen Qualifikationstyp einmünden. Und nur so können mit einer gewissen Verlässlichkeit die jeweils spezifischen Qualitäten und Dynamiken eines bestimmten Sozialmilieus mobilisiert und genutzt werden, aus denen insbesondere die sozialen, aber auch manche fachlichen Qualifikationen, die den Wert eines Qualifikationstyps ausmachen, immer zu einem guten Stück leben. Je mehr sich eine Zuordnung zwischen einem bestimmten Sozialmilieu und einem neuen Qualifikationstyp "einregelt" und stabilisiert, desto mehr werden umgekehrt auch Betriebe Arbeitsorganisation und Einsatzfelder auf die dadurch verlässlich verfügbaren qualifikatorischen Vorleistungen dieser Sozialmilieus abstellen und damit die massenhafte Durchsetzung dieses Qualifikationstyps von der Nachfrageseite her stabilisieren.

Und schließlich bestimmt die Existenz einer Organisation, die der Vertretung der spezifischen Partikularinteressen des neuen Qualifikationstyps, aber auch seiner symbolischen Verortung im Gefüge der traditionellen Qualifikationstypen dient, seine "Qualität" und seine Durchsetzung wesentlich mit: Ob nun für den neuen Qualifikationstyp eine eigene Organisation geschaffen oder ob er mit seinen spezifischen Interessen in eine schon bestehende Organisation integriert wird - seine sozialen Qualifikationen (Reproduktionsvermögen) werden dadurch noch einmal wesentlich überformt; und vor allem wird seine Stabilisierung und seine dauerhafte

gesellschaftliche Reproduktion auch über die Schwankungen einzelbetrieblicher Bedingungen hinweg dadurch abgesichert.

Die skizzierten Voraussetzungen für die Herausbildung eines stabilen neuen Qualifikationstyps in Betrieb und Gesellschaft machen seine Entstehung also zu einem schwierigen und störanfälligen Prozeß, der zwar durch Entscheidungen und Politiken des Managements in Gang gesetzt, aber keinesfalls durch sie allein und voll gesteuert werden kann. Stabilisierungsprobleme aufgrund von internen Widerständen und solche aufgrund externer Bedingungen können sich addieren und damit verschärfen: Umstrittene Positionen in der betrieblichen Arbeitsteilung, die Unsicherheit, wie weit vom Betrieb in Aussicht gestellte Ansprüche auf Arbeitsinhalte und Karrieren gegen vorhandene Widerstände zu realisieren sein werden und um welchen Preis, und erst recht eine - solche Widerstände berücksichtigende - gespalten-uneindeutige betriebliche Politik können die Attraktivität eines neuen Qualifikationstyps massiv schmälern, wenn nicht zerstören. Wenn dies auf eine Situation trifft, in der der neue Qualifikationstyp noch keine Formen der Interessenvertretung herausgebildet hat und auch nicht durch eine bestehende Organisation vertreten wird, sodaß einheitliche und erfolgversprechende Politiken zur Abstützung seiner Durchsetzung fehlen, wenn ferner bessere Alternativen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt existieren, können sich, so ist zu vermuten, auch relativ weit gediehene Entwicklungen wieder verlieren. Die mit den betrieblichen und den gesellschaftlichen Voraussetzungen für die Herausbildung und Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps bezeichneten Probleme können also nicht nur mehr oder minder weitreichende Modifikationen des zunächst gewollten Qualifikationsprofils verursachen. Sie können auch, selbst bei länger dauernden und insgesamt durchaus Teilerfolge aufweisenden Entwicklungen doch zu einem kumulativen Scheitern dieses Prozesses führen.

2.6 Die wichtigsten Indikatoren der Durchsetzung und Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps - Zusammenfassung

Wie lassen sich diese Thesen operabel machen für die Ausgangsfrage nach aktuellen Prozessen der Herausbildung und Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps? Auf welche Phänomene haben sich empirische Untersu-

chungen zu konzentrieren? Wie kann man beurteilen, ob hier oder da beobachtbare neue Aufgabenzuschnitte und Einsatzbedingungen, ob diese oder jene neuen Aus- und Weiterbildungsgänge zur Entstehung eines neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyps führen oder aber vereinzelt bleiben, eventuell scheitern werden? Wie beurteilen, wie weit ggfs. die Durchsetzung und Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps schon vorangeschritten ist?

Die skizzierten Thesen lassen sich zu einigen zentralen Kriterien zur Beurteilung neuer Entwicklungen - gewissermaßen zu Indikatoren - zusammenfassen:

Erstens muß ein neues Bündel von fachlichen und sozialen Qualifikationen entstehen, das für betriebliche Probleme Lösungen bringt, welche die traditionellen Qualifikationstypen nicht oder nicht mehr in dieser Qualität bieten.

Zweitens muß für den neuen Typ von Arbeitskraft ein deutlich umgrenzter "Platz" im Betrieb, in den betrieblichen Einsatzfeldern, Arbeitsteilungsmustern und Hierarchieniveaus, in der betrieblichen Lohnstruktur und in der Karriereordnung existieren. Dieser "Platz" muß einigermaßen abgesichert sein und von den wichtigsten Instanzen und Interessengruppen des Betriebs ohne Dauerkonflikt akzeptiert werden. Vor allem muß ein deutlich konturiertes und verlässliches neues Karrieremuster existieren.

Drittens muß der neue Typ von Arbeitskraft auch seinen Platz in der Gesellschaft und in den gesellschaftlichen Reproduktionsprozessen gefunden haben: Nicht nur ist seine Verbreitung über eine Vielzahl von Betrieben erforderlich, sondern auch eine gewisse Vereinheitlichung seines "Platzes" in den betrieblichen Strukturen und seines Karrieremusters über den Einzelbetrieb hinaus. Der Zusammenhang zwischen den im gesellschaftlichen Raum verorteten Reproduktionssequenzen - der Abfolge von Herkunft, Bildungs- und Ausbildungsgängen, überbetrieblicher Mobilität - einerseits und spezifischen betrieblichen Einsatzfeldern und daran gekoppelten Reproduktionschancen und -risiken andererseits muß auch im gesellschaftlichen Raum halbwegs transparent sein. Eine eindeutige und allgemein bekannte Bezeichnung ("Name") ist insofern ein wichtiges Indiz dafür, als sie

als Kürzel für den Zusammenhang von durchschnittlicher Qualifikation, Stellung im Betrieb sowie Arbeits- und Lebensbedingungen fungiert.

Und schließlich sind Gruppenaktivitäten und Organisierung, die der Definition und Durchsetzung gemeinsamer Interessen dienen, und gemeinsame Selbst- und Fremdwahrnehmung als Indikatoren für eine - dann freilich schon recht weit vorangeschrittene - Durchsetzung eines neuen Qualifikationstyps anzusehen.

Mit diesen "Indikatoren" und der durch die Thesen geweckten Problemsicht ist nun auf die Ausgangsfrage nach möglichen neuen Qualifikationstypen im Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals zurückzukommen. Am Beispiel einschlägiger Entwicklungen in Frankreich, die bereits sehr viel deutlichere Konturen aufweisen als die skizzierten Ansätze in der deutschen Industrie, wird gezeigt, daß und in welcher Weise so etwas denkbar ist, aber auch, um welche einen komplexen, widersprüchlichen und von Scheitern bedrohten Prozeß es sich dabei handelt. Es liegt auf der Hand, daß diese Entwicklungen wegen der sehr andersartigen betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Frankreich nicht unmittelbar auf die deutsche Industrie übertragbar sind, doch zeigen sie mögliche Entwicklungslinien.

3. Das Beispiel Frankreich: Neue Technikertypen - dringend gebraucht, aber instabil

Auch in Frankreich wurden lange Zeit, wie in der deutschen Industrie, mittlere Positionen - d.h. vor allem die Positionen der "maitrise" (untere Führungskräfte) und der "techniciens" (mit technischen Funktionen vor allem in den technischen Büros betraute Arbeitskräfte unterhalb von Ingenieuren und höheren Führungskräften, - im Folgenden als "Techniker" bezeichnet¹¹⁾ - überwiegend durch Aufstieg von Arbeitskräften aus der Arbeiterschaft besetzt: aus einer Arbeiterschaft, die freilich nur zu einem wesentlich kleineren Teil als in der deutschen Industrie über eine (in der Regel schulische) Berufsausbildung verfügt - und damit in der streng ge-

11) Der Begriff des technischen Angestellten wäre irreführend, da er weiter ist und zudem der Angestellten-Status in Frankreich eine andere (mindere) Bedeutung hat als in der deutschen Industrie.

gliederten Hierarchie des französischen Bildungssystems auf Niveau V platziert ist -, während die übrigen nur über abgebrochene Schullaufbahnen, Berufsvorbereitung oder Ausbildung im Handwerk verfügen (Niveau VI und V b).

Das Muster des Zugangs zu mittleren Positionen durch Aufstieg aus der Arbeiterschaft wird nun seit etwa zwei Jahrzehnten zunehmend ergänzt durch neuartige schulische Bildungsgänge im öffentlichen Bildungssystem, welche zum Techniker qualifizieren und einen direkten Zugang ins Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals ermöglichen: erstens durch einen gymnasialen Bildungsgang, der zu einem Technikerabitur - und damit auf das Bildungsniveau IV - führt; und zweitens durch zwei auf dem (allgemeinen oder Techniker-)Abitur aufbauende zweijährige höhere Technikerbildungen, die zum Niveau III führen.

Diese in mehrfachen Anläufen geschaffenen Innovationen des französischen Bildungssystems sollten einer sich seit den 50er Jahren zeigenden massiven Knappheit an technischen Qualifikationen begegnen¹²⁾. Haben sie zur Herausbildung eines oder mehrerer neuer Qualifikationstypen geführt? Oder sind sie von dem bestehenden Spektrum von Qualifikationstypen und den mit ihnen verbundenen betrieblichen Strukturen von Arbeitsteilung und Personalpolitik absorbiert worden?

Die Antwort ist nicht leicht. Die reichhaltige bildungssoziologische und arbeitssoziologische Literatur liefert zwar zahlreiche, aber parzellerte und damit uneindeutig bleibende Informationen. Mit Hilfe der oben entwickelten theoretischen Annahmen und empirischen Indikatoren lassen sich aus diesen Informationen zumindest ansatzweise die hier gegebenen, offenbar sehr widersprüchlichen Bedingungskonstellationen und Prozesse rekonstruieren. Sie stellen sich für das Technikerabitur (3.1) deutlich anders dar als für die Ausbildungen von höheren Technikern (3.2).

12) Meylan: De l'Ecole Nationale Professionnelle au Baccalauréat de Techniciens ou l'évolution d'une filière de l'enseignement technique. In: Formation Emploi 4/1983.

3.1 Techniker mit Abitur – massenhaft, aber als Qualifikationstyp hybrid

Das Technikerabitur (BTn) ist Mitte der 60er Jahre in Reaktion auf den großen Bedarf an technischen Qualifikationen in Form einer inhaltlichen und formalen Aufwertung bereits bestehender Ausbildungen geschaffen worden¹³⁾. Es existiert in verschiedenen "sections", die jeweils dominant auf Industrie, Dienstleistungssektor oder Informatik ausgerichtet und ihrerseits noch einmal in viele Fachrichtungen gegliedert sind. So kann man etwa innerhalb der Serie F (industrielle Fachrichtungen) das Technikerabitur Maschinenbau, das Technikerabitur Elektrotechnik, das Technikerabitur Elektronik und weitere sechs industrielle Abiture absolvieren. Diese Bildungsgänge, für die man sich drei Jahre vor dem Abitur entscheiden muß¹⁴⁾, enthalten neben allgemeinbildendem und fachtheoretischem Unterricht auch fachpraktische Lerneinheiten in Lehrwerkstätten der Schulen. Das Technikerabitur weist höhere drop out-Quoten auf als das allgemeinbildende Abitur, wohl nicht zuletzt aufgrund der Doppelbelastung durch allgemeinbildende und berufliche Lerninhalte. Im Prinzip ist es dem allgemeinbildenden Abitur gleichwertig, gilt aber vielfach als zweiklassig.

