

### Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktpolitik: eine Untersuchung im Bergbau und in Gießereien

Böhle, Fritz; Deiß, Manfred; Döhl, Volker; Sauer, Dieter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

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

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Böhle, F., Deiß, M., Döhl, V., & Sauer, D. (1982). *Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktpolitik: eine Untersuchung im Bergbau und in Gießereien*. (Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens", 26). Frankfurt am Main: Campus Verl.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-100838>

#### 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.

Fritz Böhle, Manfred Deiß,  
Volker Döhl, Dieter Sauer

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München

# Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktpolitik

Eine Untersuchung im  
Bergbau und in Gießereien

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

# Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktpolitik

# Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ Band 26

Diese Veröffentlichung referiert Teilergebnisse des Projekts „Öffentliche Maßnahmen als Bedingungen betrieblicher Aktivitäten zur menschengerechten Gestaltung des Arbeitslebens“.

Dieses Projekt wurde vom Bundesministerium für Forschung und Technologie gefördert.

Kennzeichen: 01 HA 086 - A - V - TAP 0015

Verantwortlich für den Inhalt dieses Berichtes sind die Autoren. Das Bundesministerium für Forschung und Technologie übernimmt keine Gewähr insbesondere für die Richtigkeit, die Genauigkeit und Vollständigkeit der Angaben sowie die Beachtung privater Rechte Dritter.

Die Erarbeitung der theoretischen Grundlagen, die zusammenfassende Darstellung und die Erstellung der Buchfassung erfolgte im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München „Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung“, TP C 2.

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

*Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktpolitik* : e. Unters. im Bergbau u. in Giessereien / Fritz Böhle ... – Frankfurt [Main] ; New York : Campus Verlag, 1982.

(Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens ; Bd. 26)  
ISBN 3-593-32717-1

NE: Böhle, Fritz [Mitverf.]; GT

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Photokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Copyright © 1982 beim Bundesminister für Forschung und Technologie, Bonn  
Umschlaggestaltung: Eckard Warminski, Frankfurt/Main

Satz: Bernhild Trauner, Wächtersbach

Druck & Bindung: Beltz Offsetdruck, Hemsbach

Printed in Germany

## VORWORT

Noch immer ist Arbeit für viele Menschen mit Gefahren und Belastungen verbunden, die Gesundheit und sogar Leben gefährden. Vielfach bietet die Arbeit den Menschen nicht genügend Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Bundesregierung betrachtet es als ihre Aufgabe, daß Lebensqualität auch in der Arbeitswelt mehr ist als eine schönfärberische Leerformel. Dazu soll das Programm "Humanisierung des Arbeitslebens" einen Beitrag leisten.

In den letzten Jahren wurde das Fundament gesetzlicher Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erheblich verstärkt. Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Verpflichtung der Betriebsparteien, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen von den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auszugehen. Da diese Erkenntnisse erst in Teilbereichen vorliegen, bedarf es intensiver praxisorientierter Forschungs- und Entwicklungsarbeiten, um diese anspruchsvolle gesetzliche Regelung in der Praxis durchzusetzen. Das seit 1974 laufende, gemeinsam mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung durchgeführte Aktionsprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens" will durch praxisorientierte Forschungspolitik beispielhafte betriebliche Lösungsvorschläge zur Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen entwickeln und erproben. - Der experimentelle Ansatz des Programms erfordert eine enge Kooperation mit allen Betroffenen: den Arbeitnehmern, den Betriebs- und Tarifvertragsparteien und den Wissenschaftlern.

Die bisherigen Ergebnisse des Forschungsprogramms sind im ganzen ermutigend und zeigen, daß es notwendig und auch möglich ist, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen stärker als bisher an den Bedürfnissen des Menschen zu orientieren. Dies darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß je nach Interessenlage die Akzente bei der Wertung von einzelnen Projektergebnissen zum Teil unterschiedlich sind.

Als bisheriger Erfolg ist zu werten, daß das Programm bei Praktikern zu einer Sensibilisierung gegenüber den Problemen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen beigetragen hat. Als erfolgreich ist auch die große Mehrzahl der Projekte zur Erhöhung des Schutzes der Gesundheit am Arbeitsplatz - dem inhaltlichen Schwerpunkt des Programms - einzustufen. Aber es muß auch gesagt werden, daß sich einige Vorhaben zur Entwicklung größerer Entfaltungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer als problematisch erwiesen haben. Aber das ist bei einem konfliktreichen Arbeitsfeld nicht anders zu erwarten. An diesen Vorhaben zeigt sich deutlich, wie wichtig der konstruktiv-kritische Dialog zwischen Forschung, Betriebs- und Tarifparteien ist. Nur auf dieser Basis werden wir auch in diesem Feld schrittweise Fortschritte erreichen.

Von großer Bedeutung für eine breit angelegte Veränderung der Arbeitswirklichkeit im Sinne der "Humanisierung des Arbeitslebens" ist die Verbreitung und Umsetzung der Forschungsergebnisse und Betriebserfahrungen in die Praxis. Zu diesem Ziel soll auch die HdA-Schriftenreihe einen Beitrag leisten. In der von drei kooperierenden Verlagen getragenen Reihe werden Forschungs- und Entwicklungsergebnisse veröffentlicht, die besonders für den Praktiker von Interesse sind.

Der vorliegende Band stellt Ergebnisse anwendungsorientierter arbeits- und sozialwissenschaftlicher Grundlagenforschung dar. Mit solchen Vorhaben sollen Erkenntnisse gewonnen werden zu den mit Humanisierungskonzepten verknüpften Voraussetzungen, Interessen und Handlungsmöglichkeiten; daneben werden die theoretischen und methodischen Voraussetzungen zur Begleitung, Beratung und Auswertung von Humanisierungsprojekten geschaffen.

Ich hoffe, daß dieser Bericht zu den Zielen des Programms einen Beitrag leistet.

Andreas von Bülow  
Bundesminister für Forschung und Technologie

# INHALTSVERZEICHNIS

VORBEMERKUNG . . . . .	9
I. PROBLEMSTELLUNG, ZIELE UND ANSATZ DER UNTERSUCHUNG. . . . .	11
A. Problemstellung . . . . .	11
B. Zum Ansatz der Untersuchung . . . . .	15
C. Eingrenzung des Untersuchungsbereichs und Projektauswahl . . . . .	20
D. Zum Charakter der Untersuchung und ihrer Ergebnisse . . . . .	23
II. HUMANISIERUNGSMASSNAHMEN ALS BETRIEBLICHE REAKTION AUF PROBLEME BEI DER REKRUTIERUNG VON ARBEITSKRÄFTEN - ZUM EINFLUSS ÖFFENT- LICHER ARBEITSMARKT POLITIK . . . . .	25
Vorbemerkung. . . . .	25
A. Betriebliche Arbeitsbedingungen, Rekrutierungs- probleme und Strategien zur Rekrutierung von Arbeitskräften bis Anfang der 70er Jahre. . . . .	27
B. Verschärfung der Rekrutierungsprobleme seit Anfang der 70er Jahre - Auswirkungen öffentlicher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und struktureller Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. . . . .	32
1. Beschränkungen bei der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte. . . . .	33
2. Beschränkungen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik . . . . .	36
3. Reduzierung von Rekrutierungsproblemen durch öffentliche Maßnahmen. . . . .	50
C. Betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit - Zum Einfluß von Rekrutierungsproblemen auf Anlaß und Durchführung betrieblicher Aktivitäten zur Veränderung von Arbeitsbedingungen. . . . .	55
1. Gießereibetriebe . . . . .	57
2. Bergbau. . . . .	66
III. FOLGERUNGEN FÜR DIE ARBEITSMARKT- POLITIK . . . . .	81
A. Betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit als Voraussetzung für die Bewältigung struktureller Probleme auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	81
B. Rückwirkungen der betrieblichen Humanisierungs- maßnahmen auf den Arbeitsmarkt. . . . .	83



C. Ansatzpunkte und Möglichkeiten der Förderung einer Humanisierung der Arbeit im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik . . . . .	85
--	----

ANHANG

ANMERKUNGEN . . . . .	91
LITERATURVERZEICHNIS . . . . .	97

## VORBEMERKUNG

Mit diesem Forschungsbericht legen wir Ergebnisse einer empirischen Untersuchung vor. In ihr gingen wir der Frage nach, ob und in welcher Weise durch Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Anlaß und Durchführung betrieblicher Maßnahmen zur "Humanisierung der Arbeit" beeinflußt werden. Dabei konzentrierten wir uns auf solche betrieblichen Maßnahmen, die vom Bundesministerium für Forschung und Technologie im Rahmen des Programms zur "Forschung der Humanisierung des Arbeitslebens" staatlich gefördert wurden.

Die vorliegende Veröffentlichung befaßt sich mit einem Ausschnitt aus der gesamten Untersuchung. Es wird gezeigt, wie Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktpolitik betriebliche Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit beeinflussen. Die Gesamtuntersuchung war hingegen in ihrer Konzeption und Durchführung nicht auf einzelne Bereiche der Sozial- oder Arbeitsmarktpolitik beschränkt. Vielmehr ging es in ihr darum, den Einfluß unterschiedlicher "öffentlicher Maßnahmen" im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik zu identifizieren und deren Zusammenwirken aufzuzeigen. Eine isolierte Analyse der Wirkungen einzelner sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sollte überwunden werden. Versucht wurde, den ambivalenten und zum Teil widersprüchlichen Auswirkungen unterschiedlicher "öffentlicher Maßnahmen" auf die betriebliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen nachzugehen.

In dem im Herbst 1980 dem Auftraggeber BMFT vorgelegten Untersuchungsbericht (Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.; Böhle, F.; unter Mitarbeit von Altmann, N., Öffentliche Maßnahmen als Bedingungen betrieblicher Aktivitäten zur menschengerechten Gestaltung des Arbeitslebens) wurden - eingeschränkt auf ausgewählte Bereiche des Bergbaus und der Gießereibetriebe - die Gesamtergebnisse dargestellt. Wegen der besonderen Bedeutung des gesellschaftspolitisch hochthematisierten Problemfeldes "Arbeitsmarkt" erschien jedoch eine gesonderte Veröffentlichung der Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen betrieblichen Humanisierungsmaßnahmen und Arbeitsmarktpolitik angebracht.

Gleichwohl ist aber darauf zu verweisen, daß die hier gesondert dargestellten Teilergebnisse in engem Zusammenhang mit den anderweitig publizierten Ergebnissen der Untersuchung zu sehen sind. Sie werden ebenfalls veröffentlicht in der Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens", herausgegeben vom Bundesminister für Forschung und Technologie (Döhl u. a. 1982), sowie als Forschungsbericht des Projektträgers Humanisierung des Arbeitslebens (Deiß u. a. 1982). Es wird hier jeweils gesondert für die Bereiche Bergbau und (schwerwichtig) Gießereibetriebe dem Einfluß "öffentlicher Maßnahmen" nachgegangen, die sich auf die technische und organisatorische Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie die Regelung des Beschäftigungsverhältnissen richten. Es findet sich dort auch jeweils eine aus-

führliche Analyse von Rationalisierungs- und Belastungsentwicklungen der untersuchten Bereiche, auf denen auch die vorliegende Untersuchung aufbaut. (Ein erster zusammenfassender Überblick über die Ergebnisse der gesamten Untersuchung und sich hieraus ergebende sozial- und arbeitsmarktpolitische Folgerungen findet sich in dem Beitrag von Böhle u. a. 1981.) Die theoretisch-analytischen Grundlagen der Untersuchung wie auch die Vorbereitung dieser Buchveröffentlichung wurde von den Autoren im Rahmen ihrer Arbeit für den Sonderforschungsbereich 101 der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der Universität München - "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung" - entwickelt.

Die Erhebungen in den Betrieben, den öffentlichen Institutionen und Verbänden wurden zwischen Mitte 1977 und Ende 1979 durchgeführt; der Untersuchungsbericht wurde im Herbst 1980 abgeschlossen. Auftraggeber war der Bundesminister für Forschung und Technologie. Wir danken an dieser Stelle den Mitarbeitern des DFVLR-Projekträgers "Humanisierung des Arbeitslebens" in Bonn für die Hilfestellung und vor allem den Mitarbeitern der untersuchten Betriebe sowie den Vertretern in die Untersuchung einbezogenen öffentlichen Institutionen und Verbände, die uns als Gesprächspartner zur Verfügung gestanden und uns bereitwillig bei der Feldarbeit Hilfestellung geleistet haben. Norbert Altmann war an der Durchführung der Untersuchung mitarbeitend und beratend beteiligt. Die technische Fertigstellung des Manuskripts lag in den Händen von Ch. Bethmann, H. Dinkler, Ch. Hahlweg, A. Helmer, G. Pyliotis und E. Wickel.

München, im Frühjahr 1981

Institut für Sozialwissenschaftliche  
Forschung e. V.

# I. PROBLEMSTELLUNG, ZIELE UND ANSATZ DER UNTERSUCHUNG \*

## A. Problemstellung

Betrieblicher Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft werden in vielfältiger Weise durch öffentliche Maßnahmen (1) beeinflusst. Von Bedeutung sind hier sowohl staatliche wie auch kollektivrechtliche oder auf der Grundlage von Selbstverwaltungsorganisationen getroffene Regelungen und Maßnahmen insbesondere in den Bereichen der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik (z. B. Regelungen von Arbeitsbedingungen; Arbeitsvermittlung; Qualifizierung der Arbeitskräfte; Sicherung bei sozialen Risiken). Öffentliche Maßnahmen richten sich dabei auf Anforderungen an betriebliche Leistungen und Beiträge zur Sicherung der Existenz der Arbeitskräfte (Arbeitsschutz, Lohnpolitik), schaffen Voraussetzungen für die Möglichkeit des Einsatzes der Arbeitskräfte im Produktionsprozeß (Arbeitsvermittlung, Qualifizierung usw.) und sichern die Existenz der Arbeitskräfte, wenn sie für den Betrieb nicht (bzw. nicht mehr) im Produktionsprozeß einsetzbar sind (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter). Öffentliche Regelungen und Maßnahmen können sich zum einen direkt auf die betriebliche Gestaltung der technischen und organisatorischen Arbeitsbedingungen richten (z. B. gesetzliche oder tarifvertragliche Schutzbestimmungen). Zum anderen können sie Bedingungen für die betriebliche Personalpolitik, das Arbeitskräfteangebot, Ausbildungs- und Qualifizierungsprozesse u. ä. setzen und darüber indirekt die betrieblichen Möglichkeiten der technischen und organisatorischen Gestaltung von Arbeitsbedingungen beeinflussen.

Obwohl die Bedeutung von öffentlichen Maßnahmen und Regelungen für die Initiierung und den Verlauf betrieblicher Humanisierungsmaßnahmen in der politischen wie wissenschaftlichen Diskussion nicht bestritten wird, liegen gegenwärtig kaum Erfahrungen, Kenntnisse und Untersuchungen darüber vor, in welcher Weise die bestehenden öffentlichen Maßnahmen und ihre Entwicklung betriebliche Entscheidungen und Aktivitäten beim Abbau von Belastungen und Restriktionen im Arbeitsprozeß beeinflussen.

Die Frage nach den Auswirkungen von öffentlichen Maßnahmen auf die Initiierung und den Verlauf betrieblicher Humanisierungsmaßnahmen ist von hoher gesellschaftspolitischer Bedeutung, und zwar in einer zweifachen Perspektive:

---

\* Die folgenden Ausführungen sind im Aufbau und Inhalt weitgehend identisch mit der Einleitung zum hektographierten Forschungsbericht an den Auftraggeber; sie wurde auch in die Veröffentlichungen der weiteren Ergebnisse unserer Untersuchung übernommen (Döhl u.a. 1982 und Deiß u.a. 1982).

Es läßt sich zeigen, in welcher Weise die staatliche (finanzielle) Unterstützung betrieblicher Bestrebungen zur Humanisierung der Arbeit auch durch andere sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen abgestützt oder ggf. auch in ihren Wirkungen beeinträchtigt wird; ferner, ob und in welcher Weise gegenwärtig im Rahmen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Ansatzpunkte bestehen, die zur Verwirklichung einer stärker präventiven, auf die Vermeidung von Risiken und Gefährdungen im Arbeitsprozeß gerichteten, Sozialpolitik aufzugreifen und weiter zu entwickeln wären. Die vorliegende Untersuchung knüpft hier an Fragestellungen und Ergebnisse früherer Untersuchungen der Verfasser und anderer zum Zusammenhang zwischen "Arbeitsprozeß und Sozialpolitik" an. Sie zeigen, daß im Arbeitsprozeß zentrale Ursachen sowohl für die Entstehung individueller Gefährdungen (soziale Risiken) als auch der in den vergangenen Jahren aktuell gewordenen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Probleme (Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt, steigende Kosten sozialer Sicherung etc.) liegen. Demzufolge hängt auch eine Bewältigung dieser Probleme wesentlich von einer Veränderung der betrieblichen Formen des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft ab (vgl. z. B. Böhle, Altmann 1972; Böhle 1977; Sauer 1979; Sengenberger 1978 b). Hieraus ergab (und ergibt) sich auch eine kritische Einschätzung der bisherigen Entwicklungen und Wirkungen von Sozialpolitik, deren Schwerpunkt auf der nachträglichen Kompensation individueller Risiken (z. B. Krankheit) liegt oder/und deren Wirksamkeit durch die Bedingungen im Arbeitsprozeß beeinträchtigt wird (z. B. Wiedereingliederung leistungsgeminderter Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt). Zum anderen zeigten diese Untersuchungen aber auch, daß die konkreten betrieblichen Formen des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß weder Ergebnis "technischer Sachzwänge", noch unmittelbarer Ausdruck von Kapitalverwertungsinteressen und -erfordernissen sind; sie werden vielmehr entscheidend beeinflußt durch die betriebliche Auseinandersetzung mit den jeweils konkreten betrieblichen und gesellschaftlichen Bedingungen und Voraussetzungen für die Durchsetzung von Verwertungsinteressen und den darin liegenden Gestaltungsmöglichkeiten des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß (vgl. Altmann, Bechtle 1971; Altmann, Bechtle 1974; Bechtle 1980). Über diesen Zusammenhang ergibt sich auch eine spezifische Abhängigkeit der betrieblichen Gestaltung des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft von sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (vgl. Böhle, Sauer 1975); zum anderen ergibt sich hieraus auch die Möglichkeit, durch sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen direkt und indirekt auf die konkrete betriebliche Gestaltung des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozeß steuernd Einfluß zu nehmen. Sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unterliegen dabei zwar strukturell und institutionell dem Erfordernis der Aufrechterhaltung und Absicherung der einzelbetrieblichen Durchsetzung von Verwertungsinteressen; sie müssen zum anderen jedoch zugleich auch gesamtgesellschaftliche Erfordernisse zur Sicherung ökonomischer, sozialer und politischer Stabilität gegenüber einer "schrackenlosen" Durchsetzung betrieblicher Interessen zur Geltung bringen und entsprechende "Beiträge" der Be-

triebe hierzu absichern (vgl. Sauer 1978). In der vorliegenden Untersuchung richtete sich in dieser Perspektive unser Interesse schwerge- wichtig auf die Frage, ob und in welcher Weise die in den vergangenen Jahren aktuell gewordenen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Proble- me Veränderungen und neue Entwicklungen im Rahmen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik hervorgebracht haben, aus denen sich ein Druck auf die Betriebe zur Veränderung bestehender Arbeitsbedingungen ergibt oder durch die zumindest die Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsbe- dingungen erschwert wird. Im Mittelpunkt der hier vorgelegten Veröf- fentlichungen steht dabei die Frage nach dem Einfluß arbeitsmarktpoli- tischer Maßnahmen zur Bewältigung der seit Anfang der 70er Jahre anhal- tenden Arbeitslosigkeit.

Folgende inhaltliche und methodische Überlegungen waren für die An- lage und Vorgehensweise unserer Untersuchung maßgeblich:

(1) Wir gingen bei der Analyse nicht von einer bestimmten ausgewählten öffentlichen Maßnahme aus und überprüften deren Wirkung; vielmehr war die Identifizierung humanisierungsrelevanter öffentlicher Maßnahmen selbst ein zentrales Untersuchungsziel. Durch diese "offene" Untersu- chungsperspektive war es überhaupt erst möglich, die Bedeutung arbeits- marktpolitischer Maßnahmen für die Veränderung von Arbeitsbedingungen festzustellen und ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

(2) Der Einfluß öffentlicher Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpoli- tik ergibt sich über den Zusammenhang zwischen betrieblichen Proble- men bei der Rekrutierung von Arbeitskräften und betrieblichen Maßnah- men zur Humanisierung der Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen beeinflussen sowohl die Entstehung ( Verschärfung) als auch die Bewälti- gung (Entschärfung) von Rekrutierungsproblemen und verstärken oder mindern hierdurch den Druck auf die Betriebe, Arbeitsbedingungen und -anforderungen zu verändern. Solche Zusammenhänge zeigen sich vor al- lem bei öffentlichen Regelungen zur Beschäftigung ausländischer Arbeits- kräfte (insbesondere Anwerbestop) sowie öffentlichen Maßnahmen im Rah- men der Arbeitsvermittlung.

Die Auswirkungen öffentlicher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf betriebliche Bestrebungen zur Humanisierung der Arbeit stellen im we- sentlichen "unbeabsichtigte Folgen" dar. Die Beeinflussung der betrieb- lichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist keine explizite Zielsetzung der öffentlichen Maßnahmen und ihrer praktischen Handhabung.

Unsere Befunde können dazu beitragen, daß solche unbeabsichtigten Folgen bewußt und berücksichtigt werden. Ferner zeigen sie Ansatzpunkte und Möglichkeiten für eine gezielte Beeinflussung der betrieblichen Ge- staltung von Arbeitsbedingungen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik. Schließlich wird durch unsere Befunde bekräftigt, daß betriebliche Maß- nahmen zur Humanisierung der Arbeit auch eine Voraussetzung sind zur Bewältigung struktureller Probleme auf dem Arbeitsmarkt.

(3) Die Untersuchung beschränkt sich nicht auf die Feststellung bestimmter Auswirkungen öffentlicher Maßnahmen, sondern strebt darüber hinaus die Klärung der betrieblichen Bedingungen an, unter denen solche Auswirkungen zustande kommen. Es wird gezeigt, in welcher Weise Betriebe auf bestehende einzelne öffentliche Maßnahmen oder deren Zusammenwirken reagieren; in welcher Weise jeweils unterschiedliche betriebsinterne und externe Bedingungen (betriebliche Personalstruktur, Produktionsstruktur, allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt etc.) dem einzelnen Betrieb unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten erlauben und damit identische öffentliche Maßnahmen in verschiedenen Betrieben in jeweils unterschiedlicher Weise für eine Humanisierung der Arbeit wirksam werden. Hierüber ergeben sich Aufschlüsse über die Abhängigkeit der Wirkungen öffentlicher Maßnahmen von internen und externen betrieblichen Bedingungen und den hierdurch bedingten Reaktionen der Betriebe. Diese unterschiedlichen Reaktionen auf öffentliche Maßnahmen werden auf dem Hintergrund unterschiedlicher Strategien bei Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft analysiert. (2)

(4) Die Analyse der spezifischen Ausprägungen der institutionell-normativen Strukturen von öffentlichen Maßnahmen bringt Aufschluß darüber, welche ihrer "Organisations- und Konstruktionsprinzipien" bestimmte Effekte erzeugen bzw. jeweils unterschiedliche Auswirkungen bei Initiierung und Durchführung betrieblicher Humanisierungsmaßnahmen hervorbringen (z. B. Abhängigkeit der Wirkungen öffentlicher Maßnahmen von der Organisation und den Aktivitäten der mit ihrer Durchsetzung beauftragten Instanzen; Abhängigkeit von ihren Ansatzpunkten in unterschiedlichen Bereichen betrieblicher Aktivitäten; Abhängigkeit von unterschiedlichen Formen normativer Verankerung öffentlicher Maßnahmen etc.). Nicht zuletzt werden in der Untersuchung auch Schwachstellen bestehender öffentlicher Maßnahmen und Regelungen aufgezeigt, die Grundlage für ihre Modifizierung, Erweiterung und Ergänzung sind. Damit können auch Ansatzpunkte genannt werden, auf die sich öffentliche Maßnahmen zur Verwirklichung einer "Humanisierung der Arbeit" zukünftig zu richten hätten und in welcher Weise die bestehenden öffentlichen Maßnahmen und deren Entwicklung hierfür Grundlage sein können.

(5) Die Untersuchung des Einflusses öffentlicher Maßnahmen auf betriebliche Aktivitäten zur "Humanisierung der Arbeit" am Beispiel öffentlich geförderter betrieblicher Humanisierungsmaßnahmen war für die Erarbeitung der angestrebten Ergebnisse in zweifacher Weise von Vorteil: Zum einen handelt es sich hier um jeweils von den Betrieben explizit als Maßnahme zur "Humanisierung der Arbeit" (bzw. Abbau von Belastungen und Restriktionen am Arbeitsplatz) eingeleitete Veränderungen, was auch Grundlage für deren öffentliche Förderung und Finanzierung ist. Zum anderen sind die angestrebten Ergebnisse speziell für öffentlich geförderte betriebliche Projekte von besonderer Bedeutung, da auf ihrer Grundlage abgeschätzt werden kann, inwieweit die Struktur gegenwärtiger öffentlicher Maßnahmen günstige Voraussetzungen für die Ausbreitung solcher betrieblicher Aktivitäten bietet bzw. komplementär zur öffentlichen



Förderung Veränderungen und Ergänzungen bestehender öffentlicher Maßnahmen im Bereich von Sozial-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik notwendig wären.

(6) Sowohl unter forschungsökonomischen wie sachlichen Aspekten erschien es jedoch wenig sinnvoll, die Untersuchung der angestrebten Fragestellung nur auf eine bestimmte betriebliche Humanisierungsmaßnahme zu beschränken. Angemessen war es demgegenüber, diese in sich geschlossene sozialwissenschaftliche Fragestellung bei mehreren unterschiedlichen, staatlich geförderten betrieblichen "Humanisierungsmaßnahmen" zu verfolgen. Auf dieser Grundlage war es vor allem auch möglich, unterschiedliche betriebliche Bedingungen und Problemsituationen bei der Analyse der Auswirkungen öffentlicher Maßnahmen zu berücksichtigen. Damit war natürlich auch eine Begrenzung von Aufwand und Intensität bei der Untersuchung der betrieblichen Maßnahmen vorgegeben.

Wesentliches Anliegen dieser Untersuchung ist es, in den einzelnen Fällen exemplarisch relativ komplexe Strukturzusammenhänge zwischen öffentlichen Maßnahmen und betrieblichen Aktivitäten zu erfassen, die auf dem Hintergrund theoretischer Annahmen generelle Aussagen ermöglichen. Diese fallbezogene Vorgehensweise ist im Hinblick auf den Forschungsgegenstand, die Analyse von Wirkungszusammenhängen, zwingend vorgegeben, da statistisch repräsentative Methoden vom Forschungsaufwand her nicht zu bewältigen sind und eine strikte weitergehende Eingrenzung des Untersuchungsbereichs dem komplexen Forschungsgegenstand nicht mehr gerecht wird.

## B. Zum Ansatz der Untersuchung

Im folgenden werden nur einige wesentliche Ausgangspunkte des Untersuchungsansatzes umrissen: (3)

(1) Zur Abgrenzung betrieblicher "Humanisierungsmaßnahmen" gegenüber anderen betrieblichen Aktivitäten: Wir verstehen darunter im Rahmen unserer Studie nur solche Maßnahmen, die sich - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - auf die technische und organisatorische Struktur von Arbeitsprozessen richten und zugleich Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte in besonderer Weise berücksichtigen. Wenn wir im folgenden daher von Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen sprechen oder vom Abbau von Belastungen und Restriktionen, so meinen wir damit solche, die sich aus den technischen und organisatorischen Bedingungen von Produktions- und Arbeitsprozessen ergeben. Vor allem in den öffentlich geförderten betrieblichen Humanisierungsprojekten wird eine solche Berücksichtigung von Reproduktionserfordernissen explizit als Ziel und Bestandteil betrieblicher technischer und organisatorischer Veränderungen ausgewiesen.



Die betriebliche Gestaltung von Pausenräumen, sanitären Anlagen ebenso wie auch die Entlohnung, Gewährung spezifischer Prämien usw. werden somit von uns nicht als betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit bezeichnet; dies enthält keine wertende Beurteilung hinsichtlich der positiven oder negativen Effekte für die Arbeitskräfte, sondern dient zunächst lediglich zur Abgrenzung unseres Untersuchungsgegenstands. Eine solche Eingrenzung entspricht auch dem Verständnis betrieblicher "Humanisierungsmaßnahmen" im Rahmen der öffentlichen Förderung.

Betriebliche Humanisierungsmaßnahmen in unserer Eingrenzung betreffen demnach insbesondere:

- o den Abbau physischer und psychischer Belastungen (4) (aus schädlichen Umgebungseinflüssen und aus der Tätigkeit selbst),
- o den Abbau qualifikatorischer Einschränkungen bzw. beschränkter Möglichkeiten zur Anwendung wie Entwicklung praktischer und intellektueller Fähigkeiten im Arbeitsprozeß,
- o den Abbau von Beschränkungen für individuelle Einflußnahme auf die Organisation des Arbeitsablaufes und der Geltendmachung von Interessen im Betrieb.

### (2) Humanisierungsmaßnahmen als Reaktion auf betriebliche Probleme:

Wir gehen davon aus, daß betriebliche Maßnahmen zum Abbau von Belastungen und Restriktionen im Kontext betrieblicher Strategien zur Bewältigung von Problemen und Sicherung der ökonomischen Existenz des Betriebes zu begreifen und zu analysieren sind. In dieser Perspektive erhalten Humanisierungsmaßnahmen nur dann und soweit für den Betrieb Bedeutung, wie

- o bestehende stoffliche und technisch-organisatorische Bedingungen von Arbeitsprozessen zu Problemen bei Rekrutierung, Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft führen und damit die Möglichkeiten der Realisierung betrieblicher Interessen in diesem Zusammenhang beeinträchtigt werden, und
- o die Veränderung bestehender Arbeitsbedingungen zur Lösung solcher Probleme beiträgt und sich für den Betrieb unter den jeweils gegebenen technischen und ökonomischen Bedingungen als machbar erweist (vgl. hierzu auch Altmann u. a. 1981 und Altmann u. a. 1982).

Im Kontext dieser Bedingungen betrieblicher Humanisierungsmaßnahmen ist auch der Einfluß öffentlicher Maßnahmen zu analysieren.

(3) Betriebliche Probleme und öffentliche Maßnahmen: Begreift man betriebliche Humanisierungsmaßnahmen als Reaktion auf betriebliche Probleme und Bestrebungen zu ihrer Bewältigung, so ergeben sich hieraus auch Konsequenzen für die Identifizierung von öffentlichen Maßnahmen, die für die Initiierung und Durchführung betrieblicher Aktivitäten

zur "Humanisierung der Arbeit" relevant sind. Dies kann nicht von den Zielsetzungen, Ansatzpunkten und Strukturen öffentlicher Maßnahmen aus geschehen. Vielmehr muß umgekehrt von den betrieblichen Bedingungen und Prozessen ausgegangen werden, unter denen die betriebliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen erfolgt und von denen ihre jeweilige konkrete Ausprägung abhängt. Es ist also jeweils danach zu fragen, in welcher Weise sich öffentliche Maßnahmen auf diese externen und internen betrieblichen Bedingungen und Prozesse beziehen und damit auch für die Veränderung bestehender Arbeitsbedingungen Bedeutung erlangen können.

Dabei sind vor allem folgende Zusammenhänge zwischen betrieblichen Problemen, betrieblichen Bedingungen und öffentlichen Maßnahmen zu beachten:

Der einzelne Betrieb muß den Einsatz und die Nutzung von Arbeitskraft so gestalten, daß hierdurch eine maximale Verwertung von Kapital gesichert wird. Hierin ist die Gefahr angelegt, daß Reproduktionserfordernisse der Arbeitskräfte ungenügend berücksichtigt werden. Für die Arbeitskräfte ergeben sich Risiken, die sich in unterschiedlichen Beeinträchtigungen und Gefährdungen der Existenz niederschlagen (Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit bis zum zwangsweisen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben; physische, psychische Überforderung; Beeinträchtigung der Position auf dem Arbeitsmarkt; eingeschränkte Möglichkeiten zum Betriebswechsel oder zur Wiederbeschäftigung bei Arbeitslosigkeit usw.). Treten solche Gefährdungen nicht nur vereinzelt als individuelles Problem einzelner Arbeitskräfte oder einzelner Arbeitskräftegruppen auf, so können sich hieraus gesamtgesellschaftliche Probleme ergeben, die auf den einzelnen Betrieb als Problem der Rekrutierung, des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskraft "zurückschlagen": als Probleme der Verfügbarkeit von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt, der flexiblen Disposition beim Personaleinsatz, der Sicherung ausreichender Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte usw.

Maßnahmen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik können sich dabei in mehrfacher Weise auf die Entstehung, die konkrete Ausprägung und das Wirksamwerden betrieblicher Probleme auswirken: Individuelle Gefährdungen der Arbeitskräfte und damit verbundene gesellschaftliche Probleme können als normativ-institutionell (gesetzlich, tarifvertraglich usw.) verankerte Anforderungen an die Gestaltung der technischen und organisatorischen Arbeitsbedingungen auf den einzelnen Betrieb direkt zurückschlagen. Sie können die Aufrechterhaltung von Arbeitssituationen, die zu unmittelbaren betrieblichen Problemen (Fluktuation, Rekrutierung usw.) führen, normativ beschränken. Ein solcher Zwang kann nicht nur dadurch entstehen, daß neue Auflagen und Anforderungen normativ verankert und durchgesetzt werden. Es kann auch der Fall sein, daß die Einhaltung bereits bestehender Regelungen aufgrund veränderter gesellschaftlicher Thematisierung und Bedingungen schärfer überwacht und kontrolliert wird und zu einem wesentlichen Gegenstand der Interessenauseinandersetzungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene wird.

Weiterhin können öffentliche Maßnahmen auf indirekte Weise betriebliche Probleme verschärfen. Gesellschaftliche Auswirkungen von öffentlichen Maßnahmen (z. B. Verknappung des Arbeitsangebotes für unattraktive Arbeitsplätze durch Verlängerung der Schulpflicht, Ausländerstop etc.) können z. B. betriebliche Probleme der Verfügung über Arbeitskräfte verschärfen und damit den Zwang zum Abbau belastender unattraktiver Arbeitsbedingungen verstärken.

Bei der Identifizierung des Einflusses öffentlicher Maßnahmen ist zu beachten, daß in den auftretenden betrieblichen Problemen der norminduzierte Verursachungszusammenhang vielfach nicht als solcher erscheint, sondern sich hinter "reinen" Kostenproblemen oder Marktproblemen verbirgt und erst ermittelt werden muß.

Wir gehen davon aus, daß öffentliche Maßnahmen nicht unmittelbar und quasi "automatisch" zu einer bestimmten Initiierung und Durchführung betrieblicher Humanisierungsmaßnahmen führen. Öffentliche Maßnahmen beziehen sich immer nur jeweils auf einzelne Ausschnitte und Bedingungen der betrieblichen Arbeitssituation. In welcher Weise sie dazu führen, daß belastende und restriktive Arbeitsbedingungen für den Betrieb zum Problem werden, hängt jeweils ab von der Gesamtheit der betrieblichen Situation, in die öffentliche Maßnahmen entweder direkt oder indirekt intervenieren.

(4) Betriebliche Strategien: Wir gehen davon aus, daß Betriebe zur Verwirklichung ihrer Interessen und Bewältigung von Problemen unterschiedliche Strategien entwickeln. Hieraus erklären sich unterschiedliche betriebliche Reaktionen auf gleiche Probleme und entsprechende unterschiedliche Auswirkungen öffentlicher Maßnahmen. Öffentliche Maßnahmen können immer nur Bedingungen, Voraussetzungen für betriebliche Aktivitäten setzen und beeinflussen; ihre faktischen Auswirkungen hängen davon ab, in welcher Weise der Betrieb darauf reagiert und welche Strategien er dabei entwickelt (bzw. entwickeln kann). Öffentliche Maßnahmen sind aber nicht nur begrenzende Rahmenbedingungen und Einflußgrößen von betrieblichen Strategien. Sie können selbst in die Strategie eingehen, d. h. in ihren Wirkungen und Konsequenzen berücksichtigt werden; öffentliche Maßnahmen können aber auch zum direkten Objekt von Strategien werden, die sich zum Beispiel auf ihre Neutralisierung, Umgehung oder auch Nutzung richten (vgl. Böhle, Deiß 1980). Für unsere Fragestellung ist dabei wesentlich:

Probleme und Auswirkungen öffentlicher Maßnahmen, die sich für den Betrieb im Zusammenhang mit bestehenden Arbeitsbedingungen ergeben, können auch durch Strategien bewältigt werden, die nicht an den Arbeitsbedingungen ansetzen, sondern auf andere betriebliche Bereiche gerichtet sind (z. B. Rekrutierung, Produktgestaltung etc.). Betriebliche Humanisierungsmaßnahmen sind somit in Abhängigkeit zu sehen von solchen alternativen betrieblichen Problemlösungsstrategien und der Bedingungen ihrer Durchsetzung. Ferner kann der Betrieb auch dann, wenn er bei der Veränderung von Arbeitsbedingungen ansetzt, unterschiedliche Strategien zur Bewältigung der technischen, ökonomischen, organisatorischen, interessenbedingten Schwierigkeiten entwickeln.

Solche unterschiedlichen Strategien finden ihren Ausdruck in jeweils unterschiedlichen konkreten Ausprägungen und Effekten betrieblicher Humanisierungsmaßnahmen.

(5) Strukturen öffentlicher Maßnahmen: Ob und in welcher Weise öffentliche Maßnahmen bei betrieblichen Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit Bedeutung erlangen, hängt - neben den Inhalten und Zielen öffentlicher Maßnahmen - grundsätzlich auch von ihrer institutionellen Struktur ab. Öffentliche Maßnahmen müssen immer normativ (gesetzlich, tarifvertraglich usw.) verankert und geregelt sein. Unabhängig von ihren Inhalten und Zielen können sich unterschiedliche Effekte ergeben, je nachdem in welchen Formen sie institutionell verankert sind. Es ist dabei zu beachten, daß institutionelle Strukturen öffentlicher Maßnahmen auch die möglichen Inhalte und Ziele strukturieren bzw. umgekehrt die Veränderung von Inhalten und Zielen gegebenenfalls auch eine Veränderung von institutionellen Strukturen erfordert.