Die Zahl derer, die das Technikerabitur in den hier interessierenden industriellen Fachrichtungen der Serie F mit Erfolg absolviert haben, hat sich zwischen 1970 und 1983 von etwa 11.000 auf gut 22.000 Schüler pro Jahr erhöht, wobei 1983 fast 39.000 diese Prüfung ablegen wollten; zu den 22.000 Abiturienten mit Diplom müssen also noch einmal ca. 17.000 mit etwa gleichem Bildungsniveau dazugerechnet werden.¹⁵⁾

Wird aus diesen wachsenden, sich über die Jahre hinweg akkumulierenden Strömen von jungen Arbeitskräften mit einem Abitur, das in seiner Kombination von höherer Allgemeinbildung, breiter fachtheoretischer und zu-

13) 1969 legten die ersten Jugendlichen ein Technikerabitur ab (ebd.).

14) Im Prinzip gibt es auch einen Zugang nach Absolvierung einer schulischen Berufsausbildung; er wird aber kaum genutzt.

15) Meylan: Evolution de formations Industrielles de Niveau IV. In: CEREQ, Dossier Formation Emploi, Niveau IV de formation et accès aux emplois industriels, 1985. Es ist allerdings zu vermuten, daß ein Teil der 17.000 an der Prüfung gescheiterten Jugendlichen diese noch einmal wiederholt.

mindest ansatzweise praktischer Ausbildung nach allgemeiner Vorstellung ja eigentlich den Stein der Weisen sowohl für die Betriebe wie für die Arbeitskräfte darstellt, nun ein neuer Qualifikationstyp? Die Fakten stimmen skeptisch, in mehrfacher Hinsicht:

Obwohl dieser Bildungsgang mit seinen recht spezifischen Fachrichtungen doch auf deutlich umrissene Technikerpositionen zugeschnitten ist und nicht darauf, als Ausgangspunkt für weitere Ausbildungsgänge zu dienen, schrumpft der Anteil derjenigen, die auf diesem Niveau IV das Bildungssystem endgültig verlassen und in Beschäftigung eintreten, deutlich; dies trotz wachsender Schüler- und Absolventenzahlen: In der Fachrichtung F mit ihren verschiedenen Untersparten haben 1981 zwischen 66 und 94 % der Absolventen weitere Ausbildungen im öffentlichen Bildungssystem (meist an der Universität) aufgenommen¹⁶⁾. Eine kontinuierliche gesellschaftliche Reproduktion eines möglichen neuen Qualifikationstyps "Techniker mit Abitur" ist also offenbar nicht gesichert.

Diese Entwicklung läßt vermuten, daß der Weg in das Berufsleben dauerhafte, ja zunehmende Probleme aufwirft; und solche existieren in der Tat:

Zwar zeigen Informationen aus Betriebsfallstudien, daß Betriebe für anspruchsvolle Arbeitsplätze insbesondere im Zusammenhang mit neuen Technologien statt Absolventen des Niveaus V nun zunehmend oder ausschließlich solche des Niveaus IV (d.h. mit Abiturniveau) rekrutieren, da sie sich von diesen eine in vielfacher Weise bessere Bewältigung der neuen Anforderungen versprechen¹⁷⁾. Jedoch ist bei der Einmündung der Absolventen dieses Bildungsgangs ins Berufsleben eine ungewöhnlich

16) Faktisch sind die Zahlen noch höher, da aus statistischen Gründen diejenigen, die unmittelbar nach dem Abitur ihren Wehrdienst antreten oder auf Privatschulen gehen, nicht erfaßt sind.

17) Simula/Berreuer, Les emplois de Niveau IV dans le répertoire français des emplois. In: CEREQ, Dossier Formation Emploi, Niveau IV de formation et accès aux emplois industriels, 1985; Denis: Les débouchés professionnels offerts aux jeunes diplômés de Niveau IV dans la maintenance industrielle; ferner Hillau, 1985: La remise en cause des filières professionnelles dans le secteur de la machine-outil. In: Formation Emploi 12/1985; und ders. L'émergence de nouvelles fonctions professionnelles dans l'industrie chimique, leur lien avec la formation. (Manuskri.), Paris 1987.

starke Streuung zu beobachten.¹⁸⁾ Obwohl das BTn ja im Hinblick auf den großen Bedarf an Technikerqualifikationen konzipiert worden war, mündet von denjenigen, die ohne weitere Ausbildungen sofort ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, nur ein relativ kleiner Teil auch tatsächlich in Technikerpositionen – und damit in Personengruppe und sozialen Status der Techniker – ein, sehr viel mehr dagegen in Arbeiterpositionen. Von den Absolventen des Jahres 1980 etwa, die ins Erwerbsleben eingetreten sind, finden sich ein Jahr später 46 % in Arbeiterpositionen, 23 % in Angestelltenpositionen, 9 % als technische Zeichner und nur 14 % in Technikerpositionen¹⁹⁾. Diese der Bezeichnung des Bildungsgangs und den damit wohl assoziierten individuellen Zielen kaum entsprechenden Einmündungen in das Erwerbsleben können zwar bis zu einem gewissen Grad im Lauf der ersten Berufsjahre ausgeglichen werden; doch befinden sich auch nach fünf Jahren erst 31 % der Absolventen in Technikerpositionen, 32 % dagegen weiterhin in Arbeiterpositionen.

Hand in Hand mit dem Risiko, in eine Arbeiterposition einzumünden und dort eventuell auch langfristig zu bleiben, geht das noch größere Risiko, das Berufsleben mit einem prekären Arbeitsverhältnis zu beginnen: 60 % der 1980er Absolventen befand sich 1981 in Arbeitsverhältnissen mit Zeitvertrag, staatlich gestützten Einarbeitungsverhältnissen usw. Und schließlich steigt die Arbeitslosigkeit auch für diese Gruppe zumindest zu Beginn ihres Berufslebens deutlich an (zwischen 1976 und 1981 von 10 auf 25 %).²⁰⁾

Die beruflichen Schicksale der Absolventen des Technikerabiturs sind also sehr heterogen, der Platz, der ihnen in den betrieblichen Einsatzfeldern, Arbeitsteilungs- und Hierarchiemustern zugewiesen wird, variiert offenbar von Betrieb zu Betrieb, vielleicht sogar im einzelnen Betrieb von Fall zu

18) Affichard, Quels emplois après l'école: La valeur des titres scolaires depuis 1973. In: Economie et Statistique Nr. 134; zitiert nach Beret: La mobilité professionnelle des jeunes actifs. Communications aux VI^{ème} journées de l'Association d'Economie Sociale (Lille, IX 1986).

19) Pigelet, L'entrée dans la vie active des jeunes sorties des classes terminales conduisant au baccalauréat de technicien et au brevet de technicien (spécialités industrielles). In: Dossier Formation Emploi, Niveau IV de formation et accès aux emplois industriels, Paris 1985.

20) ebd.

Fall. Ein präzise konturierter und einigermaßen verlässlicher Zusammenhang zwischen Bildungsgang und beruflichem Schicksal – wichtige Voraussetzung für ein hinreichend stabiles Muster des Reproduktionsverlaufs und damit auch für die Durchsetzung und Stabilisierung eines Qualifikationstyps – fehlt.

Damit zusammenhängende Probleme gibt es in Bezug auf die Lohnkarriere; am Beispiel des Tarifvertrags der Metallindustrie seien sie – wiewohl recht kompliziert – skizziert, da sie allgemeineres verdeutlichen können²¹⁾. Das folgende Schema zeigt die (formalen) Relationen zwischen Bildungsniveau, Arbeitskräftekategorien und Eingruppierung:

Lohngr.	Stufen	Arbeiter	Meister	Verwaltungskräfte Techniker	Bildungs- Niveau
I	1.St.	01		1.St.	1 Monat Lehre
	2.St.	02		2.St.	
	3.St.	03		3.St.	
II	1.St.	P1		1.St.	V u.Vb
	2.St.			2.St.	
	3.St.	P2		3.St.	
III	1.St.	P3	AM1	1.St.	V u.IVb
	2.St.			2.St.	
	3.St.	TA1	AM2	3.St.	
IV	1.St.	TA2	AM3	1.St.	IV
	2.St.	TA3		2.St.	
	3.St.	TA4	AM4	3.St.	
V	1.St.		AM5	1.St.	III
	2.St.		AM6	2.St.	
	3.St.		AM7	3.St.	

Dem mit dem Abitur erreichten Bildungsniveau IV entspricht im Prinzip die Lohngruppe IV (zwischen Lohngruppe III für das Bildungsniveau V und

21) Alle Informationen zur Lohnfrage nach Carrière-Ramanoelina/Zarifian, *Le techniciens d'atelier dans la classification de la métallurgie*. In: *Formation Emploi* 9/1985.

Lohngruppe V für das Bildungsniveau III). Allerdings haben Arbeitskräfte Anrecht auf Lohngruppe IV nur, soweit sie auch tatsächlich als Techniker eingesetzt sind. Welche Eingruppierung nun aber für diejenigen, die mit Technikerabitur auf Arbeiterpositionen eingesetzt sind, bei einer (Arbeiter-)Lohnskala, die traditionell nur die Lohngruppen I, II und III enthält und damit nur die Bildungsniveaus bis einschließlich V abdeckt? Die Art und Weise, wie in der Metallindustrie hierfür eine Lösung gesucht und gefunden wurde, ist wohl exemplarisch für die bei Herausbildung eines neuen Qualifikationstyps "kritischen" Probleme der Einstufung: Man verlängerte die Lohnskala für Arbeiter nach oben hin zunächst um eine Lohnstufe TA, die man einer neu definierten Arbeitskräftekategorie, dem "Werkstattechniker" (technicien d'atelier) zuordnete; diese Arbeitskräfte heißen zwar Techniker, sind ihrem betriebsrechtlichen Status nach aber weiterhin Arbeiter. Bei der Schaffung dieser "Innovation" des Tarifvertrags (1975) war es, in Reaktion auf entsprechende Forderungen der Arbeitnehmervertretungen aus Betrieben mit Spitzentechnologien und besonders hohen Arbeiterqualifikationen, um die Verlängerung der Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeiter gegangen. 1980 und 1983 jedoch wurde nach oben hin die in der Arbeiterlohnskala bisher nicht enthaltene Lohngruppe IV mit mehreren Zwischenstufen (TA2 - TA4) angelagert, die mit Bezug auf "Scharnierqualifikationen" zwischen Arbeitern und Technikern definiert sind. Sie sollten die Eingliederung von höher qualifizierten Arbeitskräften auch und gerade in der Produktion erleichtern²²⁾. Wahrhaft revolutionär in diesem System: TA2-4 entspricht dem Bildungsniveau IV, - erstmals werden also Tätigkeiten für Arbeiter zugänglich, die von ihren Anforderungen her als durch Abitur-Niveau charakterisiert sind. Gleichzeitig ist damit für Arbeitskräfte mit Abitur innerhalb der Arbeiterlohnskala Raum geschaffen. Allerdings werden sie nicht sofort in TA2 eingestuft, sondern zwei Zwischenstufen darunter, von wo aus sie nach einiger Zeit in "ihre" Lohngruppe IV bzw. TA2 gelangen.

22) Während TA 1 analog definiert ist wie die bisher höchste Stufe der Arbeiterpositionen, lediglich ergänzt durch spezifische Zusatzqualifikationen oder ungewöhnliche Anforderungen an die Ausführung, und nach unten hin abgegrenzt durch das Merkmal der "jeweils fortgeschrittensten Technologien", enthalten die höheren Zwischenstufen TA 2, TA 3 und TA 4 zunehmend Elemente und Merkmale, die aus den Anforderungsbeschreibungen der Lohnskala der Techniker übernommen sind.

Man kann also präzisieren: Mit der neuen Lohngruppe und ihren Zwischenstufen, die unterschiedliche Bildungsniveaus und Zeiten der Berufserfahrung in einem integrierten System zu bewerten erlauben, ist für die neue Vorbildungsgruppe ein "Platz" im Lohnsystem geschaffen worden, der ihren Einsatz in der Produktion überhaupt erst legitimiert und ermöglicht; ein Platz allerdings, der gegenüber denjenigen, die in die Gruppe der Techniker mit ihrer eigenen Lohnskala und ihren weiterreichenden Aufstiegsmöglichkeiten eingemündet sind, unterwertig ist und durch die Wartezeiten bis zur Eingruppierung in TA2 noch einmal zusätzlich abgewertet wird.²³⁾

Was bedeutet das nun für die Frage nach einem neuen Qualifikationstyp? Einmündung in das Erwerbsleben und weiterer Berufsverlauf sind für Absolventen des Technikerabiturs offenbar diffus und risikoreich. Das grundlegende Problem, die eigene Reproduktion langfristig zu gestalten und zu sichern, findet keine (ausreichende) Lösung. Dies kann die wachsenden Quoten des Übergangs in weiterführende Ausbildungen erklären: als Folge einer sinkenden Attraktivität des Technikerabiturs als ausschließlicher Grundlage für den Eintritt ins Arbeitsleben. Die Konkurrenz der weiterführenden Ausbildungen bleibt bei Jugendlichen und ihren Eltern, so ist anzunehmen, übermächtig gegenüber einem Bildungsgang, der in den Betrieben zwar vielleicht zum Techniker, vielleicht aber auch nur zum Arbeiter und vielleicht überhaupt nur in Arbeitslosigkeit führt. Die Annahme einer generellen historischen Entwertung des Bildungsniveaus nach dem Motto, für qualifizierte Arbeiterpositionen brauche man eben heute Abiturienten, und dies werde nach einer Übergangszeit sicher allgemein akzeptiert werden, trägt wohl nicht, wie die Verschärfung der Attraktivitätsprobleme dieses Bildungsgangs zeigt. Die Entwertung erfolgt ja auch nur selektiv, nur für einen Teil der Population, bleibt damit unéindeutig; das "eigentliche Ziel" kann nach wie vor, nicht nur vom Namen, sondern auch vom realen Erfolg eines Teils der Schüler her, die Technikerposition sein. Der Bildungsgang erscheint damit nicht generell und definitiv abgewertet, vielmehr als diffus und risikoreich.

Angesichts dieser Situation läßt sich ein negativer Zirkel vermuten: Wenn sich die Zahlen der Arbeitsplatz-Bewerber mit Technikerabitur reduzieren

23) entfällt

und damit (ceteris paribus) auch die Selektionsmöglichkeiten der Betriebe, sinkt wohl auch deren Interesse an dieser Arbeitskräftekategorie. Betriebe werden diese Arbeitskräfte gar nicht mehr oder verstärkt nur noch für Arbeiterpositionen rekrutieren, was wiederum die Attraktivität des Bildungsgangs verschlechtern muß; und so immer weiter.

Zusammenfassend ist also zu sagen, daß die Techniker mit Abitur offenbar nur geringe, eher sinkende Chancen haben, in Zukunft einen stabilen eigenen Platz als Techniker in Betrieb und Gesellschaft zu finden. Zwar werden - darauf verweist ja ihr doch massenhafter Einsatz insbesondere in technisch fortgeschrittenen und größeren Betrieben - ihr fachliches Qualifikationsprofil und ihre sozialen Verhaltenspotentiale für die Lösung von Problemen des Produktionsprozesses genutzt. Doch ist aufgrund der diffus unsicheren und mehrfach unterwertigen Berufsverlaufsperspektive ihre soziale Reproduktion als Qualifikationstyp, ist eine verlässliche, zahlenmäßig bedeutende und in Bezug auf die fachlichen und sozialen Qualitäten stabile Einmündung junger Arbeitskräfte aus dem gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß ungesichert. Verstärkt sich der skizzierte Zirkel, dann kann diese Gruppe durchaus unter die kritische Größe fallen, die notwendig wäre, damit sie sich im einzelnen Betrieb wie auch auf dem Arbeitsmarkt einen eigenständiger Platz schaffen kann: Vereinzelte Arbeitskräfte mit neuem Qualifikationsprofil sind "immer irgendwie einzubauen", sie zwingen keinen Betrieb zu einer Veränderung von Arbeitsteilung und Hierarchie, Lohnstruktur und Mobilitätsregeln, die "Platz" schaffen.

Damit sinkt zwangsläufig die Wahrscheinlichkeit, daß die Einmündung in die entsprechenden Bildungsgänge und die anschließende Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses zum für ein bestimmtes Sozialmilieu "üblichen" Bildungs- und Berufswahlverhalten wird und daß die Absolventen des Technikerabiturs in Zukunft immer in etwa dieselben sozialen Orientierungen und Verhaltensweisen mitbringen, welche es den Betrieben ermöglichen würden, ihre Strukturen und Politiken auf diese Arbeitskräfte als einen neuen Qualifikationstyp einzustellen.

Diese Bedingungen und die Heterogenität von Berufseinmündungen und weiterer beruflicher Entwicklung machen schließlich die Herausbildung gemeinsamer Gruppeninteressen, die subjektiv getragen und politisch verfolgt werden, und darauf aufbauender, deutlich konturierter Gruppenaktivitäten

sehr fraglich. Allein schon die Aufsplitterung auf zwei verschiedene Personengruppen - Arbeiter und Techniker - mit unterschiedlichem sozialen Status und unterschiedlichen Vertretungsinstanzen in der betrieblichen Arbeitnehmervertretung lassen vermutlich die gemeinsame Bildungsherkunft in ihrer Bedeutung bald zurücktreten gegenüber aktueller Situation und deren jeweiligen unterschiedlichen Interessenlagen und -perspektiven. Auch wenn die in der Produktion eingesetzten Arbeitskräfte mit Abitur sich wohl nicht voll mit den "normalen" Arbeitern identifizieren dürften, werden sie sich kaum eigenständig organisieren und schon gar nicht ihre erfolgreicherer Kollegen mit Technikerstatus für eine solche Organisation gewinnen können.

Wenn auch gerade die letzten Vermutungen, da politische Sachverhalte mit ihren besonderen Unwägbarkeiten betreffend (und wegen fehlender Literaturinformationen) unsicher sind, so ist doch insgesamt zu resümieren, daß der Techniker mit Abitur eine hybride Entwicklung darstellt, die sich - bei Kontinuität der derzeit beobachtbaren Dynamiken - nicht zu einem eigenständigen Qualifikationstyp stabilisieren dürfte.

3.2 Techniker mit "Abitur +2" (Jahren) - neue Schlüsselfigur mit uneindeutiger Zukunft

Deutlich anders sieht die Entwicklung des zweiten neuen Weges aus, der auf Technikerpositionen ausgerichtet ist. Genau genommen handelt es sich um zwei neue Bildungsgänge, die jedoch nach Zugangsvoraussetzungen (Abitur oder - faktisch wenig relevant - gleichwertiges Weiterbildungsniveau sowie zusätzliche Auswahlkriterien), nach der Dauer (zwei Jahre) und nach ihrem Platz in der Bildungshierarchie (Niveau III) gleichwertig sind: zum einen der 1952 geschaffene, an ein Gymnasium angelagerte anspruchsvolle Aufbauzug, der das Brevet de Technicien Supérieur (BTS) verleiht; und zum anderen die 1966 geschaffene, an einem an die Universität angeschlossenen Institut absolvierte Ausbildung, die mit dem Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) abschließt.

Beide Ausbildungsgänge sind hochselektiv in der Zulassung, beide enthalten sowohl technisch-gewerbliche wie auch tertiäre Fachrichtungen, bei beiden sind die Fachrichtungen stark differenziert und direkt auf berufli-

che Einsatzfelder (z.B. DUT électronique, BTS fabrication mécanique) ausgerichtet, beide enthalten in nicht unerheblichem Umfang betriebliche Praktika. Von den bestehenden gewissen Unterschieden in Bezug auf das Gewicht von Theorie und Wissenschaftlichkeit und den sich daraus zum Teil ergebenden etwas differierenden Präferenzen der Betriebe für bestimmte (nicht alle!) Positionen für Absolventen des einen oder anderen Bildungsgangs kann im folgenden abgesehen werden.

Die Ausbildungen, die mit DUT oder BTS abschließen, haben großen Erfolg bei den Betrieben, weisen geringe Arbeitslosenquoten auf und sind demzufolge auch bei Jugendlichen und ihren Eltern sehr attraktiv. So hat denn auch die zum DUT führende Ausbildung nicht, wie bei ihrer Schaffung erwartet, die zum BTS führende Ausbildung verdrängt und abgelöst; die Nachfrage sicherte vielmehr beiden Ausbildungsgängen Existenz und kräftige Zuwachsraten. Die Zahl der erfolgreichen Absolventen beider Bildungsgänge zusammengenommen stieg zwischen 1970 und 1982 von ca. 17.000 auf ca. 41.500 ²⁴⁾; etwas bzw. deutlich weniger als die Hälfte dieser Diplome wird in einer technisch-gewerblichen Fachrichtung erworben (1983 ca. 48 % der DUT und ca. 37 % der BTS).²⁵⁾ Zwischen 1970 und 1980 hat sich die Zahl der Schüler in den Abschlußklassen der technisch-gewerblichen Ausbildungen des Niveau III von gut 10.000 auf gut 21.000 Schüler verdoppelt.^{26/27)}

Wohin gehen nun die Absolventen mit BTS oder DUT?

Ein relativ kleiner, wenn auch wachsender Prozentsatz derjenigen, die über ein Diplom verfügen, beginnt eine weitere Ausbildung, in der Regel

24) SIGES, Repères et références statistiques sur les enseignements et la formation, Edition 1984, Vanves 1985.

25) Pigelet, L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur court (IUT, STS). In: Formation Emploi 18/1987

26) Meylan 1983, a.a.O.

27) Diese Entwicklungen dürften nicht unerheblich zu den oben skizzierten Attraktivitätsproblemen des Technikerabiturs (Niveau IV) sowohl bei Schülern wie bei Betrieben beigetragen haben: Betriebe präferieren lieber Arbeitskräfte des Niveaus III, die Absolventen des Technikerabiturs durchlaufen vielfach erst noch diese Bildungsgänge, bevor sie sich auf dem Arbeitsmarkt präsentieren.

an der Universität, oder wird arbeitslos; die übergroße Mehrheit nimmt unmittelbar nach der Ausbildung ein Beschäftigungsverhältnis auf.