(6) Wie gezeigt, können sich öffentliche Maßnahmen in mehrfacher Weise auf betriebliche Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit auswirken. Zusammenfassend sind dabei insbesondere drei Zusammenhänge von Bedeutung:

- o Öffentliche Maßnahmen werden für den Betrieb relevant im Zusammenhang mit Problemen, die sich aus restriktiven und belastenden Arbeitsbedingungen ergeben. Damit können öffentliche Maßnahmen bewirken, daß für den Betrieb die Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsbedingungen erschwert wird und/oder ohnehin bestehende Probleme verschärft werden.
- o Öffentliche Maßnahmen erlangen für den Betrieb darüber hinaus Bedeutung als Bedingung, aber auch als Bezugspunkt für betriebliche Problemlösungsstrategien. Öffentliche Maßnahmen können bewirken, daß der Betrieb die Bewältigung von Problemen durch eine Veränderung von Arbeitsbedingungen gegenüber anderen Problemlösungsstrategien priorisiert, und sie können die konkrete Zielsetzung und Ausprägung solcher Veränderungen beeinflussen.
- o Öffentliche Maßnahmen hängen in ihren Effekten auch wesentlich ab von ihrer jeweiligen "institutionellen Struktur". Dadurch nehmen sie auf betriebliche Aktivitäten in unterschiedlicher Weise Einfluß. Daraus ergeben sich auch spezifische Anforderungen und Probleme bei der Herausbildung und Durchsetzung öffentlicher Maßnahmen: Es müssen die jeweiligen betrieblichen Voraussetzungen und Bedingungen einbezogen werden, die eine faktische Berücksichtigung und Realisierungsmöglichkeit öffentlicher Maßnahmen gewährleisten.

### C. Eingrenzung des Untersuchungsbereichs und Projektauswahl

Die Auswahl betrieblicher Humanisierungsmaßnahmen konzentrierte sich auf Projekte in den Industriebereichen Bergbau und Gießereien. Die Gründe, die für diese Schwerpunktbildung ausschlaggebend waren, werden im folgenden kurz dargestellt:

(1) Die Konzentration der ausgewählten Fälle auf dem Bereich Bergbau und Gießereien hat zunächst pragmatische Gründe. Im Förderungsprogramm standen - wie der Projektträger in seinem Jahresbericht 1976 selbst feststellt - diejenigen Branchen und Bereiche im Vordergrund, "in denen menschenwidrige äußere Arbeitsbedingungen besonders offensichtlich und Problemlösungskapazitäten bereits vorhanden waren" (vgl. Jahresbericht 1976 des Projektträgers HdA - DFVLR, S. 5). Diese Schwerpunktbildung mußte bei der Auswahl berücksichtigt werden. Dies um so mehr, als offensichtlich im Rahmen der bisher erfolgten sozialwissenschaftlichen Begleitforschung diese Bereiche weitgehend vernachlässigt worden waren.

(2) Die Vernachlässigung dieser Bereiche und Branchen ist zumindest zum Teil auf eine Vereinseitigung in der sozialwissenschaftlichen Diskussion über die "Humanisierung der Arbeit" zurückzuführen. Die Stoßrichtung der Auseinandersetzung um eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen richtete sich auf einen bestimmten Ausschnitt von Tätigkeiten (repetitive Teilarbeit), bei denen bestimmte Gefährdungsmomente und Belastungen vorherrschen (insbesondere psychische Belastungen, Monotonie, Streß und qualifikatorische Vereinseitigung etc.). Die hohe quantitative und qualitative Bedeutung solcher Tätigkeiten und Belastungen ist vor allem in Anbetracht der weiteren zunehmenden Mechanisierung und Automatisierung unbestritten. Dennoch besteht die Gefahr, daß dabei die gegenwärtig immer noch eminent große Bedeutung von "traditionellen" Formen körperlicher Schwerarbeit und schädigenden Belastungen der Gesundheit, die aus der Tätigkeit selbst und der Arbeitsumgebung resultieren, in den Hintergrund gedrängt wird und damit falsche Prioritäten gesetzt werden ("Fließbandfetischismus").

(3) Die Auswahl von Humanisierungsmaßnahmen im Bergbau einerseits und Gießereien andererseits bot die Möglichkeit, Auswirkungen öffentlicher Maßnahmen in unterschiedlichen Industriebereichen mit ähnlichen Problemen, aber unterschiedlichen betrieblichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, zu ihrer Bewältigung zu untersuchen.

(4) Ausgewählte betriebliche "Humanisierungsprojekte":

Die im folgenden für die Bereiche Bergbau und Gießereien u. a. aufgeführten Projekte werden nach ihren offiziellen "Humanisierungszielen" (Belastungsabbau) aufgliedert und kurz charakterisiert. Neben den hier genannten Projekten wurden in der empirischen Untersuchung auch noch andere betriebliche "Humanisierungsmaßnahmen", die im jeweiligen

Arbeitsprozeß und hinsichtlich bestimmter Belastungen für unsere Fragestellung relevant waren, einbezogen. Dies trifft sowohl betriebliche Projekte, die im Regierungsprogramm "Humanisierung der Arbeit" gefördert werden, als auch andere betriebliche Maßnahmen zum Belastungsabbau. Im Rahmen unserer Untersuchung haben die ausgewählten betrieblichen "Humanisierungsprojekte" nur exemplarischen Charakter, d. h. sie sind der Ausgangspunkt, von dem aus wir den Einfluß öffentlicher Maßnahmen auf betriebliche Aktivitäten zum Abbau von Belastungen untersuchen. Es war ausdrücklich nicht Absicht unserer Untersuchung, eine Evaluierung der ausgewählten HdA-Projekte vorzunehmen.

Bergbau:

o Maßnahmen zum Abbau von Klimabelastungen:

Im Zeitraum von 1974 - 77 wurden durch die Ruhrkohle AG (RAG) (5) acht Vorhaben zur Klimatisierung im Rahmen des HdA-Programms durchgeführt bzw. eingeleitet, deren Kostenaufwand seinerzeit den höchsten Anteil (34,5 %) an den Gesamtkosten der HdA-geförderten Projekte im Bergbau ausmachten. Maßnahmen zum Abbau von Klimabelastungen im Bergbau setzen entweder an der Wetterführung oder an der Kühlung der Wetterströme und der Arbeitsplätze an. (Ausgewählt wurde hier das Projekt: "Verbesserung des Grubenklimas durch eine übertägige zentrale Wetterkühlanlage".)

o Maßnahmen zum Abbau von Staubbelastungen:

In den Jahren 1974 - 77 wurden 12 Vorhaben zur Staubbekämpfung und Silikoseverhütung im Rahmen des HdA-Programms durch die RAG durchgeführt bzw. eingeleitet. Bei den Vorhaben zur Reduzierung der Staubbelastungen lassen sich wiederum eine Reihe unterschiedlicher Methoden der Bekämpfung bzw. Verhütung von Kohlen- und Gesteinsstaub unterscheiden: Zunächst kann die Staubeinstehung durch Tränken des Kohlenstoßes oder durch konstruktive Veränderungen im Prozeß des Kohlenabbaus und der Kohlenförderung (Schnitttiefe, Schnittwinkel, Abbaugeswindigkeit, Gestaltung der Übergabestellen beim Transport etc.) vermindert werden. Bereits entstandener Staub kann entweder trocken abgesaugt, durch Bedüsen niedergeschlagen, durch Verkleidung eingedämmt oder seine Auswirkungen auf die Arbeitskräfte können durch persönliche Schutzmittel vermindert werden. (Ausgewählt wurden hier die Projekte: "Staubbekämpfung in Schildstreben" und "Entstauben an Übergabestellen (Rollkurve)".)

o Maßnahmen zum Abbau von Lärmbelastungen:

In den Jahren 1974 - 77 wurden im Rahmen des HdA-Programms von der RAG sieben Vorhaben zur Lärminderung durchgeführt bzw. eingeleitet. Die Maßnahmen zur Lärminderung im Bergbau konzentrieren sich neben Verbesserungen von schon lange existierenden persönlichen Gehörschutzmitteln auf die Entwicklung von lärmarmen Maschinen und die Umrüstung von bereits im Betrieb befindlichen geräuschstarken maschinellen Anlagen. (Ausgewählt wurde hier das Projekt: "Entwicklung von Hilfsmitteln zur Lärminderung im Untertagebetrieb".)



o Maßnahmen, die sich auf den Abbau von mehreren Belastungsarten richten:

Neben Maßnahmen zum Abbau von Klima-, Staub- und Lärmbelastungen gibt es auch eine Reihe von Maßnahmen, bei denen mehrere Effekte für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen angestrebt werden. Dies gilt auch für die Maßnahmen, mit denen versucht wird, ergonomische Gesichtspunkte, die bislang fast vollständig vernachlässigt wurden, in den Bergbau einzubringen. Dabei wird immer versucht, physische und psychische Belastungen aus der Tätigkeit selbst abzubauen und meist zugleich bestehende Unfallgefahren zu reduzieren. (Ausgewählt wurden hier die Projekte: "Entwicklung eines neuartigen Strebausbausystems nach arbeitssicherheitslichen, ergonomischen, wettertechnischen und klimatischen Gesichtspunkten", "ergonomische Gestaltung von Bergbaumaschinen und maschinellen Einrichtungen" und "Weiterentwicklung und Erprobung von Beleuchtungseinrichtungen im Untertagebetrieb".)

o Maßnahmen zum Abbau von Unfallgefahren:

Im Rahmen des HdA-Programms wurden von der RAG in den Jahren 1974 - 77 dreizehn Vorhaben zur Unfallverhütung und zum Katastrophenschutz durchgeführt bzw. eingeleitet, die kostenmäßig mit den größten Anteil der gesamten HdA-Maßnahmen (der RAG) ausmachen. Wir haben im Rahmen unserer Untersuchung keine Maßnahme zur Unfallverhütung und zum Katastrophenschutz ausgewählt und untersucht. Der Grund dafür ist, daß ein Großteil dieser Maßnahmen sich nur auf die Entwicklung und Erprobung von einzelnen Geräten und Verfahren richtet, die eine Früherkennung und Verhütung von Unfall- und Katastrophengefahren (z. B. Grubengasmeßanlagen, Untersuchungsverfahren für Gebirgsspannungen) und eine Verbesserung des Rettungswesens ermöglichen sollen. Für die Arbeitsbedingungen im Bergbau und den darauf bezogenen Einfluß öffentlicher Maßnahmen und Institutionen sind jedoch die Unfallgefahren von großer Bedeutung.

Gießerei:

Die Auswahl von HdA-Projekten außerhalb des Bergbaus konzentriert sich auf Vorhaben in der Gießerei-Industrie und hier insbesondere auf Maßnahmen in der Gußputzerei.

o Maßnahmen zum Belastungsabbau an Arbeitsplätzen im Prozeß der Gußnachbehandlung:

Die betrieblichen Maßnahmen zum Belastungsabbau im Prozeß der Gußnachbehandlung beziehen sich entweder auf grundlegende Verfahrensänderungen im Gieß- und Formprozeß mit Konsequenzen für Umfang und Art der Putzereiarbeiten oder auf einzelne Maßnahmen zum Belastungsabbau an Arbeitsplätzen in der Putzerei selbst (Ausleerstellen, Schleiftätigkeiten). (Ausgewählt wurden hier die Projekte: "Entwicklungsarbeiten zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in Putzereien", "Abbau schwerer körperlicher Schleif- und Putzarbeit für Serienformgüßteile nach dem Magnetformverfahren", "Entwicklung eines Kraftverstärkers mit 6 Freiheitsgraden zur Manipulation glühender Guß-

teile" und "Humanisierung von Arbeitsplätzen in der Kundengießerei durch Einsatz einer automatischen Gußputzteinrichtung" ("Putzroboter").)

#### D. Zum Charakter der Untersuchung und ihrer Ergebnisse

Die Arbeiten in dem Projekt waren, obwohl es sich als ein Projekt der Grundlagenforschung versteht, schwerpunktmäßig empirisch angelegt. Im Mittelpunkt standen qualifizierte Fallanalysen in Betrieben und Expertengespräche in öffentlichen Institutionen (6).

Bei unseren empirischen Erhebungen und ihrer Auswertung wurde einzelnen Zusammenhängen und Hypothesen anhand der ausgewählten betrieblichen Humanisierungsmaßnahmen detaillierter nachgegangen. Die dabei erarbeiteten Ergebnisse und Aussagen - auf deren Darstellung der Schwerpunkt der folgenden Untersuchung liegt - beschränkte sich auf die von uns ausgewählten betrieblichen Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit und deren jeweiligen betrieblichen, technisch-organisatorischen Hintergrund. Es wird aber hieran zugleich exemplarisch gezeigt, in welcher Weise öffentliche Maßnahmen betriebliche Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit beeinflussen (bzw. beeinflussen können) und von welchen Bedingungen dies abhängt. Wir streben in dieser Perspektive in erster Linie eine - empirisch gestützte - Identifizierung und Demonstration von Zusammenhängen zwischen öffentlichen Maßnahmen und betrieblichen Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit sowie der Wirkungsbedingungen öffentlicher Maßnahmen an.

Unsere empirischen Befunde sind nicht ohne weiteres auf andere Betriebe und Branchen übertragbar und generalisierbar, soweit hiermit statistische Repräsentativität gemeint ist. Sie zeigen aber Problemkonstellationen und Wirkungszusammenhänge, die unter bestimmten - in der Untersuchung jeweils näher behandelten - Bedingungen als typisch angesehen werden können und auch für vergleichbare Konstellationen Geltung haben oder (zumindest) hierfür theoretisch und empirisch begründete Hypothesen darstellen. Ferner lassen sich auf der Grundlage unserer Ergebnisse generelle Aussagen treffen, unter welchen Bedingungen und in welcher Weise die von uns behandelten öffentlichen Maßnahmen betriebliche Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit beeinflussen (bzw. beeinflussen können). Insoweit sind unsere Ergebnisse auch übertragbar.

Da es sich bei der Thematik unserer Untersuchung um ein vergleichsweise wenig etabliertes und bearbeitetes Forschungsfeld handelt, kam es uns vor allem darauf an, möglichst breit den unterschiedlichen und vielfältigen Einfluß öffentlicher Maßnahmen auf betriebliche Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit und Wirkungsbedingungen öffentlicher Maßnahmen aufzuzeigen. Die komplexen Zusammenhänge und die Art des Untersuchungsgegenstandes machten es erforderlich, bei unseren Erhebungen, ihrer Auswertung und Darstellung nicht primär detaillierte und möglichst umfassende empirische Daten und Belege



zusammenzutragen und zu sichern, sondern vor allem eine problemorientierte Exploration und theoretisch-analytisch begründete Interpretation der vorgefundenen empirischen Zusammenhänge anzustreben. Es muß weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben, hier einzelnen Zusammenhängen und Wirkungsbedingungen öffentlicher Maßnahmen detaillierter nachzugehen.

## II. HUMANISIERUNGSMASSNAHMEN ALS BETRIEBLICHE REAKTION AUF PROBLEME BEI DER REKRUTIERUNG VON ARBEITSKRÄFTEN - ZUM EINFLUSS ÖFFENTLICHER ARBEITSMARKTPOLITIK

### Vorbemerkung

Die Darstellung unserer Untersuchungsergebnisse zum Einfluß öffentlicher Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik auf betriebliche Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit gliedert sich in vier Abschnitte, wobei gezeigt wird:

(1) Rekrutierungsprobleme und Strategien zu ihrer Bewältigung in der Vergangenheit: Aus den besonderen Arbeitsbedingungen und -anforderungen im Bergbau und in Gießereibetrieben (im Bergbau speziell im primären Produktionsbereich, in Gießereibetrieben speziell in der Putzerei) ergeben sich für die Betriebe spezifische Beschränkungen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften. Bis Anfang der 70er Jahre haben die Betriebe Engpässe bei der Rekrutierung von Arbeitskräften schwergewichtig durch die Erschließung eines jeweils neuen Rekrutierungsreservoirs bewältigt - seit Mitte der 60er Jahre zunehmend durch die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte (Abschn. A).

(2) Verschärfung der Rekrutierungsprobleme durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und strukturelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Seit Anfang der 70er Jahre ergab (bzw. ergibt) sich eine Verschärfung der betrieblichen Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Zusammenwirken arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit und struktureller Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Durch die öffentlichen Regelungen zur Ausländerbeschäftigung (insbesondere Anwerbestop) wurde die Möglichkeit zur Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte beschränkt. Infolge struktureller Diskrepanzen zwischen den betrieblichen Arbeitsbedingungen und -anforderungen einerseits und der "Eignung" der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte andererseits konnten (bzw. können) die Folgen des Anwerbestops nicht ohne weiteres durch die Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt der BRD ausgeglichen werden.

Öffentliche Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsvermittlung tragen zur betrieblichen Bewältigung (Entschärfung) und damit auch der Folgen des Anwerbestops bei; ihre Wirkungen sind jedoch infolge der strukturellen Ursachen von Rekrutierungsproblemen begrenzt (Abschn. B).

Wir werden auf das Problem und die Ursachen der strukturellen Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt etwas ausführlicher eingehen als dies für unsere Fragestellung erforderlich wäre. Hieran läßt sich exemplarisch zeigen, daß und in welcher Weise (a) die seit Anfang der 70er Jahre aufgetretenen Probleme auf dem Ar-

beitsmarkt nicht nur quantitative (mangelnde Nachfrage nach Arbeitskräften), sondern auch strukturelle Ursachen haben und die (b) gegenwärtig bestehenden Diskrepanzen zwischen "offenen Stellen" und einem Überangebot an Arbeitskräften nicht primär Folge einer mangelnden Anpassungsbereitschaft der Arbeitskräfte u. ä. sind, sondern wesentlich durch betriebliche Arbeitsbedingungen und -anforderungen verursacht sind. Damit kann auch gezeigt werden, auf welche Weise betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit eine Voraussetzung sind für die Bewältigung gegenwärtig bestehender Probleme auf dem Arbeitsmarkt (Exkurs).

(3) Rekrutierungsprobleme und Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit: In den untersuchten Fällen führten die Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und die strukturellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in ähnlicher Weise zu einer Verschärfung von Rekrutierungsproblemen. Es ergab sich für die Betriebe jedoch ein unterschiedlicher Druck, die in den Arbeitsbedingungen und -anforderungen liegenden Ursachen zu beseitigen. Rekrutierungsprobleme wurden somit in unterschiedlicher Weise zum Anlaß für Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit. Ausschlaggebend hierfür sind (u. a.) unterschiedliche Möglichkeiten der Betriebe, alternative Strategien zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen zu entwickeln.

Bei der Durchführung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit entwickeln die Betriebe unterschiedliche Strategien, woraus sich jeweils unterschiedliche Effekte für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen ergeben. Ferner ergeben sich auch jeweils unterschiedliche Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt bzw. auf die Bewältigung arbeitsmarktpolitischer Probleme (Abschn. C).

(4) Folgerungen für die Arbeitsmarktpolitik: An den untersuchten Fällen zeigt sich, daß die Verbesserung von Arbeitsbedingungen auch für die Bewältigung struktureller Probleme auf dem Arbeitsmarkt von großer Bedeutung ist. Es stellt sich die Frage, ob es nicht auch eine Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik sein müßte, gezielt auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen einzuwirken und auf diese Weise die öffentliche Förderung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit flankierend zu stützen. Unsere Untersuchung zeigt, daß auch durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung beeinflusst werden können: Hieraus ergeben sich einerseits Hinweise auf Ansatzpunkte für eine weitergehende, gezielte arbeitsmarktpolitische Beeinflussung der Qualität des Arbeitsplatzangebots; andererseits zeigt sich aber auch die Gefahr, daß arbeitsmarktpolitische Maßnahmen es den Betrieben erleichtern, belastende und restriktive Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten (Abschn. D).