Die Einmündungen in die Arbeitswelt scheinen deutlich erfolgreicher als die der Absolventen mit Niveau IV und relativ stabil zu sein, wie aus einer (allerdings nur eine kurze Zeitspanne abdeckenden) vergleichenden Verbleibsuntersuchung hervorgeht: Nach neun Monaten befanden sich 1981 56 % in Technikerpositionen (1976: 60 %), 15 % in Positionen von technischen Zeichnern (1976: 11 %) und 9 % in Arbeiterpositionen (1976: 11 %). Nach fünf Jahren ist mehr als die Hälfte derjenigen, die ihre berufliche Tätigkeit als Arbeiter begonnen haben, in Technikerpositionen avanciert, auf der anderen Seite des Spektrums sind einige ganz wenige in Positionen von Ingenieuren aufgestiegen.²⁸⁾

Die Techniker mit BTS oder DUT erhalten im Betrieb offenbar zunehmend Schlüsselfunktion für die Lösung betrieblicher Probleme:

Die Ausbildungen des Niveaus III sollten, so die Intention bei ihrer Schaffung, dazu verhelfen, "eine intermediäre Funktion zwischen den Führungskräften, die mit Aufgaben der Konzeption betraut sind, und den Arbeitskräften, die ausführende Aufgaben zu erledigen haben, wahrzunehmen, um die Denkweisen der ersteren zu verstehen und sie den zweiteren verständlich zu machen"²⁹⁾. Diese Funktion ist in vielfältiger Weise aufgenommen, vor allem aber modifiziert und erweitert worden.

Zum einen haben "die Dreier" wesentliche Bedeutung im Kontext der neuen Technologien. Ihre wichtigsten Einsatzbereiche sind technologisch weit fortgeschrittene Betriebe und Branchen. In ausgewählten Großbetrieben dieses Typs (Chemische Industrie, Büromaschinenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Luftfahrt und Automobilindustrie), so zeigt eine Untersuchung von 1986 ³⁰⁾, waren Arbeitskräfte mit BTS bzw. DUT in jeweils erheblichen Quanten in den Forschungsabteilungen, in den Prüf- und

28) Pigelet 1987, a.a.O.

29) So die offizielle Präsentation der DUT im Jahre 1970, zitiert nach Gullon, B.T.S. et DUT industriels. Représentations et pratiques des enseignants et des gestionnaires du personnel, Paris (CEREQ) 1986.

30) Gullon 1986, a.a.O.

Meßabteilungen und in der Instandhaltung anzutreffen, in einigen dieser Betriebe auch in der Installation, in der Arbeitsvorbereitung, in der Ausbildungsabteilung und nicht zuletzt in der Produktion. Nach dieser und anderen Untersuchungen, die auf Fallstudien beruhen³¹⁾, wird hier ihre theoretisch fundierte, in den Praktika zumindest ansatzweise praktisch erprobte technologische Qualifikation, die im Vergleich zu der des (französischen!) Ingenieurs spezialisierter und stärker anwendungsbezogen ist, geschätzt und genutzt - sei es in den produktionsnahen technischen Büros, sei es an den Anlagen selbst, wo damit eine Art Superarbeiter oder Produktionstechniker entsteht; sehr bezeichnend wird von "Scharnierqualifikationen" zwischen Arbeitern und Technikern gesprochen.³²⁾

Zu diesen unmittelbaren Problemlösungspotentialen der Techniker des Niveaus III für Einsatz und produktive Nutzung neuer Technologien, die aus ihrem fachlichen Arbeitsvermögen resultieren, kommen Potentiale einer vermittelten Lösung von - zum Teil seit langem bestehenden - Problemen der Erosion traditioneller Qualifikationstypen: Die Techniker mit BTS oder DUT sollen zur sogenannten "Erneuerung des Personals" (verschiedener Teilkollektive desselben) beitragen. "Erneuerung" bedeutet dreierlei: zum einen Anhebung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus, d.h. der durchschnittlichen Allgemein- wie auch Fachbildung; zum anderen Senkung des Durchschnittsalters in den - durch die Dominanz des Anciennitätsprinzips in französischen Betrieben und den in vielen Betrieben seit Jahren bestehenden Einstellungsstop - tendenziell überalterten Belegschaften; und schließlich drittens die Integration anderer sozialer Charakteristika und Orientierungen.³³⁾

Eine besonders wichtige "Erneuerungs"-Funktion wird Arbeitskräften mit BTS und DUT in Bezug auf die unteren Führungskräfte zugesprochen, für

31) Guillon 1986, a.a.O.; Maurice/Eyraud/d'Iribarne/Rychener, Les entreprises en mutation dans la crise: apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteurs, Rapport LEST/CNRS Aix-en-Provence 1986; Hillau 1985, a.a.O. und ders. 1987, a.a.O.

32) So der Titel eines größeren Projektstrangs, der unter Leitung von Ph. Zarifian am CEREQ gelaufen ist.

33) Hillau 1985, a.a.O.; ders. 1987, a.a.O.; Guillon 1986 sowie Maurice u.a., a.a.O.

welche seit langem eine krisenhafte Situation - unzureichende fachliche Qualifikation und Übergewicht von Kommandofunktionen - diagnostiziert wird, beides Folge des Fehlens einer auf Facharbeiterausbildung aufbauenden Meisterausbildung und der Begründung von Meisterfunktionen ausschließlich durch betriebliche Ernennung. Durch Einsatz von Technikern des Niveaus III, nach einigen Jahren Berufserfahrung, auf Führungspositionen soll nun technisch-fachliche Qualifikation in die mittlere Hierarchie integriert werden. Werden zudem die jungen Techniker, bevor sie in Führungspositionen gelangen, in den technischen Büros, etwa in der Arbeitsvorbereitung, eingesetzt, so verkörpern sie aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen nicht mehr so sehr "den Geist der Werkstatt", sondern stärker gesamtbetriebliche Sichtweisen und auf die Rationalisierung der Produktion ausgerichtete Orientierungen. Es geht also nicht nur um höhere fachliche Qualifikation, sondern auch darum, einen Teil der auf Reproduktion bezogenen Orientierungen und Verhaltensweisen bisheriger unterer Führungskräfte, die aus ihrer eigenen biographischen Tradition als Produktionsarbeiter und aus einer gewissen Verpflichtung zur Berücksichtigung der Reproduktionsinteressen ihrer ehemaligen Kollegen resultieren, abzulösen.

In dieser Perspektive haben die Techniker des Niveaus III generell die Funktion, den "Geist der Produktionsbelegschaften zu erneuern" und den "Geist des Unternehmens in Produktion und Werkstatt hineinzutragen". Diese Aufgabe ergänzt die einer Deckung von durch neue technische Anforderungen bedingten Qualifikationslücken in den Produktionsbelegschaften "von oben herunter".³⁴⁾

Zusammenfassend: Arbeitskräfte mit BTS und DUT werden also für eine große Bandbreite an Einsatzbereichen und Funktionen - gewissermaßen als Mehrzweckwaffe - genutzt. Sie sind Schlüsselgruppe in den derzeitigen technischen und arbeitsorganisatorischen, aber wohl auch in den sozialen und ideologisch-politischen Restrukturierungsprozessen.

34) Lutz, Bildung im Dilemma von Leistungselite und Chancengleichheit. Notizen zur Geschichte des französischen Bildungssystems. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 2/1986.

Solche hohen und vielfältigen Problemlösungsfunktionen sichern ihnen, so ist zu vermuten, gut konturierte und stabile betriebliche Karrieremuster und einen stabilen Platz in der betrieblichen Personalpolitik.

Diese Vermutung ist falsch, zumindest in dieser Eindeutigkeit.

Zunächst münden zunehmend auch junge Arbeitskräfte mit Niveau III in prekäre Arbeitsverhältnisse ein. Ferner mündet, wie gezeigt, ein wenn auch kleiner Teil in Arbeiterpositionen ein. Und schließlich sind auch ihre Arbeitsplatzkarrieren sehr heterogen und zum Teil zufällig, sowohl in Bezug auf die Einmündung, als auch auf die durchlaufenen Bereiche, als auch auf Geschwindigkeit und Wahrscheinlichkeit des Aufstiegs.³⁵⁾ Nicht nur ist also unsicher, ob man Arbeiterstatus und Einsatz in der Produktion vermeiden können; auch bei geglückter Einmündung in die technischen Büros - einschließlich der in Frankreich als etwa gleichwertig betrachteten Reparatur- und Instandhaltungsabteilungen - kann man demnach nicht mit einer Standard-Karriere rechnen.

Dazu kommt die Frage des "Wie-Weiter"?, wenn die bestehenden Aufstiegsmöglichkeiten für Techniker und untere Führungskräfte durchlaufen sind³⁶⁾. In Frankreich heißt diese Frage: Aufstieg in die Positionen von Cadres (höheren Führungskräften) und Ingenieurs - zwei traditionell sehr stark abgehobene Positionen, die eine besondere Personengruppe mit eigener Lohnskala und besonderem Sozialstatus begründen. Die Position des Ingenieurs setzt - soweit nicht immer noch durch Ernennung nach langjähriger betrieblicher Tätigkeit besetzt - anspruchsvolle, hochbewertete Bildungsgänge (Abitur + 5 Jahre) voraus.

Für die Techniker mit Niveau III weiterreichende Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen wird von den Betrieben allgemein als großes Problem angesehen. Zwar gibt es im Prinzip solche Möglichkeiten, doch sind diese an langjährige Berufserfahrung in Technikerpositionen und umfangreiche Weiterbildungen gebunden. Diese Weiterbildungen erfolgen in der Regel extern in

35) Guillon 1986, a.a.O.

36) Zum folgenden: Guillon, L'accès du technicien au titre d'ingénieur par la formation continue. In: Formation Emploi 10/1985 sowie ders. 1986, a.a.O.

anspruchsvollen postuniversitären Bildungsgängen mit den Lernformen, Zulassungs- und Prüfungsbedingungen des öffentlichen Bildungswesens, sie erfordern umfangreiche Freistellungen und finanzielle Unterstützungen durch den Betrieb - und sind damit an Selektions- und Mitspracherechte des Betriebs gebunden; die Alternative heißt Übernahme der Belastungen und Risiken solcher Weiterbildungsaktivitäten auf eigene Kosten, einschließlich der Aufgabe des Arbeitsplatzes und der Unsicherheit einer späteren Honorierung - eine problematische Alternative.