## A. Betriebliche Arbeitsbedingungen, Rekrutierungsprobleme und Strategien zur Rekrutierung von Arbeitskräften bis Anfang der 70er Jahre

Da sich betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit in Gießereibetrieben schweremwichtig auf Tätigkeiten in der Putzerei und im Bergbau auf Tätigkeiten im primären Produktionsbereich richten, werden wir uns im folgenden hierauf konzentrieren. In diesen beiden Bereichen liegen auch traditionell und verschärft seit Anfang der 70er Jahre Schwerpunkte betrieblicher Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften.

(1) Die - traditionell bestehenden wie auch durch Mechanisierung und Automatisierung veränderten - Arbeitsbedingungen und -anforderungen im primären Produktionsbereich des Bergbaus und der Putzereien in Gießereien (7) haben zur Folge, daß die Betriebe Arbeitskräfte nur auf einen sehr spezifischen, durch mehrfache "Kriterien" eingegrenzten, Teilarbeitsmarkt rekrutieren können. Benötigt werden Arbeitskräfte mit hoher körperlicher Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, die außerdem bereit und psychisch in der Lage sind, die hohen körperlichen Belastungen und z. T. stark restriktiven Tätigkeiten zu akzeptieren und zu ertragen. Für Tätigkeiten in der Putzerei und einen Teil der Tätigkeiten im primären Produktionsbereich des Bergbaus sind zwar keine speziellen fachlichen Qualifikationen und keine Berufsausbildung erforderlich, doch müssen die Arbeitskräfte spezielle Arbeitstugenden wie Sorgfalt, Genauigkeit und Zuverlässigkeit sowie eine hohe Leistungsbereitschaft aufweisen.

Aus der Gesamtheit der auf dem Arbeitsmarkt potentiell verfügbaren Arbeitskräfte kommen für die Rekrutierung von Arbeitskräften für die gering qualifizierten Tätigkeiten in den genannten Bereichen im wesentlichen nur in Frage: Ungelernte (oder Arbeitskräfte mit einer nicht mehr anderweitig verwertbaren Ausbildung), männliche Arbeitskräfte jüngerer und mittlerer Altersgruppen, die bereits an körperliche Arbeiten und Belastungen gewöhnt sind oder hierfür zumindest günstige Voraussetzungen aufweisen und deren bisherige berufliche Tätigkeit oder/und "soziale Herkunft" erwarten läßt, daß sie auch die geforderten Arbeitstugenden besitzen.

Eine zusätzliche Einschränkung bei der Rekrutierung von Arbeitskräften ergibt sich daraus, daß bei den hier behandelten Tätigkeiten im Bergbau und der Gießerei jeweils mehrfache negative Arbeitsbedingungen zusammentreffen mit der Folge, daß sie selbst im Vergleich mit anderen Beschäftigungsbereichen, in denen ebenfalls hohe körperliche Anforderungen oder/und Belastungen durch negative Umgebungseinflüsse bestehen, eine geringere Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt aufweisen.

Ein spezielles Problem im Bergbau ist der - sich infolge der Mechanisierung und Automatisierung ergebende - zusätzliche Bedarf an Arbeitskräften für qualifiziertere und verantwortungsvollere Tätigkeiten bei der Steuerung und Überwachung der hochmechanisierten Produktionsprozesse sowie für die Reparatur und Instandhaltung. Zwar sind

hier die unmittelbaren körperlichen Anforderungen geringer; spezifische Belastungen ergeben sich aber durch negative Umgebungseinflüsse sowie die allgemeinen Produktionsbedingungen unter Tage.

(2) Ein generelles Merkmal der betrieblichen Aktivitäten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften bis Anfang der 70er Jahre ist: Engpässe bei der Rekrutierung werden durch eine Ausweitung und Verlagerung der Rekrutierungsaktivitäten auf "neue" Arbeitskräftereservoirs zu bewältigen versucht. Eine Veränderung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen erfolgt nicht. Sofern die Betriebe ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern suchen, geschieht dies über den Lohn, allgemeine betriebliche Sozialleistungen und teilweise auch durch die Eröffnung eines möglichen späteren Wechsels auf eine "bessere" Tätigkeit. Im einzelnen lassen sich in der Entwicklung nach 1945 etwas vereinfacht und typisierend drei Phasen betrieblicher Aktivitäten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften unterscheiden:

Phase 1: Die hohe Arbeitslosigkeit bis Mitte der 50er Jahre begünstigt auch die Rekrutierung von Arbeitskräften für stark belastende und wenig attraktive Tätigkeiten. Von besonderem Vorteil für den Bergbau erweist sich - gestützt durch die öffentliche Energiepolitik - die Möglichkeit zu einer vergleichsweise guten Bezahlung und die öffentliche "Wertschätzung" des Bergmannberufs. Die allgemeine wirtschaftliche Expansion und die wachsende Nachfrage nach Arbeitskraft führen jedoch zu einer zunehmenden Abwanderung aus dem traditionellen Rekrutierungsreservoir in andere, attraktivere Beschäftigungsbereiche. Hinzu kommt im Bergbau, daß die in den 60er Jahren auftretenden Freisetzungen die Attraktivität des Bergbaus zusätzlich mindern ("unsicherer Arbeitsplatz").

Ähnlich - wenn auch weniger spektakulär - führen wirtschaftliche Strukturveränderungen in der Gießereibranche und damit verbundene Freisetzungen zu einer (weiteren) Minderung der Attraktivität im Vergleich zu expandierenden und zukunftssträftig erscheinenden Industriebereichen. Sofern die Betriebe Arbeitskräfte zur Deckung eines Einsatzbedarfes oder Zusatzbedarfes benötigen, konzentrieren sie sich auf in anderen Betrieben des Bergbaus oder der Gießereibranche freigesetzte Arbeitskräfte sowie zunehmend auf Arbeitskräfte aus dem landwirtschaftlichen Bereich. Engpässe bei der Rekrutierung werden somit durch die Verlagerung der Rekrutierungsaktivitäten auf bislang noch nicht auf dem industriellen Arbeitsmarkt aufgetretenen Arbeitskräfte bewältigt. Die allgemeinen Strukturveränderungen in der Landwirtschaft begünstigen diese Strategie. Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft erweisen sich dabei als ein geeignetes und günstiges Rekrutierungsreservoir; es handelt sich um Arbeitskräfte, die sowohl an körperlich anstrengende Arbeit gewöhnt sind als auch eine vergleichsweise hohe Arbeitsmoral und -disziplin aufweisen.

Phase 2: Mit dem Wiedereintreten der Vollbeschäftigung entsteht auch in anderen Beschäftigungsbereichen ein wachsender Bedarf an "zusätzlichen" Arbeitskräften für un- und angelernte Tätigkeiten; darüber hinaus verringert sich infolge einer Konsolidierung der Strukturveränderungen im landwirtschaftlichen Bereich die Zuwanderung von Arbeitskräften aus der Landwirtschaft. Dies führt auch zu einer Verschärfung der Konkurrenz bei der Rekrutierung von neu auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Arbeitskräften, wobei auch hier der Bergbau und die Gießereibetriebe sukzessive in eine Randstellung gedrängt werden. Nur in einzelnen Fällen kann dies durch die besondere regionale Lage (z. B. Monopolstellung in einer weitgehend landwirtschaftlich strukturierten Region) abgefangen werden. Erschwerend kommt hinzu, daß die veränderte Arbeitsmarktsituation nun auch die Abwanderung von Arbeitskräften in andere attraktivere Beschäftigungsbereiche begünstigt (Fluktuation). Zur Bewältigung der veränderten Situation auf dem Arbeitsmarkt entwickeln die Betriebe nun zwar neue Strategien; sie knüpfen dabei jedoch an das Prinzip der bisherigen Strategien zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen an: Anstelle auf deutsche Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft richtet sich nun die Rekrutierung wiederum auf ein "neues", zusätzliches Arbeitskrätereservoir, nämlich ausländische Arbeitskräfte. Vorteilhaft waren hier vor allem die hohe Arbeitsbereitschaft ausländischer Arbeitskräfte und ein großer Spielraum bei der Selektion geeigneter Arbeitskräfte. Begünstigt wurde diese Ausweitung des Rekrutierungsreservoirs durch ähnliche Entwicklungen in anderen Industriebereichen und durch öffentliche Unterstützung der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte.

Phase 3: Zunächst wurden Arbeitskräfte aus Italien, dann auch Spanien und Jugoslawien und schließlich schergewichtig aus der Türkei rekrutiert. Die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der Türkei war Ergebnis einer nochmaligen Ausweitung des Rekrutierungsreservoirs, und zwar nun innerhalb der ausländischen Arbeitskräfte. U. a. wird dies von den Betrieben mit einer "besseren" Eignung dieser Arbeitskräfte begründet. Ausschlaggebend hierfür war aber auch, daß sich nun die in der Vergangenheit bei den deutschen Arbeitskräften aufgetretene Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt in der weiteren Entwicklung auch bei ausländischen Arbeitskräften - infolge des zunehmenden Bedarfs an un- und angelernten Arbeitskräften in anderen Industriebereichen mit (vergleichsweise) attraktiveren Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten (wie Automobilindustrie) - wiederholte. Zum anderen veränderte sich auch das Anspruchsniveau ausländischer Arbeitskräfte - vor allem, wenn sie schon längere Zeit in der BRD eine Beschäftigung ausübten. Die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der Türkei eröffnete den Betrieben einen erneuten Zugriff auf Arbeitskräfte, die - neben der quantitativen Verfügbarkeit - (noch) ein vergleichsweise geringeres Anspruchsniveau und geringere Chancen in anderen Beschäftigungsbereichen hatten.



(3) Obwohl den Betrieben z. T. durchaus bewußt war (oder wurde), daß die Politik der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte an problematische Grenzen stoßen kann (wobei überwiegend nur an innerbetrieblich-strukturelle Probleme gedacht war), wurde die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte fortgesetzt und als eine erfolgreiche Bewältigung der Rekrutierungsprobleme eingeschätzt. Dies war jedoch (zumindest) von zwei Voraussetzungen abhängig: von der Möglichkeit zur ständigen Deckung des Ersatzbedarfs und der Existenz einer deutschen Stammbelgschaft.

Ein Großteil der ausländischen Arbeitskräfte verblieb nur kurzfristig im Betrieb. Eine Beschäftigung in Bergbau- und Gießereibetrieben wurde vielfach nur als Durchgangsstadium zur Erlangung einer Arbeiterlaubnis und eines späteren Wechsels in attraktivere Beschäftigungsbereiche angesehen. Aus der damit verbundenen Fluktuation ergab sich für die Betriebe ein beständiger Ersatzbedarf, dessen Bewältigung auch eine Neuanwerbung von Arbeitskräften erforderte und die Möglichkeit hierzu voraussetzte. Ferner war die Bewältigung der Fluktuation wesentlich abhängig von der Existenz einer "Stammbelgschaft" deutscher Arbeitskräfte; nur durch sie konnten zunächst ausländische Arbeitskräfte angelehrt und integriert werden und nur sie konnten zunächst auch die notwendigen qualifizierten Arbeitsplätze besetzen.

Es ist grundsätzlich schwer möglich, im nachhinein zu beurteilen, ob die skizzierten Entwicklungen "zwingend" waren und ob es den Betrieben - nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch - möglich gewesen wäre, alternative Strategien und hier speziell die Beseitigung der in den Arbeitsbedingungen liegenden Ursachen für Rekrutierungsprobleme zu entwickeln. Wie die Entwicklungen seit Anfang der 70er Jahre zeigen, kann jedoch (zumindest) davon ausgegangen werden, daß durch die Möglichkeit der Ausweitung der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte der Druck auf die Betriebe, Arbeitsbedingungen zu verbessern, verringert wurde. Dabei kann es als fraglich unterstellt werden, ob sich seit Anfang der 70er Jahre für die Betriebe die Möglichkeiten zu einer gezielten Veränderung von Arbeitsbedingungen verbessert haben; z. T. scheint hier eher sogar das Gegenteil der Fall zu sein. So etwa die Aussage eines Experten zur Situation in der Gießereibranche: "Während in den Zeiten der Hochkonjunktur eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen finanziell durchaus möglich gewesen wäre, unterließ man diese Maßnahmen, da immer noch genügend ausländische Arbeitskräfte für diese Arbeitsplätze zur Verfügung standen. Heute sieht es so aus, daß immer weniger ausländische Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und die finanziellen Mittel nicht mehr ausreichen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern" (Expertengespräch).

(4) Es sei kurz noch illustriert, wie die geschilderte Rekrutierungspolitik ihren Niederschlag in der Arbeitskräftestruktur der Betriebe Anfang der 70er Jahre gefunden hat.

(a) Gießereibetriebe: Wir stützen uns im folgenden exemplarisch auf Daten aus einem von uns untersuchten Gießereibetrieb mit drei Werken. Nach unseren Befunden kann dieses Beispiel als typisch angesehen werden. (Es zeigt sich hieran u. a. auch der Einfluß der jeweiligen regionalen Lage auf die konkrete Ausprägung der zuvor allgemein geschilderten Entwicklungen.)

Nach einer (erstmaligen) Erhebung zum Anteil von Ausländern in Gießereien im Juni 1975 belief sich der Ausländeranteil in Eisen-, Stahl- und Tempergießereien auf 28,2 %. Der Ausländeranteil des hier angeführten Betriebes liegt etwas höher, bei ca. 32 %. Eine nähere Aufschlüsselung zeigt die Konzentration der Ausländerbeschäftigung in der Putzerei und den Einfluß der regionalen Lage: Von den drei Werken befand sich eines in einer überwiegend ländlichen Region, in der der Betrieb auch traditionell eine gewisse Monopolstellung auf dem Arbeitsmarkt hat. Hier war der Ausländeranteil am geringsten, betrug aber auch hier in der Putzerei 40 %. In den beiden anderen Werken, deren Standort in einer jeweils stärker industrialisierten Region lag, belief sich der Ausländeranteil in der Putzerei auf 84 % und 87 %. In der Altersstruktur der beschäftigten Arbeitskräfte kommen sowohl die betrieblichen Selektionskriterien als auch die Fluktuation der Arbeitskräfte zum Ausdruck; auffallend auch hier wiederum die durch die regionale Lage bedingten Unterschiede. In dem Werk in der ländlichen Region waren 73 % der Arbeitskräfte in der Putzerei über 40 Jahre; in den beiden anderen Werken waren es nur 19 % und 38 %. Der hohe Anteil von Arbeitskräften über 40 Jahre in der ländlichen Region verweist - im Unterschied zu den anderen Werken - auf eine traditionelle Stammebelegschaft an deutschen Arbeitskräften und zugleich zukünftig erwartbare Rekrutierungsprobleme, wenn diese Arbeitskräfte ausscheiden. (Nur 27 % der Arbeitskräfte sind jünger als 40 Jahre.) Besonders deutlich zeigt sich die hohe Fluktuation in den Werken, deren Standort in industrialisierten Regionen liegt, an der Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Arbeitskräften in der Putzerei: Über fünf Jahre waren in einem dieser Werke nur 46 % und in dem anderen sogar nur 28 % beschäftigt; 44 % bzw. 54 % waren nicht länger als drei Jahre beschäftigt. In anderen Produktionsbereichen belief sich der Anteil der Arbeitskräfte mit einer Betriebszugehörigkeit über fünf Jahre auf 65 % und 57 %.

Schließlich zeigt die Qualifikationsstruktur, daß nahezu ausschließlich ungelernete Arbeitskräfte für Putzereitätigkeiten rekrutiert werden und kaum Berufswechsler mit einer handwerklichen Qualifikation oder anderen industriellen (Facharbeiter- oder Anlern-) Qualifikationen. Nach einer statistischen Aufschlüsselung in Vorarbeiter, Facharbeiter und Hilfsarbeiter belief sich der Anteil an Hilfsarbeitern in den Putzereien aller drei Werke zwischen 87 % und 95 %, lediglich in einem Werk fanden sich in der Putzerei auch Facharbeiter (Anteil 8 %), der Rest (zwischen 5 % und 7 % der Beschäftigten) war als Vorarbeiter registriert. (Demgegenüber belief sich der Anteil an Hilfsarbeitern in anderen Produktionsbereichen zwischen 57 % und 74 %, der Anteil an Facharbeitern zwischen 23 % und 39 % und der Anteil von Vorarbeitern zwischen 3 % und 4 %.)



(b) Bergbau (8): Insgesamt belief sich der Anteil ausländischer Arbeitskräfte unter Tage Anfang der 70er Jahre auf etwa 20 % und stabilisiert sich seit 1974 bei ca. 24 %. Eine genauere Aufschlüsselung zeigt, daß ausländische Arbeitskräfte überwiegend im primären Produktionsbereich eingesetzt sind; ihr Anteil liegt hier bei ca. 50 %. Ferner zeigt eine Aufschlüsselung nach der Altersstruktur, daß die im primären Produktionsbereich eingesetzten deutschen Arbeitskräfte überwiegend ältere Arbeitskräfte sind, während sich der "Nachwuchs" überwiegend aus ausländischen Arbeitskräften zusammensetzt. Bei den Altersgruppen der 20- bis 30jährigen waren ca. zwei Drittel der Belegschaft ausländische Arbeitskräfte; das Durchschnittsalter der deutschen Arbeitskräfte betrug 1973 ca. 41,5 Jahre, das der ausländischen Arbeitskräfte hingegen nur 31,5 Jahre. (In den folgenden Jahren ergeben sich hier keine wesentlichen Veränderungen, das Durchschnittsalter der deutschen Arbeitskräfte sinkt bis 1977 geringfügig auf 39,5 Jahre, während das der ausländischen Arbeitskräfte geringfügig auf 32,9 Jahre ansteigt.)

Die zunehmende Verlagerung des Schwergewichts bei der Rekrutierung auf Arbeitskräfte aus nicht zur EG gehörenden Ländern kommt deutlich in dem hohen Anteil von Arbeitskräften aus der Türkei zum Ausdruck; ihr Anteil an den ausländischen Arbeitskräften beläuft sich 1970 auf ca. 55 % und erhöht sich bis 1973 auf 75 % (in den folgenden Jahren steigt der Anteil demgegenüber nur geringfügig und stabilisiert sich bei etwa 76 %).

Anfang der 70er Jahre war nur ein geringer Anteil (25 %) der Arbeitskräfte aus der Türkei drei und mehr Jahre im Bergbau beschäftigt, wobei sich jedoch seit 1973 eine deutliche Tendenz zum längerfristigen Verbleib zeigt, mit der Folge, daß im September 1977 die Mehrheit (ca. 83 %) bereits drei und mehr Jahre im Bergbau beschäftigt sind (9).

## B. Verschärfung der Rekrutierungsprobleme seit Anfang der 70er Jahre - Auswirkungen öffentlicher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und struktureller Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Zwei Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt haben seit Anfang der 70er Jahre für Gießereibetriebe und den Bergbau zu einer neuen Situation bei der Rekrutierung von Arbeitskräften geführt:

- o Beschränkungen bei der Rekrutierung (Anwerbung) ausländischer Arbeitskräfte aus nicht zur EG gehörenden Ländern und
- o der Mangel an "geeigneten" Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt trotz veränderter Beschäftigungslage und hoher Arbeitslosigkeit.

Für Gießereibetriebe und den Bergbau ergaben (und ergeben) sich mit dieser veränderten Konstellation auf dem Arbeitsmarkt "neue" Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften, durch die auch, und zum Teil wesentlich, betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit beeinflußt wurden.