Die Probleme einer Fortsetzung der Karriere des Technikers mit Niveau III sind derzeit in vielen Betrieben Gegenstand von Überlegungen und Experimenten. Man kann wohl ganz generell sagen, was eine Untersuchung für den Maschinenbau feststellt: Überwiegend müssen die Betriebe die Aufstiegsregeln für diese Gruppe erst noch entwickeln, im Moment befinden sie sich im Stadium des Experimentierens.³⁷⁾

Ist für die Frage der Durchsetzung und Stabilisierung eines neuen Qualifikationstyps die Bilanz in Bezug auf Arbeitsplatzkarrieren also nicht sehr positiv, so lassen die Lohnkarrieren aufgrund der Strukturierungs- und Vereinheitlichungszwänge von Tarifverträgen eher vermuten, daß die neuen Techniker einen konturierten und adäquaten Platz in Lohnaufbau und -dynamik gefunden haben. Doch ist auch dies nur mit Einschränkungen der Fall:

Nach den Bestimmungen des Tarifvertrags der Metallindustrie, der auch hier wieder zur Illustration herangezogen wird, entspricht dem Bildungsniveau III im Prinzip die Lohngruppe V, die sowohl in der Lohnskala der unteren Führungskräfte als auch in der von Technikern und Verwaltungspersonal enthalten ist. Zusätzlich wurde jedoch durch die oben skizzierte Schaffung einer neuen Lohngruppe IV für techniciens d'atelier mit ihren Zwischenstufen und durch deren Eingruppierungsbestimmungen auch in der Lohnskala für Arbeiter "Platz" für Techniker des Niveaus III geschaffen; ein unterwertiger Platz freilich: Als Eingangsstufe ist lediglich IV.2 vorgesehen, mit Aufstieg in IV.4 innerhalb von 18 Monaten; auch diese neue Gruppe hat also eine Art Abschlag hinzunehmen. Vor allem aber bleibt der Abstand zur Lohngruppe V und die Tatsache, daß man ohne Wechsel in

37) Maurice u.a., a.a.O.

eine "echte" Technikerposition, mit IV.4 die höchstmögliche Lohnstufe erreicht haben wird.³⁸⁾

In Bezug auf die reale Umsetzung dieser tarifvertraglichen Regelungen kommt die mehrfach zitierte, auf Betriebsfallstudien fußende Untersuchung zu dem Ergebnis, daß in fast allen Untersuchungsbetrieben die jungen Arbeitskräfte mit BTS oder DUT mit der untersten Stufe der Lohngruppe IV (IV.1) beginnen, daß sie dann innerhalb von 18 Monaten in die Stufe IV.3 aufsteigen und der weitere Aufstieg in die Lohngruppe V in der einen oder anderen Weise Prüfungen voraussetzt, ein bis drei Jahre dauert und für weitere Aufstiege zwei bis drei Jahre pro Stufe nötig sind. Die Aufstiege in das Lohnniveau V bzw. dessen höhere Stufen V.2 oder V.3 - von den Betrieben als die für "höhere Techniker" bestimmten Stufen angesehen und damit überhaupt erst die Anerkennung als höhere Techniker einbringend - erfolgen nach dieser Untersuchung überwiegend in Abhängigkeit von Kriterien wie bewiesene Kompetenz, erreichte Position etc., also als Ergebnis von Bewährung, nicht von Ausbildung.³⁹⁾

Zusammenfassend: Das Problem, einen Platz in Lohnhierarchie und -dynamik zu schaffen, ist angegangen worden, doch sind die Lohnkarrieren zum Teil unterwertig und, vor allem ab einem mittleren Niveau, unsicher. Sie können also nur bedingt zur Konstitution eines neuen Qualifikationstyps beitragen.

Wie lassen sich angesichts des hohen Werts der neuen Techniker für die Betriebe diese unterwertigen und wenig konturierten und standardisierten Arbeitsplatz- und (abgeschwächt) Lohnkarrieren erklären? Dies läßt sich wohl nicht nur auf die Neuheit dieser Ausbildungen zurückführen - sie wurden ja bereits 1952 bzw. 1966 gegründet und schon seit längerem zunehmend genutzt -, sondern verweist auch auf Probleme der Durchsetzung von adäquaten Karrieren gegen bestehende betriebliche Strukturen. Verschiedene Hinweise sprechen für das Beharrungsvermögen und die Widerständigkeit der traditionellen Anciennitätsregeln und für daraus resultierende potentielle oder faktische Probleme einer Konkurrenz zwischen traditionellen und neuen Arbeitskräftegruppen um den Zugang zu mittleren

38) Carrière-Ramanoelina/Zarifian, a.a.O.

39) Guillon 1986, a.a.O.

Positionen⁴⁰⁾. Solche Probleme erfordern, so ist zu vermuten, immer wieder differenzierte, situationsangepaßte Lösungen, "Sonderlösungen", die - zusammen mit betrieblichen Interessen am breiten Ausloten der Potentiale der neuen Qualifikation für die Lösung von Problemen der verschiedenen Arbeitskräfteniveaus (s.o.) - eher zu einer Heterogenisierung als zu einer Homogenisierung von Einsatzfeldern und -sequenzen beitragen. Beides dürfte der Stabilisierung und dauerhaften - formalisierten oder faktischen - Verfestigung eines Karrieremusters entgegenwirken.

Für diese Einschätzung spricht auch die Tatsache, daß immer noch die Techniker mit Niveau III nur eine Minderheit unter der Gesamtheit der Techniker darstellen: 1982 etwa stellten die Techniker mit BTS oder DUT an der Gesamtzahl der Techniker in der Automobilproduktion ca. 13 %, in der Elektroindustrie und in der Luftfahrtindustrie jeweils ca. 19 %, in der Chemischen Industrie 22 %, in der Büromaschinenindustrie 24 % und in der Elektronikindustrie 25 % dar⁴¹⁾. Die Kategorie der traditionellen Techniker hält also der Konkurrenz ihrer formal höher qualifizierten Kollegen stand; und zwar möglicherweise nicht nur in Folge des nur lang-samen Personalumschlags, sondern auch aufgrund gezielter Rekrutierungsstrategien der Betriebe. Darauf könnte sowohl ein sinkender Anteil der Techniker mit BTS oder DUT an der Gesamtheit der Techniker unter 30 Jahren verweisen⁴²⁾, wie auch einzelne Hinweise aus den angeführten Betriebsfallstudien, daß die Betriebe neuerdings wieder stärker Arbeitskräfte des Niveaus IV oder aber junge Ingenieure rekrutieren.⁴³⁾ Offenbar haben sich auch die Rekrutierungspraktiken der Betriebe und die dahinterstehenden personalpolitischen Strategien noch nicht stabilisiert; möglicherweise erfolgt parallel zur Zunahme der Rekrutierung von Arbeitskräften mit BTS oder DUT in bestimmten Betrieben eine Kehrtwendung in anderen.

In dieser Perspektive können die unterwertigen Wege des Karrierebeginns auch Formen der Abmilderung von Konkurrenz und Konflikten darstellen: Die sukzessive auf vier erhöhte Zahl der Zwischenstufen der Lohngruppe

40) Maurice u.a.; Hillau 1985, a.a.O.

41) Guillon 1986, a.a.O.

42) Pigelet 1987, a.a.O.

43) Guillon 1986, a.a.O.

des technicien d'atelier erlaubt, die Eingangsniveaus je nach einzelbetrieblicher Situation und relativem Wert der in diesen Bereichen konkurrierenden Gruppen flexibel zu bestimmen und eventuelle Kompromisse fein auszutarieren. Der Lohnabschlag für die neuen Techniker im Moment des Antritts ihres Beschäftigungsverhältnisses, ihre langsame Heranführung an die ihrem Qualifikationsniveau eigentlich entsprechende Lohnstufe verhindern, daß sie sofort mit den Arbeitern der höchsten Qualifikation und (in der Regel) einer Kombination von hoher Betriebszugehörigkeitsdauer und besonderer "Bewährung" konkurrieren; die Konkurrenz wird auf eine schwächere Gruppe verschoben. Und der Zugang zu Meisterpositionen über die technischen Büros, statt wie bisher über die Produktion mit ihren verfestigten Anciennitätsregeln, könnte den raschen Einsatz von jüngeren höherqualifizierten Arbeitskräften auf Meisterpositionen legitimieren helfen.

Was bedeutet all das für die Frage nach der Herausbildung eines neuen Qualifikationstyps? Die Lage ist widersprüchlich. Einerseits zeigen sich sehr deutliche Ansätze eines neuen spezifischen Karrieremusters, die teilweise in den überbetrieblichen Regelungen des Tarifvertrags fixiert sind. Andererseits existieren große Bandbreiten in der Wertigkeit von Karrieren und erhebliche Unsicherheiten; ein eigener "Platz" für die neue Gruppe und ein verlässliches Karrieremuster sind offenbar noch keineswegs voll durchgesetzt. Nach den vorliegenden Informationen müssen also die beruflichen Perspektiven der Techniker mit Niveau III trotz ihrer "Erfolge" als instabil eingeschätzt werden, mit der Möglichkeit, daß sich diese Instabilität in den kommenden Jahren sukzessive abbaut, aber auch, daß sie durch den dreifachen Effekt von Krise, steigendem Angebot an Arbeitskräften mit dieser Ausbildung und weiterhin bestehenden Problemen der Resistenz betrieblicher Traditionen eher wächst.

Ist damit die soziale Reproduktion eines sich herausbildenden neuen Qualifikationstyps gefährdet? Es liegt auf der Hand, daß die unsicheren Karrieren, insbesondere der hohe Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen und die Aufstiegsprobleme die Attraktivität der Ausbildung reduzieren müssen. Die Tatsache, daß seit einigen Jahren eine wachsende Zahl von Absolven-

ten dieser Bildungsgänge weitere Studiengänge anschließt, verweist darauf.⁴⁴⁾

Doch dauern auch diese Alternativen lange und sind, wenn sie nicht in die Ingenieurschulen führen, auch sehr risikoreich. Daß sich Bildungswahlentscheidungen nach dem Abitur - in Wahrnehmung von und Reaktion auf die bestehenden Karriereprobleme von Technikern mit Niveau III - in großem Umfang umorientieren, ist wenig wahrscheinlich: In den Strategien von Sozialmilieus mit niedrigerem Einkommen und Bildungsniveau, die bisher offenbar zu einem guten Teil die Schüler gestellt haben, dürften diese Bildungsgänge, so ist zu vermuten, eine überschaubare und realistische, Absicherungen beinhaltende Möglichkeit eines intergenerativen Aufstiegs durch Bildung darstellen, eine bessere Alternative zur universitären Ausbildung mit ihrer inhaltlichen Intransparenz, der sozialen Ferne ihrer dominanten Population und z.T. anschließenden hohen Arbeitslosigkeitsraten. Demgegenüber zielen die Ausbildungen des Niveaus III auf Technikerpositionen, die auch Arbeitervätern bekannt sind, auf fachlich-beruflich genauer umschriebene und irgendwie vorstellbare Tätigkeiten; der zeitliche Aufwand ist geringer und ebenso die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden bzw. zu bleiben. Dies alles begründet die Vermutung, daß bei Kontinuität der gegebenen Bedingungen wohl kaum die - für das Technikerabitur durchaus denkbare - Möglichkeit eines "Austrocknens" des Nachflusses aus dem gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß besteht; diese Ausbildungen werden auch bei anhaltender Unsicherheit, ja selbst bei gewissen Verschlechterungen nach wie vor eine "relativ beste Lösung" bzw. das "relativ kleinere Übel" sein.

Die Frage der Gruppenidentität, die nun als letzter Indikator für die Herausbildung eines neuen Qualifikationstyps betrachtet werden muß, ist widersprüchlich einzuschätzen. Erste Antworten können durch Rekurs auf die Frage eines eigenen angemessenen Namens sowie gemeinsamer objektiver und subjektiv vertretener Interessen gefunden werden, unvollständige Antworten allerdings, da die Frage eines Gruppenbewußtseins aufgrund fehlender Informationen ausgeklammert bleiben muß.

44) Pigelet 1987, a.a.O.

Im Bezug auf die Bezeichnung herrscht Unsicherheit. Der traditionelle Begriff des "technicien" ist dafür nicht geeignet, umfaßt er doch, wie gezeigt, ganz heterogene Teilkategorien mit sehr unterschiedlicher Vorbildung und Karriere. Zunehmend setzt sich der Begriff des höheren Technikers (technicien supérieur) durch; doch werden Arbeitskräfte mit BTS oder DUT oft, wie angedeutet, von den Betrieben erst ab einem bestimmten Lohnniveau, und d.h. nach einer größeren Zahl von Jahren des betrieblichen Einsatzes, als höhere Techniker anerkannt. Der Begriff kann damit nicht für die gesamte Arbeitskräftegruppe und ihre Umwelt hinreichend identitätsstiftend sein – was eine wichtige Voraussetzung dafür wäre, daß sich ein eigener, in Betrieb und Gesellschaft gegenüber Nachbarkategorien deutlich abgesetzter Qualifikationstyp herausgebildet hat.