## 1. Beschränkungen bei der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte

Auf dem Hintergrund der seit der wirtschaftlichen Rezession 1973/74 anhaltenden Arbeitslosigkeit richtete sich ein Schwerpunkt arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit auf den Abbau der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte. Die Betriebe sollten dazu veranlaßt werden, anstelle ausländischer Arbeitskräfte wieder die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren deutschen Arbeitskräfte einzustellen. Dem lag u. a. die Annahme zugrunde, daß die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte ausschließlich Ergebnis einer quantitativen Verknappung des Arbeitskräfteangebots in der Vergangenheit war und entsprechend bei einer veränderten Arbeitsmarktsituation die ausländischen Arbeitskräfte wieder durch deutsche Arbeitskräfte "ersetzt" werden können. Am Beispiel des Bergbaus und der Gießereibetriebe läßt sich demgegenüber zeigen, daß und aus welchen Gründen diese Annahme - zumindest in der unterstellten Allgemeinheit - nicht zutrifft.

### a) Die öffentlichen Maßnahmen

Bis Anfang der 70er Jahre wurde die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte durch öffentliche Maßnahmen nicht behindert, unterlag aber einer mehrfachen behördlichen Kontrolle. Hieraus ergaben sich auch Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Beschränkung ausländischer Arbeitskräfte.

Nach dem Ausländergesetz vom 28. 4. 1975 (AuslG) bedurften ausländische Arbeitskräfte einer Aufenthaltserlaubnis. Um eine abhängige Erwerbstätigkeit ausüben zu können, war zusätzlich eine Arbeitserlaubnis nach § 19 AFG erforderlich. Zuständig für letztere war die Bundesanstalt für Arbeit bzw. die einzelnen regionalen Arbeitsämter. Für eine erstmalige Arbeitserlaubnis sowie ihre Erneuerung nach einer Beschäftigung von weniger als fünf Jahren in der Bundesrepublik bestand kein Rechtsanspruch (§ 19 Abs. 1 AFG); die Entscheidung wurde dem Ermessen des zuständigen Arbeitsamtes übertragen und ist nach "Lage des Arbeitsmarktes" unter Berücksichtigung des einzelnen Falles zu treffen. Dabei kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung grundsätzlich in die konkrete Handhabung der Erteilung einer Arbeitserlaubnis eingreifen; im Rahmen der gesetzlichen Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) wurde der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung ermächtigt, durch Rechtsverordnungen Vorschriften über Art, Umfang, Geltungsdauer und Aufhebung der Erteilung einer Arbeitserlaubnis zu erlassen (§ 19 Abs. 3 AFG). Ferner wurde der Bundesanstalt auch das Monopol für die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland und ihrer Vermittlung im Inland übertragen (§ 18 AFG). (Andere Einrichtungen und Personen bedurften hierzu einer besonderen Anforderung oder der Zustimmung durch die Bundesanstalt.)

Die genannten gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte richteten (und richten) sich jedoch "nur" auf ausländische Arbeitskräfte aus nicht zur EG gehörenden Ländern; ausländische Arbeitskräfte aus EG-Ländern genießen volle Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt und sind deutschen Arbeitskräften rechtlich gleichgestellt.

Wie die Entwicklung der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte zeigt, nimmt aber der Anteil ausländischer Arbeitskräfte aus nicht zur EG gehörenden Ländern seit Mitte der 60er Jahre beständig zu; Anfang der 70er Jahre stellen sie den größten Anteil ausländischer Arbeitskräfte in der BRD (vgl. Angaben und Berechnungen bei Hammer 1976, S. 19ff).

Mögliche Ansatzpunkte zur Beschränkung der Ausländerbeschäftigung ergaben sich somit insbesondere hinsichtlich der weiteren Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte und der Verlängerung der Erwerbsmöglichkeit von bereits in der BRD lebenden Arbeitskräften. Hierauf liegt auch der Schwerpunkt der öffentlichen Maßnahmen zur Ausländerbeschäftigung; in unserem Zusammenhang sind hierbei die wichtigsten öffentlichen Maßnahmen:

(1) Anwerbepstop: Im Herbst 1973 erließ die Bundesregierung den sogenannten "Anwerbepstop" für ausländische Arbeitskräfte. Der "Anwerbepstop" enthielt von Anfang an keine Ausnahmeregelungen für bestimmte Industriebereiche; trotz entsprechender Forderungen der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände wurden auch in der weiteren Entwicklung keine Ausnahmeregelungen dieser Art getroffen.

(2) Restriktive Handhabung der Gewährung einer Arbeitserlaubnis: Ebenfalls im Herbst 1973 wies der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung den Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit an, "streng zu prüfen, ob eine Erneuerung der Arbeitserlaubnis aufgrund der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes verantwortet werden kann" (Fernschreiben vom 23. 11. 73). Daraufhin erließ der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit eine Anordnung, in der die Arbeitsämter angehalten wurden, sowohl bei der erstmaligen als auch bei der erneuten Beantragung einer Arbeitserlaubnis den Vorrang deutscher Arbeitskräfte bei der Arbeitsvermittlung zu berücksichtigen und bei der Gewährung einer Arbeitserlaubnis diese prinzipiell nur auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb und auf höchstens ein Jahr zu beschränken. Mit dem Erlaß vom 12. 11. 1974 wurden die Regelungen zur Erneuerung einer Arbeitserlaubnis noch weiter verschärft. Es wurde nun die Regelung getroffen, daß grundsätzlich bei einer erstmaligen Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in der Bundesrepublik keine Arbeitserlaubnis gewährt wird und eine Arbeitserlaubnis nur dann zu erneuern ist, wenn geeignete deutsche oder ihnen gleichgestellte ausländische Arbeitnehmer nicht verfügbar sind. Dabei sollte den Unternehmen zugemutet werden, im Rahmen des Möglichen auch schwervermittelbare inländische Arbeitskräfte einzusetzen (vgl. dazu Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1974). Von diesen Regelungen ausgenommen sind jedoch ausländische Arbeitskräfte aus EG-Ländern; ferner auch ausländische Arbeitskräfte aus Nicht-EG-Ländern, wenn sie bereits fünf Jahre eine ununterbrochene unselbständige Tätigkeit in der BRD ausüben und insofern einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitserlaubnis erworben haben (vgl. Arbeitserlaubnisverordnung vom 2. 3. 1971, zuletzt geändert am 22. 2. 1974). Schließlich wurde auch

für Jugendliche, die vor dem 1. 12. 1974 in der Bundesrepublik lebten, die Möglichkeiten einer erstmaligen Erlangung einer Arbeitserlaubnis beibehalten.

Im Unterschied zum Anwerbestop wurde bei diesen Regelungen zunächst eine Beschäftigung in Industriebereichen mit "besonderem Bedarf" - und hier z. B. auch eine Beschäftigung im Bergbau - weiterhin erlaubt; auf dem Hintergrund der anhaltenden Arbeitslosigkeit wurde diese Ausnahmeregelung jedoch im November 1975 aufgehoben.

#### b) Auswirkungen der öffentlichen Maßnahmen für Gießereibetriebe und den Bergbau

Bei den Auswirkungen der öffentlichen Maßnahmen zur Beschränkung der Ausländerbeschäftigung ist zu unterscheiden zwischen Auswirkungen auf die Weiterbeschäftigung bereits beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte und die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt.

(1) Was die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung ausländischer Arbeitskräfte betrifft, so ist zunächst generell festzuhalten, daß durch die öffentlichen Maßnahmen und ihre praktische Handhabung nicht in betriebliche Beschäftigungsverhältnisse eingegriffen wurde. In keinem der untersuchten Betriebe wurde eine Weiterbeschäftigung bereits beschäftigter Arbeitskräfte erschwert oder gar verhindert. Auch sind uns keine Fälle bekannt, bei denen in anderen Beschäftigungsbereichen eine Arbeitserlaubnis entgegen den betrieblichen Interessen an einer Weiterbeschäftigung ausländischer Arbeitskräfte abgelehnt wurde.

Detaillierte Untersuchungen zeigen, daß in Fällen, in denen die Erneuerung einer Arbeitserlaubnis bereits und noch beschäftigter Arbeitskräfte abgelehnt wurde, die Betriebe ohnehin Entlassungen beabsichtigten und dies durch die Nichterneuerung einer Arbeitserlaubnis erleichtert wurde (10).

Zusammenfassend kommt hier eine andere Untersuchung zu dem Ergebnis: "Die Kompetenz der Arbeitsvermittlung reicht kaum in die Betriebe, was dazu führt, daß Unternehmen, die ausländische Arbeitskräfte weiterbeschäftigen wollen, dies können, aber Unternehmen, die ausländische Arbeitskräfte entlassen wollen, dies auch können" (vgl. Hildebrandt 1978, S. 112).

Für die betrieblichen Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung ergeben sich aus der restriktiven Handhabung der Arbeitserlaubnis eher positive Effekte: Die Einschränkung der Arbeitserlaubnis auf eine Tätigkeit in einem Betrieb und die Gefahr, im Falle einer Arbeitslosigkeit keine Erneuerung der Arbeitserlaubnis zu erhalten, führt zugleich auch zu einer Tendenz zum Verbleib der Arbeitskräfte im Betrieb und trägt damit auch zu einer Reduzierung des Problems der Fluktuation bei.

So ist z. B. auffallend, daß im Bergbau seit 1973 bis September 1977 der Anteil an Arbeitskräften aus der Türkei mit einer Beschäftigungsdauer mit drei und mehr Jahren von 26,5 % (März 1973) auf 82,7 % (September 1977) ansteigt. Die Anzahl der im Bergbau beschäftigten Arbeitskräfte aus der Türkei blieb dabei seit 1971 etwa gleich. Beispiel

für die Entwicklungen in Gießereibetrieben ist die Verringerung der Fluktuation in einem der untersuchten Gießereibetriebe um mehr als die Hälfte seit Ende der 60er Jahre bis Anfang 1977; sie belief sich aber noch immer auf ca. 20 %. Eine detaillierte und exakte Untersuchung der Auswirkungen der öffentlichen Maßnahmen auf die Fluktuation war im Rahmen unserer Untersuchung nicht möglich und auch nicht erforderlich. In unserem Zusammenhang reicht hier die Feststellung, daß durch die öffentlichen Maßnahmen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte eine Weiterbeschäftigung bereits beschäftigter Arbeitskräfte nicht erschwert, sondern - sofern sich Auswirkungen auf die Fluktuation ergeben - eher begünstigt wurde.

(2) Wesentlich andere Effekte für die Betriebe hatten (und haben) die öffentlichen Maßnahmen jedoch für die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte. Obwohl sich die öffentlichen Maßnahmen nur auf einen Ausschnitt ausländischer Arbeitskräfte und hier nur "primär" auf die Anwerbung und erstmalige Beschäftigung richteten, ergaben sich hieraus für den Bergbau und für Gießereibetriebe unmittelbar spürbare Beschränkungen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften. Vom Anwerbestop und den Regelungen zur Arbeitserlaubnis waren der Bergbau und Gießereibetriebe in besonderer Weise betroffen, da sich die Rekrutierung von Arbeitskräften schwergewichtig auf die Neuanwerbung von ausländischen Arbeitskräften aus nicht zur EG gehörenden Ländern richtete. Dies war nun nicht mehr möglich; die Betriebe waren nun bei der Rekrutierung von Arbeitskräften ausschließlich auf die auf dem Arbeitsmarkt der BRD verfügbaren Arbeitskräfte angewiesen.

Obwohl bei den untersuchten Betrieben kein nennenswerter Zusatzbedarf an Arbeitskräften entstand, ergab (und ergibt) sich ein beständiger Ersatzbedarf infolge der Fluktuation und insbesondere "natürlicher" Abgänge aus Gesundheits- oder/und Altersgründen. Ferner hat die wirtschaftliche Rezession nicht (zumindest für den hier untersuchten Zeitraum) zu einer Verschlechterung der Auftragslage und einer entsprechenden Reduzierung des Arbeitskräftebedarfs geführt (vgl. hierzu auch Abschn. C).

Trotz hoher Arbeitslosigkeit konnten (bzw. können) jedoch die Beschränkungen bei der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte nicht unmittelbar durch die Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt der BRD (und hier insbesondere deutscher Arbeitskräfte) ausgeglichen werden. Ausschlaggebend hierfür ist das Zusammenwirken der öffentlichen Maßnahmen mit strukturellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

## 2. Beschränkungen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik

Die seit der wirtschaftlichen Rezession 1973/74 veränderte Situation auf dem Arbeitsmarkt schien zunächst für die Betriebe sehr günstig zu sein: Erstmals waren wieder deutsche Arbeitskräfte in großer Anzahl auf dem

Arbeitsmarkt verfügbar und darunter auch ein großer Anteil un- und angelernter Arbeitskräfte (11).

Nur oberflächlich betrachtet führte jedoch die wirtschaftliche Rezession und die hohe Arbeitslosigkeit zu einer Situation, wie sie in den 50er und teilweise noch zu Beginn der 60er Jahre gegeben war. Es wurde nun offensichtlich, daß die in der Vergangenheit aufgetretenen Rekrutierungsschwierigkeiten und der zunehmende Einsatz ausländischer Arbeitskräfte keineswegs nur aus der allgemeinen "Verknappung" des Angebots an Arbeitskräften resultierten, sondern auch Folge struktureller Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt war. Durch die Verknappung von Arbeitskraft wurde diese Ursache von Rekrutierungsproblemen und zusätzlicher Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte verdeckt. Auf dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit wurde sie nun offensichtlich.

a) Geringer Anteil "geeigneter" Arbeitskräfte unter den Arbeitslosen

Trotz quantitativen Überangebots an Arbeitskräften - wobei die regionale Arbeitslosenquote bei den untersuchten Betrieben z. T. über dem Bundesdurchschnitt lag (bzw. liegt) - ist nur ein geringer Anteil der Arbeitslosen für Tätigkeiten im Bergbau und in Gießereibetrieben "geeignet".

Zu betonen ist: Es handelt sich hier nicht um das Problem der "Zuverlässigkeit" oder der "Bereitschaft" der Arbeitskräfte, sondern um Beschränkungen, die sich aus der physischen und psychischen Eignung dieser Arbeitskräfte für die genannten Anforderungen ergeben.

Dabei wurde von den befragten Vertretern der Arbeitsvermittlung bestätigt, daß die Einschätzung der "Eignung" der Arbeitskräfte durch die Arbeitsvermittlung und die Betriebe des Bergbaus und der Gießereibetriebe weitgehend übereinstimmen.

Aus dem Reservoir an Arbeitslosen scheiden - unabhängig von der Bereitschaft der Arbeitskräfte zu einer Tätigkeit im Bergbau und in Gießereibetrieben - als rekrutierbare Arbeitskräfte aus:

- o ehemalige Angestellte und
- o Frauen;

bei den verbleibenden männlichen Arbeitskräften aus dem gewerblichen Bereich:

- o Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie
- o ältere Arbeitskräfte;

und schließlich ergeben sich Beschränkungen bei der Rekrutierung von

- o Jugendlichen, wobei hier neben der Frage der Eignung auch die gesetzlichen Beschränkungen für den Einsatz von Jugendlichen unter Tage (Bergbau) sowie bei Akkordlohn (Gießerei) eine Rolle spielen.

Diese Arbeitskräftegruppen stellen zugleich den größten Anteil an Arbeitslosen, so daß als potentiell rekrutierbare und geeignete Arbeitskräfte für die untersuchten Bereiche nur ein geringer Anteil an Arbeits-



losen übrig bleibt. Dies ist die Folge des hohen Anteils von Angestellten an den Arbeitslosen, der in den regionalen Arbeitsämtern durchweg mit ca. 50 % angegeben wurde, wobei hiervon wiederum ein Großteil weibliche Arbeitskräfte sind. Ferner sind speziell Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Einschränkungen und reduzierter Leistungsfähigkeit von Arbeitslosigkeit betroffen; nach Angaben der regionalen Arbeitsämter sind hierzu etwa 25 % bis 30 % der Arbeitslosen zu rechnen. Die Angaben für jugendliche Arbeitslose liegen zwischen 6 % bis 8 %; die für ältere Arbeitskräfte über 55 Jahre bei ca. 5 %, wobei zu berücksichtigen ist, daß für die Betriebe bei der Rekrutierung von Arbeitskräften die Altersgrenzen niedriger liegen, bei ca. 45 Jahren (12).

Schließlich ergeben sich zusätzliche Einschränkungen für die Rekrutierung von Arbeitskräften durch die betriebliche Definition von Eignungskriterien, die sich auf die geforderten Arbeitstugenden und das Arbeitsverhalten der Arbeitskräfte richten. So wird z. B. bei Arbeitskräften, die oft gewechselt haben, angenommen, daß sie die für Putztätigkeiten in Gießereien erforderliche Genauigkeit und Sorgfalt nicht aufweisen oder/und daß man damit zu rechnen hat, daß solche Arbeitskräfte ohnehin nur kurz im Betrieb bleiben. In einem Fall wurden aus ähnlichen Gründen prinzipiell keine Arbeitskräfte aus einem bestimmten Wohngebiet, dem sogenannten "Asozialen-Viertel" rekrutiert. Nach Berichten der Arbeitsvermittlung werden von einigen Betrieben des Bergbaus keine ehemaligen Abkehrer aus dem Bergbau rekrutiert (siehe hierzu auch weiter unten). (So belief sich die Anzahl der arbeitslosen Arbeitskräfte, die ehemals im Bergbau beschäftigt waren, im Januar 1979 auf 3.280. Sie konnten nicht in den Bergbau vermittelt werden, obwohl gleichzeitig offene Stellen gemeldet waren. Nach Angaben der Arbeitsvermittlung lag dies nicht nur daran, daß viele dieser Arbeitskräfte zu alt waren, sondern auch daran, daß keine Abkehrer eingestellt wurden.)

Als potentielleres Rekrutierungsreservoir bleiben somit für den Bergbau und Gießereibetriebe - nach den Angaben der regionalen Arbeitsämter - maximal ca. 10 % bis 15 % der Arbeitslosen übrig. Die Aufschlüsselung der Struktur der Arbeitslosen zeigt: Das für Gießereien und den Bergbau in Frage kommende Rekrutierungsreservoir beschränkt sich nahezu ausschließlich auf sogenannte "Fluktuationsarbeitslose", d. h. auf Arbeitskräfte, die - gerade freigesetzt - in der Regel nur kurzfristig auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

Längerfristige Arbeitslose kommen demgegenüber als Rekrutierungsreservoir für die Deckung eines Zusatzes oder Ersatzbedarfs an Arbeitskräften nicht in Frage. Aus der Sicht der Arbeitsvermittlung heißt dies, daß bei Meldung offener Stellen kaum eine Möglichkeit besteht, arbeitslose Arbeitskräfte aus dem "Kernbestand" der Arbeitslosen in den Bergbau und in Gießereibetriebe zu vermitteln.

Ferner kommen für die Betriebe auch bei neu auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Arbeitskräften kaum solche in Frage, die infolge von Rationalisierungsmaßnahmen u. ä. entlassen werden, da in solchen Fällen - nach den Worten eines Personalleiters einer Gießerei - "jeder Betrieb nur den Bodensatz abschiebt". (Auf das hiermit angesprochene

Problem der betrieblichen Selektionskriterien bei der Entlassung von Arbeitskräften und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ist weiter unten nochmals gesondert einzugehen.)

"Geeignet" sind somit am ehesten Arbeitskräfte, die freiwillig oder infolge von Betriebsumstellungen oder einer sehr umfangreichen Verschlechterung der betrieblichen Auftragslage und entsprechender Personalreduzierung auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

Ein "geeignetes" Rekrutierungsreservoir für den Bergbau ergab sich z. B. aus Zechenstillegungen, aus Baukursen und infolge der "Stahlkrise". Hier wurden zum einen Arbeitskräfte freigesetzt, deren bisherige Tätigkeit ebenfalls hohe körperliche Anforderungen stellte, zum anderen waren durch Freisetzungen nicht nur ältere und leistungsgeminderte Arbeitskräfte betroffen. Die Konsolidierung im Bergbau ebenso wie der Wiederaufschwung in der Stahlindustrie haben jedoch bewirkt, daß durch Freisetzung nur kurzfristig das Rekrutierungsreservoir geeigneter Arbeitskräfte für den Bergbau spürbar ausgeweitet wurde. Eine ähnliche Situation ergab sich für Gießereibetriebe durch den Konkurs insbesondere kleinerer Gießereien. Abgesehen von den überwiegend nur kurzfristig und auch regional sehr unterschiedlich wirksam werdenden Folgen von Freisetzungen zählen die für den Bergbau und für Gießereien "geeigneten" Arbeitskräfte zu jenen Arbeitskräftegruppen, die im Normalfall - auch bei Personaleinschränkungen - von den Betrieben nicht entlassen werden.

Wir unterbrechen jetzt die Argumentation durch einen Exkurs, der sich mit der Struktur des Arbeitskräfteangebots befaßt; der eigentliche Argumentationszusammenhang wird mit Abschnitt b) fortgesetzt.

Exkurs:

Zur Strukturierung des Arbeitskräfteangebots durch die Betriebe

Am Beispiel der Rekrutierungsprobleme des Bergbaus und der Gießereibetriebe zeigen sich einige allgemeine Entwicklungen und Probleme auf dem Arbeitsmarkt, auf die im folgenden kurz eingegangen sei:

- o Arbeitslose Arbeitskräfte sind keine homogene Gruppe; unter dem Aspekt ihrer Wiederbeschäftigung zerfallen sie (grob) in zwei Gruppen: zum einen in die sogenannten kurzfristigen oder "Fluktuationsarbeitslosen", d. h. Arbeitskräfte, die nach einer Entlassung oder nach einem freiwilligen Ausscheiden aus dem Betrieb vergleichsweise rasch eine neue Beschäftigung finden und zum anderen in die längerfristig Arbeitslosen, die sogenannten Problemgruppen (von Arbeitsvermittlern auch "Sockelarbeitslose" genannt).
- o Die wesentlichen Ursachen längerfristiger Arbeitslosigkeit und die Hemmnisse für eine Wiedereingliederung liegen nicht in der fehlenden Arbeits- und Konzessionsbereitschaft oder gar überzogenen Ansprüchen der Arbeitslosen. Längerfristig Arbeitslose weisen vielmehr bestimmte, nicht oder zumindest kurzfristig nicht ver-



änderbare "Merkmale" auf, die - im Vergleich zu anderen Arbeitskräftegruppen - sowohl zu einem höheren Entlassungsrisiko als auch zu größeren Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung führen. Auf dem Arbeitsmarkt und aus der Perspektive der Betriebe treten solche Merkmale als spezifische Defizite des Arbeitskräfteangebots in Erscheinung.

- o Die "Eignung" arbeitsloser Arbeitskräfte wird in mehrfacher Weise durch die Nachfrageseite, d. h. die Betriebe beeinflusst und geschaffen. Für den Bergbau und die Gießereibetriebe besagt dies z. B., daß sie auch in mehrfacher Weise durch die Strukturierung des Arbeitskräfteangebots durch andere Betriebe betroffen sind:
- Die Struktur und "Qualität" der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte ist wesentlich beeinflusst durch den vorangehenden Einsatz der Arbeitskräfte im Produktionsprozeß (Rückwirkungen der beruflichen Tätigkeit und der Arbeitsbedingungen auf die physische, psychische und qualifikatorische Verfassung der Arbeitskräfte usw.).
- Betriebliche Strategien beim Arbeitskräfteeinsatz (Spaltung der Belegschaft in Stamm- und Randbelegschaft usw.) und betriebliche Selektionskriterien bei der Entlassung von Arbeitskräften führen zu einer spezifischen Strukturierung der auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Arbeitskräfte; es werden nicht diejenigen entlassen, die vergleichsweise gute Chancen bei der Wiedereingliederung haben, sondern umgekehrt primär jene, deren Wiedereingliederungschancen vergleichsweise schlecht sind.
- Ferner wird von Betrieben mit vergleichsweise attraktiveren und für die Rekrutierung von Arbeitskräften "günstigeren" Arbeitsbedingungen das quantitative Überangebot von Arbeitskräften auch dazu genutzt, um dem Arbeitsmarkt leicht vermittelbare Arbeitskräfte zu "entziehen" und ihm zugleich schlecht vermittelbare Arbeitskräfte zuzuführen (Austauschprozeß). Dies hat zur Folge, daß das auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Arbeitskräfteangebot einem permanenten Umschichtungs- und Selektionsprozeß unterliegt, durch den Betriebe ihre Beschäftigungsstruktur tendenziell verbessern bei gleichzeitig sich tendenziell vergrößerndem Reservoir an schwer vermittelbaren Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt.

(1) "Variable" und "konstante" Merkmale der Arbeitslosen: Zu unterscheiden ist bei den Arbeitskräften (dem Angebot) zwischen sogenannten variablen und sogenannten konstanten Merkmalen. Nur die ersteren sind beeinflussbar, während die konstanten Merkmale nicht oder zumindest nicht kurzfristig veränderbar und beeinflussbar sind. Zu letzteren gehören das Alter, das Geschlecht, die Nationalität, der Gesundheitszustand (z. B. Behinderung) wie auch die bislang erworbenen beruflichen Erfahrungen und die berufliche Qualifikation. Zwar kann die berufliche Qualifikation beeinflusst werden, nicht aber kurzfristig und auch nicht beliebig; dies ist

abhängig von den jeweils persönlichen Voraussetzungen (vorangegangene Ausbildung) und einem entsprechenden Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten. Ähnliches gilt auch für den Gesundheitszustand (13).

Beeinflussbare Merkmale sind demgegenüber Ansprüche an Arbeitsbedingungen, regionale Mobilität, Lohnhöhe u. ä. Aber auch hier kann keineswegs eine beliebige Beeinflussbarkeit unterstellt werden; die regionale Mobilität wird beeinflusst durch familiäre und soziale Bindungen, die Lohnhöhe durch finanzielle Verpflichtungen, die Akzeptierung schlechter Arbeitsbedingungen durch die psychische und physische Widerstandskraft. Der "Spielraum" der variablen Merkmale ist somit auch von den konstanten Merkmalen abhängig. Untersuchungen zum jeweiligen Einfluß der variablen und konstanten Merkmale auf die längerfristige Arbeitslosigkeit bekräftigen die bereits angeführten Befunde. Zusammenfassend kommt z. B. Krieger anhand einer Untersuchung in Nordrhein-Westfalen zu dem Ergebnis: "Bei dem größten Teil der variablen Bedingungen läßt sich kein Einfluß auf die Wiedereingliederungschance feststellen" (Krieger 1979, S. 116); diese Ergebnisse werden auch durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) bestätigt (vgl. IAB - Kurzbericht vom 26. 7. 1977, S. 3). Ferner zeigt sich, daß auch die Qualifikation, womit die letzte Stellung im Beruf, der Schulabschluß und die Berufsausbildung erfaßt werden, einen bedeutend geringeren Einfluß auf die Wiedereingliederungschance haben als die beiden "askriptiven" Merkmale Alter und Behinderung (Krieger 1979, S. 114).

Befunde dieser Art haben in der Arbeitsmarktforschung und -politik die Aufmerksamkeit auf sogenannte "Problemgruppen" und strukturelle Ursachen der Arbeitslosigkeit gelenkt. Solche Problemgruppen bilden den "harten Kern" der längerfristigen Arbeitslosen. Im Fall einer Wiederbeschäftigung können sie kaum Ansprüche an Arbeitsbedingungen, Verdienst etc. geltend machen, auch ist das Risiko, nach der Wiederbeschäftigung von einem erneuten Verlust des Arbeitsplatzes bedroht zu sein, vergleichsweise hoch.

Allgemein wurden dabei folgende Arbeitskräftegruppen identifiziert: weibliche, jugendliche, ältere, behinderte (bzw. in ihrer Gesundheit beeinträchtigte), un- und angelernte sowie ausländische Arbeitskräfte. (Vgl. als Überblick Engelen-Kefer 1978 sowie Offe 1977.) Auch dem Konzept des "dualen" oder "gespaltenen" Arbeitsmarktes liegt die Erkenntnis zugrunde, daß bestimmte Arbeitskräftegruppen in besonderer Weise von Arbeitslosigkeit und von Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung betroffen sind. (Vgl. als Überblick Sengenberger 1978 a.) Hinzuweisen ist aber darauf, daß sich die sogenannten Problemgruppen nicht durch ein bestimmtes Merkmal (z. B. Geschlecht, Alter) charakterisieren, sondern vielmehr durch ein jeweiliges Zusammentreffen mehrerer "Merkmale", mit denen sich jeweils ein vergleichsweise hohes Entlassungsrisiko und Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung verbinden: So sind Problemgruppen nicht generell weibliche Arbeitskräfte, sondern überwiegend weibliche un- und angelernte Arbeitskräfte; nicht generell ältere, sondern überwiegend ältere un- und angelernte Arbeitskräfte, deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind usw. (14).

So richtig und notwendig eine differenziertere Betrachtung der Angebotsseite ist, so problematisch und irreführend wird sie, wenn hiermit ausschließlich dem Angebot "Defizite" zugeschrieben werden, was z. B. auch durch den Terminus "Problemgruppen" nahegelegt wird. Zu fragen ist nach den Ursachen für diese "Defizite", d. h. danach, wie solche auf dem Arbeitsmarkt ungünstigen "Merkmale" der Arbeitskräfte entstehen und insbesondere weshalb sie zum Problem werden.

(2) Strukturierung der Arbeitslosen durch die Betriebe: Zwar scheint auf den ersten Blick - knüpft man an die zuvor angeführte Terminologie an - die Frage nach der Entstehung von "konstanten Merkmalen" von Arbeitskräften wenig Sinn zu haben (z. B. beim Alter, Geschlecht u. ä.); anders ist dies jedoch z. B. beim Gesundheitszustand und, wie eine genauere Beschreibung zeigt, auch bei anderen dieser Merkmale.

#### Auswirkungen von Arbeitsbedingungen

Wir können und brauchen hier nicht ausführlicher auf dieses Problem einzugehen; speziell im Rahmen der Diskussion um eine Humanisierung der Arbeit und der hier vorgelegten Untersuchungen kann als nahezu unbestritten angesehen werden, daß die körperliche Leistungsfähigkeit und der Gesundheitszustand wesentlich durch die berufliche Tätigkeit beeinflusst werden.

Nicht das Alter als biologischer Prozeß allein, sondern wesentlich auch die Art der beruflichen Tätigkeit führt zu nachlassender Leistungsfähigkeit, zu Anpassungs- und Umstellungsschwierigkeiten usw. Speziell un- und angelernte Tätigkeiten führen infolge der vorwiegend physischen Leistungsanforderungen, einseitigen Belastungen, geringer Abwechslung langfristig zum Verschleiß der körperlichen Leistungsfähigkeit. Durch negative Umgebungseinflüsse (Hitze, Staub, Lärm) ergibt sich ein zusätzlicher Verschleiß der Leistungsfähigkeit. So zeigen auch genauere Untersuchungen, daß körperliche Konstitution und Leistungsfähigkeit im Alter bei unterschiedlichen Berufsgruppen erheblich differenzieren (vgl. hierzu als Überblick zu den vorliegenden Untersuchungen z. B. Pohl 1976; Lehr 1975).

Der gesundheitliche Zustand (körperliche Konstitution, Krankheitsanfälligkeit und körperliche Behinderung) wird ebenfalls wesentlich durch die berufliche Tätigkeit beeinflusst. Bei körperlichen Behinderungen infolge eines Arbeitsunfalls ist der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Arbeitsprozeß unmittelbar evident; je nach Stellung im Arbeitsprozeß (Arbeiter/Angestellte; Un-, Angelernte/Facharbeiter) und Produktionsbereich ist das Risiko des Arbeitsunfalls unterschiedlich. Es besteht aber auch ein Zusammenhang zwischen der Stellung im Arbeitsprozeß (den Arbeitsbelastungen, Qualifikationsanforderungen usw.) und dem allgemeinen Gesundheitszustand, der Anfälligkeit für Krankheiten bis hin zur Erwerbs- und Berufsunfähigkeit. Speziell die Arbeitsbedingungen von Arbeitern und insbesondere un- und angelernten Arbeits-

kräften haben mehrfache - durch zahlreiche Untersuchungen belegte - negative Auswirkungen auf die Gesundheit (vgl. hierzu als Überblick Geissler, Thoma 1975; Valentin u. a. 1971).

Hinzuweisen ist auch darauf, daß durch die berufliche Tätigkeit auch die "Anpassungsfähigkeit" an Veränderungen entscheidend geprägt wird. Dabei können sich nicht nur Probleme der Anpassung an "höhere", "anspruchsvollere" Arbeitsanforderungen u. ä. ergeben (etwa bei Arbeitskräften, die längere Zeit ausschließlich gering-qualifizierte Tätigkeiten ausüben). Ein Problem ist vielmehr auch die Anpassung an geringere Qualifikationsanforderungen sowie eine grundlegende Veränderung der Art der Arbeitsanforderungen und des "beruflichen Milieus". Zu berücksichtigen ist hier, daß sich mit der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit und einer bestimmten beruflichen Qualifikation nicht nur bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten verbinden, sondern auch die Entwicklung spezifischer Arbeitstugenden, Orientierungen, psychischen und physischen Dispositionen. Dies besagt, daß selbst dann, wenn die Arbeitskräfte "objektiv" in der Lage wären, eine grundlegend andere Tätigkeit auszuüben, dies mißlingen kann, weil sie "subjektiv" hierzu nicht in der Lage sind. Durch die "Bereitschaft" und den "guten Willen" allein lassen sich solche subjektiven Hemmnisse nicht überwinden. Schließlich ist auch das Anspruchsniveau an eine berufliche Tätigkeit individuell nur innerhalb sehr enger Grenzen variierbar; solche Ansprüche sind Ergebnis individueller und sozio-kultureller Entwicklungen, stehen somit in einem jeweils individuell-biografisch und sozialen Kontext, der einer quasi beliebigen Modifikation von Ansprüchen enge Grenzen setzt. Hieraus erklären sich auch die bei erzwungenen grundlegenden Veränderungen der beruflichen Tätigkeit eintretenden Persönlichkeitskrisen bis hin zum dauerhaften Verlust sozialer Integration (vgl. hierzu etwa Beck u. a. 1979, S. 105). Dies erklärt auch, weshalb z. B. im Rahmen der Arbeitsvermittlung ehemalige Angestellte mittlerer und höherer Qualifikationen normalerweise auch bei einer sehr engen Auslegung der Zumutbarkeit nicht für körperlich stark belastende und restriktive Tätigkeiten in der Produktion zu vermitteln sind. Auf den ersten Blick scheint es sich hier ausschließlich um ein Problem der "Zumutbarkeit zu handeln; eine genauere Betrachtung der Praxis der Arbeitsvermittlung zeigt aber, daß es sich um ein Problem der "Eignung" handelt, wobei die Einschätzung durch die Arbeitsämter überwiegend mit der betrieblichen Einschätzung übereinstimmt. Grund hierfür ist, daß die spezifische berufliche Sozialisation und berufliche Praxis zu einer physischen und psychischen Verfassung der Arbeitskräfte geführt haben, die sie für grundlegend andere Arbeitsanforderungen und -bedingungen "ungeeignet" machen (auch wenn hier die Anforderungen an fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten niedriger sind).

Geht man der Frage nach, weshalb bestimmte Arbeitskräftegruppen offensichtlich in einem höheren Ausmaß vom Risiko der Arbeitslosigkeit betroffen sind als andere, so sind auch betriebliche Strategien beim Arbeitskräfteeinsatz und Personalabbau zu berücksichtigen. In Ergänzung zu dem Konzept vom dualen oder gespaltenen Arbeitsmarkt lassen sich auch im Betrieb unterschiedliche Teilarbeitsmärkte unterscheiden; für unsere Betrachtung wesentlich ist insbesondere die Differenzierung der Belegschaft in eine sogenannte "Stammbelegschaft" und "Randbelegschaft" (vgl. hierzu Sengenberger 1978 b; Sengenberger 1979; Lutz 1979 sowie Biehler u. a. 1979 und die weiteren Beiträge in Brinkmann u. a. 1979).

Solche Differenzierungen sind u. a. Resultat betrieblicher Strategien zur Bewältigung zwei widersprüchlicher (bzw. zumindest gegensätzlicher) Zielsetzungen und Erfordernisse beim Arbeitskräfteeinsatz. Zum einen die Sicherstellung eines betriebserfahrenen, kontinuierlich verfügbaren Arbeitskräftepotentials und die Abschirmung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes gegenüber dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verminderung der Abwanderung der Arbeitskräfte und der betrieblichen Abhängigkeit vom außerbetrieblichen, überbetrieblichen Arbeitsmarkt (z. B. durch die innerbetriebliche Rekrutierung von Arbeitskräften für neue oder frei werden Tätigkeiten etc.). Speziell unter den Bedingungen der Vollbeschäftigung wie auch generell bei überwiegend betriebspezifischen Technologien, produktspezifischen Anforderungen an die Arbeitskräfte etc., ist eine solche Politik der Personalstabilisierung und Abschirmung nach außen ein vorrangiges betriebliches Interesse. Zum anderen führt eine solche Politik aber zu Schwierigkeiten und Behinderung betrieblicher Reaktionen auf Schwankungen in der Auftragslage, insbesondere bei jeweils kurzfristigem Zusatzbedarf an Arbeitskräften oder Erfordernissen eines Personalabbaus. Eine "Lösung" dieses Problems kann durch die Konstituierung sogenannter "Randbelegschaften" erreicht werden: Hierzu zählen Arbeitskräfte, die je nach Auftragslage von den Betrieben ein- und ausgestellt werden. Ferner auch Arbeitskräfte, die für Tätigkeiten eingesetzt werden, bei denen infolge der besonderen Arbeitsbelastungen, geringen Verdienstmöglichkeiten usw. nicht damit gerechnet werden kann, daß sie längerfristig im Betrieb bleiben (bzw. bleiben können). Wir haben weiter oben am Beispiel der Fluktuation in der Putzerei bei Gießereibetrieben und bei un- und angelernten Arbeitskräften im Bergbau bereits auf einen solchen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und der Dauer des Verbleibs der Arbeitskräfte im Betrieb hingewiesen. Dies zeigt, daß eine solche Differenzierung der Belegschaft nicht nur eine personalpolitische Strategie ist, sondern jeweils mit einer spezifischen Differenzierung von Produktions-, Arbeitsprozessen und Tätigkeiten verbunden ist. Sie wird hierdurch sowohl erst notwendig als auch erst möglich. Für Produktionsprozesse und Tätigkeiten sogenannter "Randbelegschaften" ist charakteristisch: ein unmittelbar direkt produktiver Einsatz der Arbeitskräfte (im Unterschied etwa zu Instandhaltungsarbeiten, Überwachung



von Produktionsanlagen usw.), geringe Qualifikationsanforderungen und vergleichsweise wenig attraktive Arbeitsbedingungen (z. B. negative Umgebungseinflüsse, hohe körperliche Belastungen, Monotonie etc.). So kann die Differenzierung in eine Stamm- und Randbelegschaft auch eine betriebliche Strategie sein, im Bereich insgesamt wenig attraktiver Arbeitsbedingungen eine "Kerntruppe" zu bilden, der bestimmte Vergünstigungen und die noch vergleichsweise attraktivsten Tätigkeiten vorbehalten werden, während sich der Betrieb beim übrigen Teil der Belegschaft auf eine hohe Fluktuation einstellt, deren negative Folgen aber durch die "Kerntruppe" weitgehend abgefangen werden können (15).