Ähnlich uneindeutig ist das Bild in Bezug auf den Beitrag von gemeinsamen – als gemeinsamen definierten und verfochtenen – Interessen zur Herausbildung einer Gruppenidentität nach innen und außen: Wie gezeigt, bestehen große Bandbreiten von Karrieremustern und damit heterogene Interessenlagen und –perspektiven: Wer als sogenannter Werkstatttechniker begonnen hat, muß andere Ziele verfolgen als derjenige, der gleich in die Arbeitsvorbereitung eingemündet ist und nun darauf hofft, bald eine gute Meisterposition zu erhalten (usw.). Kollektive Organisation und gemeinsame Forderungen gibt es denn auch kaum.

Mit einer Ausnahme jedoch, die wohl bezeichnend ist: Die Techniker mit Niveau III fordern Aufstiegsmöglichkeiten über das Niveau der höheren Techniker hinaus, geregelte, öffentlich anerkannte und abgestützte Weiterbildungswege, die in die Positionen von ingénieurs und cadres führen. Die Situation ist also einigermäßen paradox: Die Arbeitskräfte mit BTS und DUT haben ein gemeinsames Interesse, das Gruppenaktivitäten und Organisation begründen könnte, doch ist Gegenstand dieses Interesses gerade das Verlassen ihrer Gruppe (der höheren Techniker) und die Zuordnung zu einer übergeordneten, seit langem stabilisierten, deutlich abgesetzten und diese Absetzung durch mächtige Verbände vertretenden Gruppe mit deutlich anderen Qualifikationen und Reproduktionsprozessen. Dies verweist auf einen anderen Aspekt der Hybridität des möglichen neuen Qualifikationstyps: Er hat wohl auch subjektiv seinen Platz im Mittelfeld des Betriebs noch nicht "gefunden", d.h. akzeptiert; er orientiert sich auf ein

Ziel, das für die Mehrheit der höheren Techniker nicht erreichbar sein wird.

Diese "Orientierung nach oben" schließt allerdings für die Zukunft identitätsstiftende Prozesse nicht aus. Insbesondere wenn - wie absehbar - in den anvisierten Regelungen kompromißhaft nicht alle Interessen durchgesetzt werden, wenn den Technikern mit Niveau III aus ihrer Sicht unbefriedigende Lösungen und/oder Lösungen, die nur wenige realisieren können, aufoktroiert werden, sind kollektive Formen der Verarbeitung und der Reaktion durchaus möglich: resignative Hinnahme der Mittelposition und Strategien, diese Positionen auszubauen und zu verbessern, z.B. durch Monopolisierung des Zugangs zu Meisterpositionen und zu den besseren Positionen in den technischen Büros, aber auch eine organisierte kollektive Fortführung der Auseinandersetzungen um bessere Aufstiegsmöglichkeiten.

Die *techniciens supérieurs* - ein neuer Qualifikationstyp? Historische Übergangserscheinung, Vielzweckwaffe im Prozeß der technischen, organisatorischen, sozialen und politisch-ideologischen Restrukturierung von Produktionsprozeß und gesellschaftlichem Reproduktionsprozeß mit hohen Problemlösungspotentialen, aber durch die Problematik einer nicht ausreichend stabilisierten Reproduktion gefährdet und mit dem Abebben der Restrukturierungswellen im Produktionsprozeß von Verschwinden (Marginalisierung) bedroht? Oder aber neue Scharnierqualifikation zwischen ausführenden und dispositiven Funktionen, neue Schlüsselfigur, die sich vielleicht modifizieren, sicher aber stabilisieren wird? Die aufgeführten Fakten machen klar, daß die zweite Alternative wahrscheinlich, daß aber eine abschließende Bilanz noch nicht möglich ist.

Diese ist, wie einleitend gesagt, auch gar nicht angestrebt; Sinn dieser Darstellung war es, an einem konkreten Beispiel deutlich zu machen, daß die Herausbildung eines neuen Qualifikationstyps ein komplexer und widersprüchlicher Prozeß ist, der weit über die Entstehung eines neuen Qualifikationsbedarfs und entsprechender Ausbildungsgänge hinausgeht, und welche - betrieblichen und gesellschaftlichen - Bedingungen dabei eine Rolle spielen.

Auf solche Bedingungen müßte sich denn auch die Aufmerksamkeit richten, wenn bei neuen arbeitsorganisatorischen und personalpolitischen Maßnahmen im Mittelfeld des technisch-gewerblichen Personals in deutschen Betrieben nach neuen Qualifikationstypen gefragt wird, wenn man frühzeitig entsprechende Entwicklungen identifizieren und relevante Fragen an die beobachteten Veränderungen stellen will. Auf dieser theoretisch begründeten Vermittlungsebene läßt sich aus den französischen Entwicklungen "lernen", während - um es noch einmal zu betonen - direkte Übertragungen empirischer Phänomene (wie etwa der Entstehung eines schulisch qualifizierten höheren Technikers) aufgrund der ganz andersartigen Rahmenbedingungen, der Unterschiede in Bildungssystem, Beschäftigungsstrukturen, betrieblichen und staatlichen Strategien sowie Institutionen und Strategien der Interessenvertretung keinesfalls möglich ist.

Vorgreifende Lernprozesse aber könnten sinnvoll sein, nicht zuletzt wegen der gesellschaftlichen und politischen Folgen neuer Qualifikationstypen. Auf mögliche politische Folgen ist abschließend kurz einzugehen.

4. Neue Qualifikationstypen - politisch folgenreich für Betrieb und Gesellschaft

Die Frage, ob sich aus neuen Formen von Arbeitsorganisation, neuen Personalpolitiken und neuen gesellschaftlichen Formen der Erzeugung von Arbeitskraft neue Qualifikationstypen "herausprozessieren" werden und in welchen Formen ggfs. solche Prozesse verlaufen, ist nicht nur wegen ihrer Bedeutung für die unmittelbar betroffenen Arbeitskräfte interessant und wichtig. Die dargestellten konzeptionellen Überlegungen ebenso wie die empirischen Informationen aus der französischen Industrie lassen verschiedene Ansatzpunkte erkennen, von denen aus in solchen Prozessen weitreichende gesellschaftliche und politische Folgeentwicklungen in Gang kommen können.

Zum einen können sich die Strukturen des Bildungssystems und seine internen Funktionsmechanismen sowie die komplexen Beziehungen zwischen Bildungssystem und (betrieblichen wie gesellschaftlichen) Beschäftigungsstrukturen weitreichend verändern. Auf diesen sehr dynamischen, als

verketteten Prozeß vorzustellenden Komplex von Folgen kann hier nicht eingegangen werden.

Zum anderen können sich um neue Qualifikationstypen herum neue Sozialcharaktere, neue "soziale Figuren" mit andersartigen Orientierungen und Verhaltensweisen auch im gesellschaftlichen Raum ausbilden, und – darüber hinausgehend, damit nicht notwendigerweise verbunden – neue Klassenfraktionen herauskristallisieren. Auch auf diese Frage soll hier nicht weiter eingegangen werden⁴⁵⁾.

Dagegen ist nun auf mögliche Folgen der Herausbildung neuer Qualifikationstypen für die Interessenaueinandersetzung einzugehen: auf Folgen der oben mehrfach angesprochenen Probleme der Durchsetzung neuer Reproduktionsverlaufsmuster gegen bestehende Strukturen für die politischen Kräfteverhältnisse zwischen Betrieben und Arbeitskräften bzw. ihrer Interessenvertretung.

Ganz generell ist davon auszugehen, daß Reproduktionsverlaufsmuster Konkurrenz und Spaltung wie auch mögliche Allianzen innerhalb der Klasse der Lohnabhängigen wesentlich mitbestimmen und daß sie darüber die politischen Handlungspotentiale sowohl des Betriebs wie auch der Arbeitskräfte bzw. der Organe ihrer Interessenvertretung – und damit die Kräfteverhältnisse zwischen diesen – nachhaltig beeinflussen:

Reproduktionsverlaufsmuster sind, wie dargestellt, Grundlage gemeinsamer objektiver und – vermittelt, mehrfach gebrochen – zumindest teilweise auch subjektiver Interessen und daraus resultierender gemeinsamer Perspektiven und Situationsbewertungen der Individuen, die einem Qualifikationstyp zugehören. Auf dieser Grundlage können individuelle Verhaltensweisen zu Gruppenverhalten vereinheitlicht werden, können die einem Qualifikationstyp zugehörigen Arbeitskräfte zu auch politischen Teilkollektiven mit Strategie- und Handlungsfähigkeit werden.

45) Zur Bestimmung von Klassenfraktionen vgl. Drexel, Jenseits von Individualisierung und Angleichung: Klassenfraktionierung, Klasseneinheit und Klassenpolitik. Referat, gehalten auf einer Tagung der Sektion Industriesoziologie im November 1987; Publikation in Vorbereitung.

Ganz allgemein gesprochen regulieren gesellschaftliche Muster des Reproduktionsverlaufs die generelle Konkurrenz aller Lohnabhängigen. Stabile Reproduktionsverlaufsmuster kanalisieren und sistieren diese Konkurrenz in spezifischen Formen. Die Unterschiedlichkeit von Reproduktionsverlaufsmustern aber bedeutet Interessendivergenzen zwischen verschiedenen Qualifikationstypen – Interessenunterschiede zunächst, aber unter Umständen auch Interessengegensätze.

Dies ist systematisch und im Zusammenhang zu sehen: Die Gesamtheit der in einer Gesellschaft existierenden Reproduktionsverlaufsmuster bestimmen in ihren vieldimensionalen Relationen zueinander Nähe und Distanz, Konvergenzen und Spannungen zwischen Teilkollektiven. Sie bestimmen also, in klassischen Termini, politische Spaltungen wie auch potentielle politische Allianzen.

Dies hat weitreichende Bedeutung für die politischen Kräfteverhältnisse zwischen Betrieb und Belegschaft: Das in einem Betrieb gegebene Gefüge von Reproduktionsverlaufsmustern zeichnet, so kann man annehmen, in erheblichem Umfang die politischen Handlungspotentiale der Organe der Interessenvertretung, die ihnen möglichen und die sich ihnen verbietenden politischen Forderungen, Strategien und Prozesse vor. Ein verfestigtes Gefüge von Reproduktionsverlaufsmustern ist damit als vielgliedrige unsichtbare Bestimmungsgröße (neben anderen) für die politischen Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitskräften und Betrieb anzusehen.

In analoger Weise, wenn auch verkompliziert durch die zusätzlichen und besonderen Bedingungen der Konstitution von Klassenfraktionen auf der Grundlage von Qualifikationstypen, gilt dies auf gesellschaftlicher Ebene für die Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit.⁴⁶⁾

Kommt es nun aber zur Herausbildung eines neuen Qualifikationstyps mit einem neuartigen Reproduktionsverlaufsmuster und, dadurch bedingt, zur Erosion der Reproduktionsverlaufsmuster traditioneller Qualifikationstypen, dann sind bestehende Handlungspotentiale der Interessenvertretung gefährdet: Die Entstehung eines neuartigen Reproduktionsverlaufsmusters erzeugt neue partikuläre Gruppeninteressen, welche tendenziell mit den

46) ebd.

Interessen bestehender Gruppen konkurrieren. Es kommt zumindest potentiell zu neuen Fraktionierungen innerhalb der Belegschaften.

Der Betrieb kann die Stratifizierung von Interessenlagen und -perspektiven, die Formierung neuer Konkurrenzen und neuer Fraktionierungen und die darin enthaltenen sozialen Dynamiken nutzen, ja unter Umständen gezielt schaffen, um die Durchsetzung seiner Interessen zu erleichtern und Legitimationsprobleme zu vermeiden. Er kann durch wachsende Interessenfraktionierung, durch Teilallianzen mit neuen, auf Unterstützung im Durchsetzungsprozeß angewiesenen Gruppen, ja allein schon durch die bloße Entregulierung bestehender Reproduktionsverlaufsmuster und die dadurch bewirkte Mobilisierung von Konkurrenz, erheblich an politischem Handlungspotential gewinnen.