Daß und in welcher Weise Arbeitskräfte, die zu sogenannten Randbelegschaften gehören, in besonderer Weise vom Risiko der Arbeitslosigkeit betroffen sind, wurde durch mehrfache empirische Untersuchungen belegt, sei es, daß sich der betriebliche Personalabbau vorwiegend hierauf konzentriert oder/und "natürliche" Abgänge nicht mehr ersetzt werden (vgl. z. B. Schultz-Wild 1978; insbesondere S. 173; Schultz-Wild 1979, S. 74 ff; Mendius, Sengenberger 1976).

Randbelegschaften setzen sich schwergewichtig aus Arbeitskräftegruppen zusammen, die auch den überwiegenden Anteil der sogenannten Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt bilden (s. o.). (Die Differenzierung zwischen Stamm- und Randbelegschaft kann aber unterschiedliche Ausprägungen annehmen und zeigt sich etwa auch in der Differenzierung zwischen der Beschäftigung von Arbeitskräften in Haupt- und Zweigwerken.)

Unterschiedliche Folgen für die Arbeitskräfte und den Arbeitsmarkt ergeben sich schließlich je nachdem, ob die betriebliche Zuordnung der Arbeitskräfte zu betrieblichen Teilarbeitsmärkten "starr" ist oder ob Übergänge bestehen. Ist ersteres der Fall, so haben Arbeitskräfte, die zur Randbelegschaft gehören, kaum die Möglichkeit zu einer längerfristigen Integration des betrieblichen Beschäftigungssystems, da hieran der Betrieb nicht nur kein Interesse hat, sondern dies auch blockiert wird (z. B. keine Möglichkeit des Wechsels zu einer besseren Tätigkeit, keine innerbetriebliche Rekrutierung von Arbeitskräften aus der Randbelegschaft u. ä.). Bestehen Übergänge, so ergeben sich Vorteile für Arbeitskräfte, die zur Randbelegschaft gehören. Umgekehrt aber können sich auch Nachteile für die Stammebelegschaft ergeben; der Betrieb kann hiermit den Spielraum und die Flexibilität beim Arbeitskräfteeinsatz vergrößern. Die Möglichkeit zum späteren Wechsel zu einer besseren Tätigkeit ist nicht nur für die Arbeitskräfte von Vorteil, sondern erleichtert auch die betriebliche Rekrutierung von Arbeitskräften für wenig attraktive Tätigkeiten (Aufstiegschance auf "bessere" Arbeitsplätze). Umgekehrt kann der Betrieb die Zugehörigkeit zur Stammebelegschaft ebenfalls zeitlich befristen mit der Folge, daß Arbeitskräfte nicht nur von der Randbelegschaft zur Stammebelegschaft "aufsteigen", sondern umgekehrt auch Arbeitskräfte von der Stammebelegschaft zur Randbelegschaft "absteigen" können: z. B. bei nachlassender Leistungsfähigkeit im Alter, gesundheitlicher Beeinträchtigung, häufiger Krankheit oder wenn durch technische und organisatorische Veränderungen

im Betrieb bestimmte Qualifikationen nicht mehr in gleicher Weise benötigt oder/und die Arbeitskräfte nicht mehr in der Lage sind, sich neuen Qualifikationsanforderungen anzupassen; dies ist ein Risiko, dem speziell betriebsspezifisch angelernte Arbeitskräfte ausgesetzt sind. Der Wechsel (Abstieg) zur Randbelegschaft muß nicht unmittelbar zur Entlassung führen, sondern kann zunächst "nur" darin seinen Ausdruck finden, daß den Arbeitskräften schlechtere Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen zugemutet werden u. ä. Es gibt eine Reihe von Hinweisen dafür, daß seit der Rezession 1974/75 personalpolitische Maßnahmen dieser Art in großem Umfang erfolgten; sei es, daß notwendig werdende Personaleinschränkungen nicht mehr nur auf die Randbelegschaft beschränkt werden konnten oder/und die Betriebe beim Personalabbau, um die Verfügbarkeit von Arbeitskräften voll zu nutzen, nicht mehr voll leistungsfähige etc. Arbeitskräfte, die bereits zur Stammbesetzung gehörten, entlassen. Letzteres ist grundsätzlich schwer exakt nachweisbar; einzelne Erfahrungsberichte aus Betrieben ebenso wie Äußerungen von betrieblichen Experten, daß die wirtschaftliche Krise einen "notwendigen Selbstreinigungsprozeß" ermöglicht hat, daß man "zu viele während der Zeit der Vollbeschäftigung mitgeschleppt hat" u. ä. bekräftigen dies jedoch. Auch von seiten der Arbeitsämter (Arbeitsvermittlung) wurde ein solcher "Verdacht" geäußert (eigene Expertengespräche). Schließlich werden das auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Arbeitskräfteangebot und die Möglichkeiten der Wiedereingliederung auch beeinflusst durch:

#### Betriebliche Selektionskriterien bei der Einstellung

Obwohl vieles darauf hinweist, daß die Betriebe seit Beginn der Massenarbeitslosigkeit ihre Selektionskriterien bei der Rekrutierung von Arbeitskräften verschärft haben, läßt sich dies empirisch nur sehr schwer exakt nachweisen. Zunächst sind zwei Einschränkungen zu machen: Es kann dies nur bei solchen Betrieben angenommen werden, für die sich durch die Arbeitslosigkeit größere Auswahlmöglichkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften ergeben haben (dies ist nicht notwendigerweise der Fall, wofür Gießereibetriebe und der Bergbau ein Beispiel sind); ferner nur für Betriebe, bei denen in der Vergangenheit bei Vollbeschäftigung Engpässe bei der Rekrutierung aufgetreten sind (was ebenfalls nicht notwendigerweise und überall der Fall war). Eine empirisch exakte und repräsentative Überprüfung betrieblicher Selektionskriterien und ihrer Veränderung und Abhängigkeit vom Angebot der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt wirft mehrfache methodische Schwierigkeiten auf. So ist es z. B. weder überraschend noch aussagekräftig, wenn bei Befragungen von Personalleitern ein solcher Zusammenhang verneint wird oder zumindest hierfür sich keine Belege finden lassen (vgl. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1978, S. 48). Ein allgemeiner Hinweis ergibt sich aber aus Aussagen wie "daß man nun besser auswählen kann" (ebd.). Auch kommen vorliegende Untersuchungen zu dem Ergebnis, daß die Betriebe offensichtlich seit der Rezession 1974/75 weit weniger bereit



sind, Qualifikationsanforderungen dem Angebot an Arbeitskräften anzupassen und gegebenenfalls auch zu reduzieren (vgl. hierzu z. B. Ifo-Schnelldienst 1978, S. 74).

Diese Hinweise auf verschärfte Selektionskriterien werden durch die Einschätzung des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens seitens der Arbeitsvermittlung nachdrücklich bekräftigt. Nach einer annähernd repräsentativen Untersuchung waren circa drei Viertel der befragten Arbeitsvermittler der Meinung, daß die Betriebe ihre Anforderungen im Vergleich zur letzten Vollbeschäftigung verschärft haben (vgl. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1978, S. 48). Die Verschärfung betrieblicher Selektionskriterien wurde auch in den von uns durchgeführten Expertengesprächen mit Vertretern der Arbeitsämter als eine allgemeine Tendenz auf dem Arbeitsmarkt herausgestellt (16).

So wurde etwa allgemein festgestellt, daß die weit verbreiteten Klagen von Arbeitgebern über die mangelhafte Qualität der vom Arbeitsamt vermittelten Arbeitskräfte weniger auf eine tatsächliche Verringerung der Qualität des Arbeitskräfteangebots zurückzuführen ist als auf die gestiegenen Anforderungen. Als ein Beispiel und Beleg hierfür wurde angeführt, daß bei angelernten Arbeitskräften nun nicht mehr Arbeitskräfte für spezifische Tätigkeiten gesucht werden, sondern ein "Allround-man" mit einer relativ breiten Grundqualifikation, der bei wechselhafter Auslastung der betrieblichen Kapazitäten (z. B. infolge konjunktureller Schwankungen) flexibel für unterschiedliche Tätigkeiten einsetzbar ist. Nach Erfahrung der Arbeitsvermittler begründen die Betriebe ein solches Rekrutierungsverhalten damit, daß es möglich sein müsse, aus dem Reservoir von über einer Million Arbeitslosen die "geeigneten" Arbeitskräfte herauszufischen (Expertengespräch). Damit verbindet sich auch - aus der Sicht der Arbeitsvermittler - die Tendenz der Betriebe, gegenwärtig Facharbeiter nachzufragen für Tätigkeiten, die eigentlich Angelerntentätigkeiten sind und für die in der Vergangenheit Un- und Angelernte (bzw. Arbeitskräfte aus dem handwerklichen Bereich) rekrutiert wurden. Ferner wurden Beispiele für Betriebe angeführt, die nun bereits bei der Rekrutierung von un- und angelernten Arbeitskräften psychologische Tests u. ä. durchführen. U. a. wurde darauf hingewiesen, daß auch die Anforderungen an den gesundheitlichen Zustand der Arbeitskräfte gestiegen sind; nach Ansicht unserer Gesprächspartner ist dies aber nicht allein auf die veränderte Arbeitsmarktsituation zurückzuführen, sondern auch auf die gesetzlichen Regelungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. ("Wenn jemand nach zwei Tagen krank wird, hängt der Betrieb sechs Wochen drin".) (17)

Nach den Erfahrungen der Arbeitsvermittlung hat die veränderte Arbeitsmarktsituation aber nicht nur zur Verschärfung betrieblicher Selektionskriterien bei der Rekrutierung von Arbeitskräften geführt, sondern auch zur Verschärfung von Kriterien für die Weiterbeschäftigung bereits beschäftigter Arbeitskräfte. Folge davon ist, daß die Betriebe auf dem Arbeitsmarkt nicht nur Arbeitskräfte zur Deckung eines Zusatzbedarfes suchen, sondern vor allem auch zum Austausch von Arbeitskräften. Den Schilderungen der Arbeitsvermittlung zufolge wird das Arbeitsamt von den Betrieben nach "guten Mitarbeitern" abgeklöpft.

Sind solche verfügbar, versuchen die Betriebe, diese einzustellen und dafür andere, "unbequeme" oder "nicht mehr leistungsfähige" Arbeitskräfte zu entlassen. Dies hat zur Folge, daß die (arbeitsmarktrelevante) Struktur der Beschäftigten im Betrieb verbessert und gleichzeitig die Struktur der Arbeitslosen verschlechtert wird.

Obwohl seitens der Arbeitsvermittlung diese Selektionsprozesse als ein zentrales Problem bei der Vermittlung von arbeitslosen Arbeitskräften eingeschätzt werden, ist sie nicht nur nicht in der Lage, sie zu verhindern; sie trägt vielmehr selbst zu diesem Problem bei: Sie steht unter dem gesetzlichen Auftrag, den Betrieben Arbeitskräfte zu vermitteln und auf eine Verbesserung der Beschäftigungsstruktur hinzuweisen. Dies heißt in der Praxis: Besteht eine Anfrage seitens der Betriebe, so werden auch dann Arbeitskräfte vermittelt, wenn gleichzeitig andere Arbeitskräfte entlassen werden. Dabei besteht für die Arbeitsvermittlung grundsätzlich keine Möglichkeit zu prüfen, ob und in welcher Weise ein Zusammenhang zwischen Neueinstellungen und gleichzeitigen Entlassungen besteht (18).

Indem bei der Vermittlung versucht wird, den Anforderungen der Betriebe nachzukommen, wird es den Betrieben zugleich erleichtert, ihre Selektionskriterien zu verschärfen. Sie müssen nicht nur selbst auf dem Arbeitsmarkt Umschau halten, sondern können für die Selektion der "jeweils Besten" das Arbeitsamt nutzen. Die Folge ist, daß tendenziell immer schlechter zu vermittelnde Arbeitskräfte im Reservoir der zu vermittelnden übrigbleiben bzw. "neue" schlecht zu vermittelnde Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Der betriebliche Austausch von Arbeitskräften hat zur Folge, daß quasi durch arbeitslose Arbeitskräfte und die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter zugleich "neue" arbeitslose Arbeitskräfte mit vergleichsweise schlechteren Vermittlungschancen "produziert" werden (19). (Ende des Exkurses.)

b) Geringe Attraktivität des Bergbaus und der Gießereibetriebe für "geeignete" Arbeitskräfte und Konkurrenz durch andere Betriebe

Neben dem Mangel an "geeigneten" Arbeitskräften ergeben sich weitere Beschränkungen für die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der geringen Attraktivität der Tätigkeiten und dem Interesse anderer Betriebe an der Rekrutierung "geeigneter" Arbeitskräfte.

Sofern für den Bergbau und für Gießereibetriebe "geeignete" Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt auftreten, finden sie auch in anderen Betrieben und Branchen vergleichsweise leicht eine Beschäftigung. Ihre Position auf dem Arbeitsmarkt ist - soweit es sich um ähnliche Tätigkeiten wie im Bergbau und in Gießereibetrieben handelt - relativ gut. In den Worten eines Arbeitsvermittlers: "Wer geeignet ist, kann auch woanders einen Arbeitsplatz finden" (Expertengespräch).

Die Beschränkung und Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte hat nicht nur im Bergbau und bei Gießereien, sondern auch in anderen Betrieben und Branchen, in denen geringqualifizierte Tätigkeiten mit ho-

hen körperlichen Belastungen bestehen und die ebenfalls in der Vergangenheit ausländische Arbeitskräfte aus nicht zur EG gehörenden Ländern rekrutierten, zu einem erhöhten Interesse an den für den Bergbau und die Gießereien geeigneten und leistungsfähigen Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt in der BRD geführt. So werden solche Arbeitskräfte im Normalfall nicht nur nicht entlassen; solche Betriebe und Branchen sind vielmehr zugleich auch Konkurrenten bei der Rekrutierung von "geeigneten" Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt. Der Bergbau und die Gießereibetriebe haben hier jedoch gegenüber anderen Betrieben mit vergleichbaren Arbeitsanforderungen und -bedingungen eine schwache Position auf dem Arbeitsmarkt. Ihre Attraktivität ist sehr gering; "geeignete" Arbeitskräfte bevorzugen überwiegend eine Beschäftigung in anderen Betrieben.

Für den Bergbau wird dies z. B. auch durch eine neuere Untersuchung über die Einstellung von Arbeitskräften zu einer Beschäftigung im Bergbau nachdrücklich belegt; sie kommt u. a. zu dem Ergebnis, "der Bergmannsberuf hat sehr stark das Image der 'letzten Möglichkeit' am Arbeitsmarkt..." (vgl. INFAS 1977, S. 82). Bei der Befragung von jüngeren und für den Bergbau "geeigneten" Arbeitslosen, Un- und Angelanten sowie Facharbeitern in fünf ausgewählten Regionen des Saarlandes und Nordrhein-Westfalen 1976 waren circa die Hälfte nicht bereit, unter Tage zu arbeiten; circa 20 % betrachteten dies als die letzte Möglichkeit und nur 30 % meinten, daß sie "vielleicht bereit" seien, eine Beschäftigung im Bergbau anzunehmen (INFAS 1977, S. 79). Der Vergleich der Tätigkeit im Bergbau mit anderen ähnlichen Berufen zeigt, daß in erster Linie die Arbeitsbedingungen zu den negativen Einschätzungen einer Tätigkeit im Bergbau führen; demgegenüber werden z. B. die Bezahlung, die Ausbildung, die sozialen Leistungen durchweg positiver als bei anderen ähnlichen Tätigkeiten eingeschätzt. Bei der negativen Einschätzung der Arbeitsbedingungen stehen an erster Stelle Gesundheitsgefährdungen, insbesondere Silikose-Erkrankungen. (Die Unfallgefahren werden demgegenüber nur in weit geringerem Ausmaß als "besonders groß" eingeschätzt.) Ferner werden negative Umgebungseinflüsse, insbesondere Staub und Schmutz genannt. Lärm, Hitze sowie die Arbeit im Dunkeln werden ebenfalls angeführt, aber in geringerem Ausmaß als "besonders unangenehm" eingeschätzt. An dritter Stelle der negativ bewerteten Arbeitsbedingungen im Bergbau steht die "körperlich schwere und anstrengende Arbeit" (vgl. INFAS 1977, S. 61 ff).

Zur Einschätzung einer Tätigkeit in Gießereibetrieben und speziell der Putzerei liegen keine vergleichbaren Untersuchungen vor. Nach Angaben der regionalen Arbeitsämter ist jedoch die Attraktivität einer Tätigkeit in der Putzerei für "geeignete" Arbeitskräfte sehr gering; z. T. besteht - ebenso wie dies im Bergbau der Fall ist - auch eine grundsätzlich ablehnende Einstellung gegenüber einer Beschäftigung in Gießereien. Seitens der Arbeitsvermittlung werden als Ursachen hierfür ebenfalls in erster Linie die schlechten Arbeitsbedingungen genannt, wobei neben der körperlich anstrengenden Arbeit sowie dem Schmutz, Staub und der Hitze, vor allem der Lärm ("die Arbeitskräfte sind lärmbewußter geworden") und die Arbeitszeit (Schichtarbeit) angeführt werden.

Auch dann, wenn arbeitslose "geeignete" Arbeitskräfte aktuell keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten haben, ergeben sich aus der geringen Attraktivität einer Beschäftigung im Bergbau (speziell im primären Produktionsbereich) und Gießereien (speziell in der Putzerei) für die Betriebe Schwierigkeiten, solche Arbeitskräfte zu rekrutieren. Der Mangel an geeigneten Arbeitskräften und ihre vergleichsweise gute Position auf dem Arbeitsmarkt hat zur Folge, daß die Betriebe bei der Rekrutierung von Arbeitskräften "zusätzliche" Anforderungen stellen müssen, wodurch auch die Rekrutierung von Arbeitskräften weiter erschwert wird. Die Beurteilung der "Eignung" kann sich nicht mehr nur primär auf die körperliche Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit und die erforderlichen Arbeitstugenden beschränken; wesentlich wird nun auch die Bereitschaft der Arbeitskräfte zu einem längerfristigen Verbleib im Betrieb. Jeder Weggang wirft für den Betrieb erneut Rekrutierungsprobleme auf und das Risiko, keinen gleichwertigen Ersatz auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Dies hat zur Folge: Soweit Arbeitskräfte - hinsichtlich ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit - "geeignet" sind, aber einer Tätigkeit im Bergbau und in Gießereibetrieben ablehnend gegenüberstehen, entsprechen sie nicht den betrieblichen Anforderungen und sind auch demzufolge "nicht geeignet". Exemplarisch hierfür ist die Aussage eines Personalleiters eines Gießereibetriebes: "Solche Leute würden wir erst gar nicht nehmen" (Expertengespräch).