Die Interessenvertretung der Arbeitskräfte dagegen wird durch die Entstehung eines neuen Qualifikationstyps und in den Prozessen seiner Durchsetzung im Betrieb vor ein schwer aufzulösendes strukturelles Dilemma gestellt: Sie hat einerseits die Interessen der traditionellen Gruppen an stabilen Reproduktionsbedingungen und an Schutz vor Konkurrenz zu vertreten, andererseits aber auch die Arbeitskräfte des neuen Qualifikationstyps in ihren Durchsetzungs- und Stabilisierungsinteressen. Spannungen, Konflikte, Einwirkungen dieser objektiven Konkurrenzsituation in die Interessenvertretung hinein - und damit zunächst einmal deutliche Schwächungen von deren Handlungspotentialen - sind als Folgen zu vermuten.

Diese Folgen aufzuheben bedarf es eines schwierigen und langwierigen Prozesses der Konzipierung eines neuen, alle Qualifikationstypen - auch den neuen - umfassenden Interessenvertretungskonzepts, in dem die bestehenden Reproduktionserwartungen und -ansprüche der verschiedenen Teilkollektive aufgenommen, aber zugleich perspektivisch in nichtkonkurrenzweiser Weise weiterentwickelt werden.⁴⁷⁾

Es liegt auf der Hand, daß solche in sich konsistenten, Konkurrenz perspektivisch aufhebenden Vertretungskonzepte schwierig zu entwickeln und

47) Drexel, Wann werden Arbeitskräfte gegen Rationalisierung aktiv? In: Fricke/Schuchardt (Hrsg.): Innovatorische Qualifikationen eine Chance gewerkschaftlicher Arbeitskräftepolitik, Bonn 1985.

intern, d.h. innerhalb der verschiedenen Teilkollektive, zu verhandeln sind und daß sie die beschränkten Ressourcen der Interessenvertretung in erheblichem Umfang absorbieren.

Vor allem aber sind sie schwer durchzusetzen, da sie ja eine Aufhebung der in der Regel vom Betrieb vorgegebenen "Nullsummenbedingung" voraussetzen, was nur zu Lasten des Betriebs möglich ist. Auch wenn es also die Interessenvertretung ein solches Konzept entwickeln kann, werden Spaltungsphänomene virulent bleiben, wenn ein "Aufsprengen" der vom Betrieb diktierten Nullsummenbedingungen nicht gelingt.

Mit den Prozessen der Entstehung neuer Qualifikationstypen können also Betriebe politische Handlungspotentiale gewinnen, Arbeitskräfte bzw. ihre Interessenvertretung politische Handlungspotentiale verlieren. Dies gilt sowohl auf einzelbetrieblicher wie, in komplizierter Vermittlung, auf gesellschaftlicher Ebene.

Allerdings kann die Entstehung neuer Qualifikationstypen auch Ansatzpunkt für neue Interessenkonvergenzen oder die Entschärfung traditioneller Konkurrenz- und Konfliktlinien zwischen bestehenden Qualifikationstypen sein. Solche Entwicklungen schaffen die Voraussetzung dafür, neue Allianzen zwischen Teilkollektiven der Belegschaft bzw. auf gesellschaftlicher Ebene zwischen Klassenfraktionen politisch zu formieren und damit die Handlungspotentiale der Interessenvertretung zu verstärken, - unter Umständen durchaus gleichzeitig und im Gegenzug zu an anderer Stelle erfolgenden Schwächungen.

Zusammengefaßt: In den Prozessen der Entstehung und Durchsetzung neuer Qualifikationstypen kommt es zur Neukonstitution von vertretungsbedürftigen Interessen und zu neuen sozialen Dynamiken, die zur Umverteilung von politischen Ressourcen für Interessendurchsetzung und Macht in Betrieb und Gesellschaft führen. Mit einiger Wahrscheinlichkeit werden dabei Kräfteverhältnisse zu Gunsten des Kapitals bzw. des Betriebs verschoben, aber auch Umverteilungen in der umgekehrten Richtung sind nicht ausgeschlossen. Die hierfür jeweils im einzelnen relevanten Bedingungen bedürfen einer konzeptuellen Durchdringung und Systematisierung ebenso wie einer empirischen Untersuchung.

Veröffentlichungen des Sonderforschungsbereiches 333

Teilprojekt A 1

- Bolte, Karl Martin:** Anmerkungen zum Stand der sozialwissenschaftlichen Wertewandeldiskussion. Was wandelt sich im Bereich unserer Kultur wirklich? In: W.v.d. Ohe (Hrsg.), Kulturanthropologie. Beiträge zum Neubeginn einer Disziplin. Berlin 1987
- Bolte, Karl Martin/Voß, G.Günter:** Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. Anmerkung zur Diskussion um den Wandel von Arbeitswerten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (im Erscheinen)
- Dunkel, Wolfgang:** Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden - Gefühlsarbeit im Rahmen personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten. In: Soziale Welt, Heft 1, 1988
- Jurczyk, Karin/Treutner, Erhard/Voß, G.Günter/Zettel,Ortrud:** Die Zeiten ändern sich - Arbeitszeitpolitische Strategien und die Arbeitsteilung der Personen. In: S. Hradil (Hrsg.), Sozialstruktur im Umbruch. Opladen 1985
- Kudera, Werner/Voß, G.Günter:** Veränderungen in der Arbeitsteilung von Personen - Neue Muster der individuellen Verteilung von Arbeit auf verschiedene Lebensbereiche. Ein Forschungsprogramm. Vortrag auf der Sitzung der Sektion "Industrie- und Betriebssoziologie" der DGS in Kassel, 21.-23. Mai 1987 (im Erscheinen)

Teilprojekt A 2

- Böhle, Fritz/Milkau, Brigitte:** Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß. München/Frankfurt 1988
- Böhle, Fritz/Milkau, Brigitte:** Computerized Manufacturing and Empirical Knowledge. In: AI & Society, The Journal of Human and Machine Intelligence, 1988 (im Erscheinen)
- Böhle, Fritz/Milkau, Brigitte:** Sinnliche Erfahrung und Gefühl als Qualifikation - Facharbeiter und neue Technologien. 3 Aufsätze in: Technische Rundschau, Heft 52, 1987, Hefte 1/2 und 3, 1988
- Böhle Fritz:** Changes in skill structure in "High-Tech-Enterprises". Papersubmitted to the conference 'High Tech and Society in Japan and the Federal Republic of Germany. München, Berlin 1987

Teilprojekt A 5

- Beisenherz, Heinz Gerhard:** Computer und Gefühle. In: DJI (Hrsg.), Medien im Alltag von Kindern und Jugendlichen. Methoden, Konzepte, Projekte. München, DJI Verlag 1988
- Beisenherz, Heinz Gerhard:** Eltern, Kinder und Computer. In: Familienhandbuch. München, DJI-Verlag 1988 (im Erscheinen)
- Beisenherz, Heinz Gerhard:** Familie und Computer. Entwicklungstendenzen der Technologisierung des Alltags. DJI-Materialien. München 1988
- Leu, Hans R:** Wechselwirkungen. Die Einbettung von Subjektivität in die Alltagspraxis. In: D. Brock/H.R. Leu/ Ch.Preiß/H.-R. Vetter (Hrsg.), Subjektivität im technischen und sozialen Wandel. München, DJI-Verlag 1988 (im Erscheinen)
- Leu, Hans R.** (zusammen mit J. Barthelmes, Ch. Feil, E. Sander) (Hrsg.): Medien im Alltag von Kindern und Jugendlichen. Methoden, Konzepte, Projekte. München, DJI Verlag 1988 (im Erscheinen)

Teilprojekt B 1

- Fuchs, Gerhard:** Arbeitspolitik in der Wende. In: Michael Kausch u.a. (Hrsg.), Zeitgeist. Göttingen: Sovec (im Erscheinen)
- Fuchs, Gerhard/Rucht, Dieter/Treutner, Erhard:** Kommunale Arbeitspolitik im Umbruch: Das Beispiel München. In: Zeitschrift für Sozialreform 12, 1987
- Fuchs, Gerhard/Rucht, Dieter:** Sozial- und Umweltverträglichkeit von technischen Systemen als Regelungsproblem: Möglichkeiten und Grenzen des Rechts. In: Axel Görlitz/Rüdiger Voigt (Hrsg.), Jahresschrift für Rechtspolitikologie Bd. 2. Pfaffenweiler, Centaurus 1988 (im Erscheinen)
- Landenberger, Margarete:** Flexible Arbeitszeitformen im Spannungsfeld von ökonomischer Liberalisierung und sozialem Schutzbedarf, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 21, 1987, S.15-29
- Landenberger, Margarete:** Teilzeitarbeit und Alterssicherung: Sozialpolitische Flankierung einer Arbeitsumverteilungsstrategie, in: Sozialer Fortschritt, Heft 9, 1987, S.196-201
- Landenberger, Margarete:** Marginale Beschäftigung und soziale Sicherung, in: Burkart Lutz (Hrsg.), Technik und sozialer Wandel. Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentages 1986. Frankfurt, Campus 1987, S.491-495
- Rucht, Dieter/Treutner, Erhard:** Regulierung gesellschaftlicher Arbeit: Auf dem Weg zu einem neuen Steuerungsmodus? In: Axel Görlitz/Rüdiger Voigt (Hrsg.), Grenzen des Rechts/Limitations of Law. Jahresschrift für Rechtspolitikologie, Bd. 1. Pfaffenweiler, Centaurus 1986, S.115-141
- Treutner, Erhard:** Zur strategischen Nutzung rechtlicher Regeln. In: Rüdiger Voigt (Hrsg.), Recht als Instrument der Politik, Opladen: Westdeutscher Verlag 1986, S.234-255

Teilprojekt B 2

- Altmann, Norbert/Bechtle, Günter:** Technischer Wandel und Arbeit. Zu einigen Aspekten deutscher Industriosozologie in den 70er und 80er Jahren. In: N. Altmann/M. Nomura (Hrsg.), *Neue Technologie und Strukturwandel der deutschen Gesellschaft*, Tokyo 1987 (in japanischer Sprache, in Zusammenarbeit mit B3).
- Altmann, Norbert/Düll, Klaus:** Rationalisierung und neue Verhandlungsprobleme im Betrieb. In: *WSI-Mitteilungen* 5, 1987 (in Zusammenarbeit mit B3)
- Altmann Norbert/Düll, Klaus:** Neue Technologie und Betriebsrat - Die Einführung "Neuer Technologie" (ME) und die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen auf der Betriebsebene. In: N. Altmann/M. Nomura (Hrsg.), *Neue Technologie und Strukturwandel der deutschen Gesellschaft*, Tokyo 1987 (in japanischer Sprache, in Zusammenarbeit mit B3)
- Bechtle, Günter:** Alla ricerca del soggetto perduto. In: F. Castellucci (ed.), *Progettazione, sistemi nuovi, relazioni industriali, organizzazione del lavoro. Atti del Convegno*, Bologna 1987
- Düll, Klaus,** zusammen mit M. Baethge: Technik und Arbeit (Einleitung) und
- Düll, Klaus:** Rationalisierungsprozeß und die Zukunft der Arbeit - Eine kontroverse Diskussion. In: Burkart Lutz, *Technik und sozialer Wandel - Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentages in Hamburg 1986*. Frankfurt/New York 1987
- Düll, Klaus:** La crise du droit négocié - relations professionnelles et technologies nouvelles en R.F.A. In: P. Cohendet/M. Hollard/Th. Malsch/P. Veltz (eds.), *Du taylorisme au systemisme. Nouvelles formes de rationalisations dans l'entreprise en France et en Allemagne*. Paris 1988 (im Erscheinen)
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Lutz, Burkart:** Soziale Einflußgrößen fertigungstechnischer Entwicklung. In: *ZwF* 82, Heft 9, 1987
- Köhler, Christoph/Nuber, Christoph/Schultz-Wild, Rainer:** Rationalisierungsprozesse mit verdeckten Folgen - Ansätze gewerkschaftlicher Politik. In: *AFA-Informationen*, Heft 4, 1987
- Lutz, Burkart:** Bildung im Dilemma von Leistungselite und Chancengleichheit. Notizen zur Geschichte des französischen Bildungssystems. In: *ZSE (Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie)* 2, 6. Jg., 1986
- Lutz, Burkart:** Die Bauern und die Industrialisierung - Ein Beitrag zur Erklärung von Diskontinuität der Entwicklung industriell-kapitalistischer Gesellschaften. In: Johannes Berger (Hrsg.), *Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt, Sonderband 4*. Göttingen 1986
- Lutz, Burkart:** Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie - Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/München 1987
- Lutz, Burkart:** Bäuerliche Gesellschaft und Industrialisierung in Europa. In: N. Altmann/M. Nomura (Hrsg.), *Neue Technologie und Strukturwandel der deutschen Gesellschaft*. Tokyo 1987 (in japanischer Sprache)
- Lutz, Burkart:** Das Ende der Wachstumsmechanik als gesellschaftliche Herausforderung. In: G.H. Braun (Hrsg.), *Utopien - Die Möglichkeit des Unmöglichen*. Zürich 1987.
- Lutz, Burkart:** Das Ende des Technikdeterminismus und die Folgen - Soziologische Technikforschung vor neuen Aufgaben und neuen Problemen. In: Burkart Lutz (Hrsg.), *Technik und sozialer Wandel - Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentages in Hamburg 1986*. Frankfurt/New York 1987
- Lutz, Burkart/Hirsch-Kreinsen, Hartmut:** Vorläufige Thesen zu gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungstendenzen von Rationalisierung und Industriearbeit. In: *Verbund sozialwissenschaftliche Technikforschung, Mitteilungen* 1, 1987.

(Erscheint in französischer Sprache in: P. Cohendet/M. Hollard/Th. Malsch/P. Veltz (eds.), Du taylorisme au systemisme. Nouvelles formes de rationalisations dans l'entreprise en France et en Allemagne. Paris 1988 (im Erscheinen)

- Schultz-Wild, Rainer:** Qualifizierte Gruppenarbeit in der flexiblen Fertigung. In: N. Altmann/M.Nomura (Hrsg.), Neue Technologie und Strukturwandel der deutschen Gesellschaft. Tokyo 1987 (in japanischer Sprache)
- Schultz-Wild, Rainer:** Work Design and Work Organization in flexible manufacturing Systems. Proceedings of the 10th IFAC World Congress on Automatic Control, Munich 1987, Volume 5. Düsseldorf 1987.

Teilprojekt B 3

- Altmann, Norbert/Deiß, Manfred/Döhl, Volker/Sauer, Dieter:** Ein "Neuer Rationalisierungstyp" - Neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Heft 2/3, 1986, S.191-206
- Altmann Norbert:** New Technologies, Design of Work and the Unions in the Federal Republic of Germany. In: Nordic Institute of Advanced Occupational Environment Studies (ed.), Future of Work: A Viewpoint of Social Sciences, Helsinki 1987 (im Erscheinen)
- Altmann, Norbert/Düll, Klaus:** Rationalisierung und neue Verhandlungsprobleme im Betrieb. In: WSI-Mitteilungen, Heft 5, 1987 (in Zusammenarbeit mit Teilprojekt B2)
- Altmann, Norbert:** Quality of Working Life, Rationalization and Industrial Relations. Paper Prepared for Lectures at the University of Tokyo and the Okayama University, Japan 1986. In: N.Altmann/M. Nomura (Hrsg.), Technische Innovationen und gesellschaftliche Veränderungen in der Bundesrepublik Deutschland. Tokyo 1987 (in japanischer Sprache)
- Deiß, Manfred:** Strukturelle Probleme im Verhältnis von Arbeitsschutznormen und neuen Technologien. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Heft 1, 1987, S.20-22
- Sauer, Dieter:** Neue Technologien und betriebliche Rationalisierungsstrategien - Zur Frage des politischen Gestaltungsspielraums. In: K. Bartölke u.a. (Hrsg.), Möglichkeiten der Gestaltung von Arbeit und Technik in Theorie und Praxis. Bonn 1986, S.37-44
- Sauer, Dieter:** Widersprüche im Rationalisierungsprozeß und industriesoziologische Prognosen. In: B. Lutz (Hrsg.), Technik und sozialer Wandel - Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentages in Hamburg 1986. Frankfurt/New York 1987

Teilprojekt B4

- Brüderl, Josef:** Industries, Labor Markets, Firms and Occupational Careers: On Which Level Does Structure Matter? In: Karl Ulrich Mayer/Nancy B. Tuma (eds.), Applications of Event History Analysis in Life Course Research. Berlin 1987, MPI, S. 140-161
- Brüderl, Josef/Preisendörfer, Peter:** Betriebsgröße als Determinante beruflicher Gratifikationen. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 12. Jg., 1986, S. 507-523
- Brüderl, Josef/Diekmann, Andreas/Ziegler, Rolf:** Arbeitsplatzsuche und Anfangseinkommen bei Hochschulabsolventen. Eine empirische Überprüfung einiger Hypothesen der Stellensuche. In: Jürgen Friedrichs (Hg.), Technik und Sozialer Wandel, 23. Deutscher Soziologentag. Opladen 1986, Westdeutscher Verlag, S. 781-786
- Diekmann, Andreas:** Lebensverläufe und Verlaufsdatenanalyse. Statistische Auswertungsmethoden von Ereignisdaten. In: Wolfgang Voges (Hg.), Methoden der Biographie- und Lebenslauforschung. Opladen 1987, Leske und Budrich, S. 171-196
- Preisendörfer, Peter:** Organisationale Determinanten beruflicher Karrieremuster - Theorieansätze, methodische Zugangswege und empirische Befunde. In: Soziale Welt, Jg. 38, 1987, S. 211-226
- Preisendörfer, Peter:** "Organisationsökologie": Eine neue Perspektive zur Untersuchung des Wandels von Organisationsstrukturen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 1988 (im Erscheinen)
- Preisendörfer, Peter/Burgess, Yvonne:** Organizational Dynamics and Career Patterns. In: European Sociological Review, 1988 (forthcoming)
- Preisendörfer, Peter/Wallaschek, Marianne:** Methodische Probleme der Analyse von Betriebszugehörigkeitsdauern. In: Allgemeines Statistisches Archiv, 71. Bd., 1987, S. 364-374
- Preisendörfer, Peter/Voss, Thomas:** Arbeitsmarkt und Soziale Netzwerke - Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. In: Soziale Welt, 1988 (im Erscheinen)
- Schüßler, Rudolf:** Der Homo Oeconomicus als skeptische Fiktion. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1988 (im Erscheinen)
- Voss, Thomas:** Kontaktnetztheorie und Rationales Handeln: Ein Kommentar zum Beitrag von Bernd Wegener "Vom Nutzen entfernter Bekannter". In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1988 (im Erscheinen)
- Ziegler, Rolf/Brüderl, Josef/Diekmann, Andreas:** Stellensuchdauer und Anfangseinkommen bei Hochschulabsolventen: Ein empirischer Beitrag zur Job-Search-Theorie. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 1988 (im Erscheinen)

Teilprojekt B 5

- Mendius, Hans Gerhard:** Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen - Voraussetzungen, Probleme, erreichbare Effekte. In: Aus- und Weiterbildung Orientierungsversuche aus ökonomischer Sicht. Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung, Hannover 1986
- Mendius, Hans Gerhard:** Arbeitsmarktverhalten von Kleinbetrieben - gibt es eine kleinbetriebsspezifische Rekrutierungspolitik? In: A. Deeke u.a. (Hrsg.), Arbeitspapier 1987-3, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Paderborn 1987
- Sengenberger, Werner:** Mangelnde Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt als Ursache der Arbeitslosigkeit? In: H.-J. Krupp/B. Rohwer/K.Rothschild (Hrsg.), Wege zur Vollbeschäftigung - Grundlinien eines wirtschaftspolitischen Gesamtkonzepts zum Abbau der Arbeitslosigkeit. Freiburg 1986
- Sengenberger, Werner:** Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten - Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/New York 1987
- Sengenberger, Werner/Lovemann, Gary:** Smaller Units of Employment. A Synthesis Report on Industrial Reorganization in Industrialized Countries. International Institute for Labour Studies. Discussion Papers. New Industrial Organization Programme DF/3/1987. Genf 1987

Arbeitspapiere des Sonderforschungsbereiches 333

- Preisendörfer, Peter:** "Life Histories": Neuere Verfahren zur Sammlung retrospektiver Daten, insbesondere Berufsverlaufsdaten. Arbeitspapier 1, München 1987
- Rucht, Dieter/Treutner, Erhard:** Regulierung gesellschaftlicher Arbeit: Auf dem Weg zu einem neuen Steuerungsmodus? Arbeitspapier 2, München 1987
- Jurczyk, Karin/Treutner, Erhard/Voß, Günter/Zettel, Ortrud:** "Die Zeiten ändern sich" - Arbeitszeitpolitische Strategien und die Arbeitsteilung der Personen. Arbeitspapier 3, München 1988.
- Lutz, Burkart:** Bildungssystem und die Zukunft von Industriearbeit. Arbeitspapier 4, München 1988
- Dokumentation zur Tagung am 27./28. Oktober 1987 an der Universität München:** Technik und Flexibilisierung - Brennpunkte der Entwicklung gesellschaftlicher Arbeit. Arbeitspapier 5, München 1988
- Schüßler, Rudolf:** Die Neulingssterblichkeit von Organisationen: Eine Übersicht und Diskussion ereignisanalytischer Befunde. Arbeitspapier 6, München 1988
- Kudera, Werner/Voß, G. Günter:** Veränderung der Arbeitsteilung von Personen. Neue Muster der individuellen Verteilung von Arbeit auf verschiedene Lebensbereiche. Ein Forschungsprogramm. Arbeitspapier 7, München 1988
- Landenberger, Margarete:** Teilzeitarbeit und Alterssicherung: Sozialpolitische Flankierung einer Arbeitsumverteilungsstrategie. Arbeitspapier 8, München 1988
- Leu, Hans Rudolf:** Kinder am Computer - Zwischen Mikrowelten und sozialer Wirklichkeit. Arbeitspapier 9, München 1988
- Fuchs, Gerhard/Rucht, Dieter/Treutner, Erhard:** Tendenzen kommunaler Arbeitspolitik: Zweiter Arbeitsmarkt und Selbsthilfeförderung in München. Arbeitspapier 10, München 1988
- Fuchs, Gerhard/Rucht, Dieter:** Sozial- und Umweltverträglichkeit von technischen Systemen als Regelungsproblem: Möglichkeiten und Grenzen des Rechts. Arbeitspapier 11, München 1988
- Drexel, Ingrid:** Vor der Entstehung neuer gesellschaftlicher Qualifikationstypen? Theoretische Thesen und empirische Illustrationen am Beispiel neuer Technikergruppen in Frankreich. Arbeitspapier 12, München 1988