### 3. Reduzierung von Rekrutierungsproblemen durch öffentliche Maßnahmen

Gemäß ihrer gesetzlichen Grundlage hat die Arbeitsvermittlung nicht nur darauf hinzuwirken, daß "Arbeitssuchende Arbeit", sondern auch darauf, daß "Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitskräfte" erhalten (§ 14 AFG). Dabei sind von der Arbeitsvermittlung die "besonderen Verhältnisse der freien Arbeitsplätze, die Eignung der Arbeitssuchenden und deren persönlichen Verhältnisse zu prüfen" (§ 14 AFG). Unsere Befunde zeigen, daß die Arbeitsvermittlung im Bergbau und in Gießereibetrieben die Rekrutierung von Arbeitskräften unterstützt und auf diese Weise auch zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen (und damit der Folgen der öffentlichen Regelungen zur Ausländerbeschäftigung) beiträgt. Zum anderen bleiben jedoch infolge der strukturellen Ursachen der Rekrutierungsprobleme (mangelnde Eignung der Arbeitskräfte etc.) die Wirkungen der Arbeitsvermittlung begrenzt.

Offene Stellen im Bergbau und bei Gießereibetrieben können von den regionalen Arbeitsämtern im Normalfall kaum zu einer wirksamen Reduzierung der Arbeitslosigkeit genutzt werden. Wie gezeigt, kommen Arbeitskräfte aus dem "Kernbestand" der Arbeitslosen - und damit die eigentlichen Problemgruppen für die Arbeitsvermittlung - für eine Vermittlung in dem Bergbau und in Gießereibetrieben nicht in Frage. Das betriebliche Problem des Mangels an "geeigneten" Arbeitskräften stellt sich für die Arbeitsvermittlung zugleich als Problem, daß offene Stellen im Bergbau und in Gießereibetrieben für die Mehrzahl der Ar-

beitslosen "nicht geeignet" sind. Sofern den regionalen Arbeitsämtern ein Bedarf an Arbeitskräften im Bergbau und bei Gießereien gemeldet wird und die Betriebe gezielt die Arbeitsämter bei der Rekrutierung von Arbeitskräften ansprechen (vgl. hierzu auch Abschnitt C), steht seitens der Arbeitsvermittlung nicht die Bewältigung der Arbeitslosigkeit, sondern die Deckung des betrieblichen Bedarfs an Arbeitskräften im Vordergrund. Dem entspricht auch die Praxis der Arbeitsvermittlung.

(1) Im Rahmen der normalen Vermittlungstätigkeit wird z. B. bei neu arbeitslos gemeldeten Arbeitskräften darauf geachtet, ob sie für eine Beschäftigung im Bergbau in Frage kommen. Ferner erfahren die Betriebe eine besondere Berücksichtigung durch die Arbeitsvermittlung, wenn sie den Zusatzbedarf an Arbeitskräften melden, der kurzfristig gedeckt werden muß (z. B. in Gießereien infolge eines zusätzlichen Auftrages u. a.). Wie Beispiele zeigen, tragen diese Aktivitäten der Arbeitsvermittlung durchaus zu einer Reduzierung der betrieblichen Rekrutierungsprobleme bei; zum anderen können sie hierdurch aber nicht grundsätzlich beseitigt werden. So waren z. B. in Nordrhein-Westfalen im Januar 1979 circa 600 offene Stellen im Bergbau gemeldet, denen insgesamt 152 erfolgreiche Vermittlungen gegenüberstanden. (Der größte Teil der offenen Stellen und der Vermittlungen bezogen sich auf Bergleute unter Tage.) (Quelle: Expertengespräch und statistische Unterlagen des zuständigen Landesarbeitsamtes.)

Das folgende Beispiel verdeutlicht dies bei Gießereibetrieben. Infolge eines neuen Auftrages ergab sich für eine der untersuchten Gießereien ein zusätzlicher Bedarf von 35 Arbeitskräften für die Putzerei und Kernmacherei. Der Betrieb wandte sich hiermit an das regionale Arbeitsamt. Von der Arbeitsvermittlung wurde daraufhin die Kartei gemeldeter Arbeitsloser gesichtet und es wurden 50 bis 70 Arbeitskräfte eingeladen; es handelte sich ausschließlich um Arbeitskräfte, die erst kurzfristig arbeitslos gemeldet waren. Es war jedoch nicht möglich, aus dem Reservoir der aktuell gemeldeten Arbeitslosen die erforderlichen Arbeitskräfte zu finden, so daß circa vier bis sechs Wochen nach geeigneten Arbeitskräften unter den neu auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Arbeitslosen (Fluktuationsarbeitslosen) Ausschau gehalten werden mußte. Der zuständige Arbeitsvermittler kommentierte dies mit den Worten: "Es gelingt uns schon, Arbeitskräfte für Gießereien zu bekommen, aber nur mühsam und nach und nach" (Expertengespräch). Das Bemühen der Arbeitsvermittlung, den Betrieben Arbeitskräfte zuzuführen und gleichzeitig auch die für die Arbeitsvermittlung bestehenden Schwierigkeiten, trotz hoher Arbeitslosigkeit "geeignete" Arbeitskräfte zu finden, zeigt sich auch daran, daß nur bei einem geringen Anteil der Arbeitskräfte, die von der Arbeitsvermittlung (bereits) ausgewählt werden, ein Beschäftigungsverhältnis zustandekommt. Der Personalleiter einer Gießerei illustriert dies aus der Sicht des Betriebes mit dem Beispiel: "Wenn zehn Arbeitskräfte gesucht werden, so müssen dreißig beim Arbeitsamt angefordert werden, um dann sieben bis acht zu behalten" (Expertengespräch).



(2) Da im Rahmen der normalen Vermittlungstätigkeit dem Bergbau und den Gießereibetrieben nur begrenzt die erforderlichen Arbeitskräfte zugeführt werden können, werden von den Arbeitsämtern zusätzlich auch spezielle Aktionen zur Mobilisierung der Arbeitskräfte eingeleitet. So wurde für den Bergbau in Zusammenarbeit mit den Bergbauunternehmen eine überregionale Werbeaktion gestartet, um Arbeitskräfte für den Bergbau zu interessieren. Nach Aussagen von Vertretern des zuständigen Landesarbeitsamtes richtete sich das betriebliche Interesse primär darauf, in der BRD lebende, ausländische Arbeitslose, insbesondere Türken und Jugoslawen, anzuwerben. Hierauf konzentrierten sich auch die Aktivitäten des Landesarbeitsamtes. Die Durchführung der Werbeaktion richtete sich jedoch infolge der Pflicht zur besonderen Berücksichtigung deutscher Arbeitskräfte (s. o.) sowohl auf ausländische als auch auf deutsche Arbeitskräfte. Es wurden schweremwichtig solche Regionen ausgewählt, in denen die Arbeitslosenquote besonders hoch ist (Niedersachsen, Hessen, Nordbayern). Eine weitere Aktion, die seitens des zuständigen Landesarbeitsamtes als am erfolgreichsten eingeschätzt wurde, ist die Durchführung von Sonderprogrammen für Sonderschüler und Hauptschüler ohne Abschluß. Es wurden Einarbeitungslehrgänge mit "sozialer Betreuung" durchgeführt. Damit soll erreicht werden, daß sich Jugendliche für die Tätigkeit im Bergbau interessieren und am Ende der Lehrgänge von den Betrieben als Jungbergmann oder eventuell auch für eine Ausbildung zum Bergmechaniker eingestellt werden können. Die Finanzierung des Lehrgangs erfolgte durch die Landesregierung, dem Arbeitsamt oblag die organisatorische Durchführung. (Auf die Bedeutung von Ausbildungsmaßnahmen zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen im Bergbau werden wir weiter unten im Zusammenhang mit betrieblichen Strategien zur Bewältigung der Rekrutierungsprobleme nochmals ausführlicher eingehen.)

Für die untersuchten Gießereibetriebe wurden - nach unseren Befunden - in der Vergangenheit keine besonderen Werbeaktionen dieser Art von den regionalen Arbeitsämtern durchgeführt. Das folgende Beispiel zeigt aber, daß auch für Gießereibetriebe eine solche Unterstützung durch die Arbeitsvermittlung möglich ist und auch erfolgt. Es wurde z. B. eine "groß angelegte Aktion" gestartet, bei der 200 Aussiedler aus der UdSSR für eine Aluminiumgießerei angeworben werden sollten. Diese Aktion erwies sich aber als erfolglos, keiner der Aussiedler war bereit, in der Gießerei zu arbeiten, was für die Betriebe bedeutete, daß sich auch hier keine "geeigneten Arbeitskräfte" fanden. Daraufhin wurde eine Werbeaktion über das Zweite Deutsche Fernsehen gestartet; es wurde in einer Sendung über die Gießerei berichtet und darauf hingewiesen, daß Arbeitskräfte gesucht würden. Es meldeten sich aus der gesamten Bundesrepublik 160 Interessenten, von denen schließlich circa 70 bis 80 eingestellt wurden. Neben einer Reihe von Sozialleistungen wurden vom Betrieb auch Werkwohnungen zur Verfügung gestellt.

(3) Bei den Schwierigkeiten der Arbeitsvermittlung, den Bergbau und Gießereibetrieben "geeignete" Arbeitskräfte zuzuführen, ist zu berücksichtigen, daß hierbei die Möglichkeiten der Arbeitsvermittlung, auf eine Anpassung der Arbeitskräfte an die betrieblichen Arbeitsbedingungen und ihre Akzeptierung hinzuwirken, weitgehend ausgeschöpft sind (und werden). So spielt z. B. die in der öffentlichen Diskussion der Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit diskutierte "Zumutbarkeit" einer Beschäftigung bei den hier in Frage kommenden Arbeitskräften kaum eine Rolle. Für un- und angelernte Arbeitskräfte gab und gibt es keinen "Berufsschutz". Dies hat u. a. zur Folge, daß betriebsspezifisch qualifizierteren Angelernten ohne weiteres zugemutet wird, eine geringer qualifizierte Tätigkeit im Bergbau oder in Gießereien anzunehmen. Betroffen sind hiervon auch Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung, die von der Arbeitslosigkeit eine längere Zeit eine Un- oder Angelerntentätigkeit ausübten. Bei den hier in Frage kommenden Arbeitskräftegruppen orientierten (und orientieren) sich die Arbeitsämter bei der Handhabung der Zumutbarkeit lediglich an dem "wichtigen" Grund im Rahmen des Arbeitsrechts. Demzufolge ist eine Arbeit nur dann unzumutbar, wenn sie z. B. untertariflich bezahlt wird, gegen die guten Sitten verstößt oder nachweisbar besonders gesundheitliche Gefahren aufweist. Gesundheitsgefährdungen, wie sie in Gießereien und im Bergbau auftreten, werden hierzu aber nicht gezählt. Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch höhere körperliche Anforderungen und Belastungen wie auch allgemein höhere Unfallgefahren u. ä. wurde somit nicht als Grund für die "Unzumutbarkeit" und damit Ablehnung einer Tätigkeit angesehen. Durch den Runderlaß 230/78 der Bundesanstalt für Arbeit (Präzisierung und bundeseinheitliche Festlegung der Kriterien der Zumutbarkeit) wurde für die Vermittlung von Arbeitskräften in Gießereibetrieben und im Bergbau keine Veränderung geschaffen, da man - in den Worten eines Vertreters der Arbeitsvermittlung - "die Zumutbarkeit schon immer restriktiv gehandhabt hat" und hierdurch nur die "bestehenden Verhältnisse festgeschrieben und präzisiert wurden" (Expertengespräch). Dies wurde auch von Vertretern der Betriebe, die in häufigerem Kontakt mit der Arbeitsvermittlung stehen, bestätigt. Man war auch hier der Auffassung, daß der Runderlaß oder eine noch restriktivere Fassung nichts an dem betrieblichen Rekrutierungsproblem ändert, da die Zumutbarkeit keinen Einfluß auf die Rekrutierungsprobleme hat. Dabei wurde von Vertretern der Arbeitsvermittlung explizit auf die Möglichkeit hingewiesen, den Druck auf die Arbeitskräfte, sich den betrieblichen Arbeitsbedingungen anzupassen, durch die Androhung und praktische Handhabung des Entzugs von Arbeitslosengeld (Sperrzeiten) zu verschärfen. Hieraus ergibt sich in der Praxis - speziell für un- und angelernte Arbeitskräfte mit vergleichsweise geringem Einkommen - ein erheblicher Zwang zur Akzeptierung der ihnen zugewiesenen Tätigkeiten; auch ein nur befristeter Entzug von Arbeitslosengeld ist hier mit sehr gravierenden sozialen und ökonomischen Problemen verbunden. Dies zeigt auch die folgende Einschätzung der Wirksamkeit der "Sperrzeitenregelung" durch einen Arbeitsvermittler, der speziell mit der Vermittlung von un- und angelernten Arbeitskräften befaßt ist:



"Wir können natürlich grundsätzlich die Arbeitskräfte nicht dazu zwingen, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben - im Sinne einer strafrechtlichen Maßnahme -, aber wir können ihnen die Leistung entziehen. Dies hat zur Folge: Es kommen Fälle vor, in denen Sperrzeiten erfolgen und der Leistungsanspruch vollkommen erlischt, ohne daß die Arbeitskräfte eine ihnen zugemutete Tätigkeit annehmen. Dies ist aber nicht sehr häufig der Fall. Weit häufiger ist der Fall, daß eine Tätigkeit wegen der 'Drohwirkung' des Entzugs des Arbeitslosengeldes angenommen wird" (Expertengespräch). Zum anderen wurde jedoch seitens der Arbeitsvermittlung nachdrücklich betont, daß die Sperrzeitenregelung für die Vermittlung von Arbeitskräften in Gießereibetrieben und im Bergbau wenig hilfreich ist, da "geeignete Arbeitskräfte" auch anderweitig eine Beschäftigung finden. Festzuhalten ist aber, daß "geeignete" Arbeitskräfte, die aktuell und kurzfristig keine alternative Beschäftigung finden, sehr wohl dem von der "Sperrzeitenregelung" ausgehenden Zwang zur Akzeptierung einer zugewiesenen Beschäftigung im Bergbau und Gießereien unterliegen. So wurde etwa auch von Vertretern der Arbeitsvermittlung zugestanden, daß sich z. B. für "geeignete" Arbeitskräfte bei einer Vermittlung für Tätigkeiten in der Putzerei in der Regel die Arbeitsbedingungen - insbesondere was die körperlichen Anforderungen und Belastungen betrifft - verschlechtern.

(4) Beurteilt man die Aktivitäten der Arbeitsvermittlung, so ist zunächst darauf hinzuweisen, daß die Arbeitsvermittlung gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag sowohl die Nachfrage- als auch die Angebotsseite auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen hat, wobei - nach vorliegenden Kommentaren - auch "dringliche Bedürfnisse" einzelner Betriebe zu berücksichtigen sind. Es wird hier aber z. B. auch ausgeführt, daß es nicht Aufgabe des Arbeitsamtes ist, durch seine Tätigkeit "ungünstige Arbeitsbedingungen" zu stützen (vgl. Gagel-Jülicher 1979, S. 216, Kommentar zum § 14 AFG). Im einzelnen heißt es hierzu etwa: "Sind Stellen lange Zeit wegen ungünstiger Arbeitsbedingungen nicht zu besetzen, so begründet dies ... keinen Vorrang, weil es Sache der Arbeitgeber ist, ihre Arbeitsbedingungen so attraktiv zu gestalten, daß die erforderlichen Arbeitskräfte bereit sind, dort tätig zu werden. Das Arbeitsamt hat nicht die Aufgabe, in den Wettbewerb der Unternehmen einzugreifen oder durch besondere Vermittlungsbemühungen ungünstige Arbeitsbedingungen zu stützen" (ebd., S. 216). Nach unseren Befunden läßt sich nicht exakt belegen, ob und inwieweit durch die Aktivitäten der Arbeitsvermittlung die Möglichkeit der Betriebe, "schlechte Arbeitsbedingungen" aufrechtzuerhalten, gestützt wird. Es kann aber kein Zweifel daran bestehen, daß man seitens der Arbeitsvermittlung bestrebt ist, den Betrieben die erforderlichen Arbeitskräfte zuzuführen, insbesondere, wenn die Betriebe direkten Kontakt mit der Arbeitsvermittlung aufnehmen und daß dies auch zur Minderung betrieblicher Rekrutierungsprobleme beiträgt.

Zum anderen zeigt sich aber am Beispiel des Bergbaus und der Gießereibetriebe, daß selbst dann, wenn sich die Aktivitäten der Arbeitsvermittler auf eine Anpassung des Arbeitskräfteangebots an die betrieb-

liche Nachfrage richten, von der Arbeitsvermittlung also die hierzu zur Verfügung stehenden Instrumente genutzt werden, nur begrenzt eine Bewältigung der betrieblichen Rekrutierungsprobleme erreicht wird. Damit werden grundlegende Grenzen einer ausschließlich auf das Arbeitskräfteangebot bezogenen Politik der Anpassung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sichtbar.

Die Rekrutierungsprobleme im Bergbau und bei Gießereibetrieben sind ein Beispiel dafür, daß und in welcher Weise Ursachen von Diskrepanzen zwischen offenen Stellen und einem quantitativen Überangebot von Arbeitskräften nicht im "Verhalten" der Arbeitskräfte liegen, sondern in den betrieblichen Arbeitsanforderungen und -bedingungen. Hieran zeigt sich, daß eine Voraussetzung für die Überwindung gegenwärtig bestehender Diskrepanzen zwischen offenen Stellen einerseits und einem quantitativen Überangebot an Arbeitskräften andererseits vor allem auch eine Anpassung der Nachfrage nach Arbeitskraft an das Angebot und hier insbesondere eine Veränderung der betrieblichen Arbeitsbedingungen und -anforderungen notwendig ist. So war man auch seitens der Arbeitsvermittlung der Auffassung, daß die Bewältigung betrieblicher Rekrutierungsprobleme im Bergbau und in Gießereien nur durch einen "wechselseitigen Anpassungsprozeß" gelingen kann. Betriebliche Initiativen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen wurden von den regionalen Arbeitsämtern durchweg begrüßt und positiv eingeschätzt. Dabei war man sich seitens der Arbeitsvermittlung z. T. durchaus des Konflikts bewußt, daß es einerseits erforderlich wäre, die Betriebe zu veranlassen, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und sich dem Angebot an Arbeitskräften anzupassen, daß andererseits aber in der konkreten Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter die Tendenz zur Anpassung des Arbeitskräfteangebots an die Nachfrage vorherrscht.

### C. Betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit - Zum Einfluß von Rekrutierungsproblemen auf Anlaß und Durchführung betrieblicher Aktivitäten zur Veränderung von Arbeitsbedingungen

Die öffentlichen Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik und die strukturellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt haben in den untersuchten Fällen ähnliche Auswirkungen auf die betriebliche Rekrutierung von Arbeitskräften. Die Auswirkungen der öffentlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind ambivalent. Sie tragen zur Verschärfung (Regelungen zur Ausländerbeschäftigung) wie zur Entschärfung (Arbeitsvermittlung) betrieblicher Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften bei. Da die Maßnahmen, die zur Entschärfung von Rekrutierungsproblemen beitragen (Arbeitsvermittlung), jedoch die strukturellen Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem für die Betriebe in Frage kommenden Teilarbeitsmarkt weder beseitigen, noch ihre Entstehung verhindern können, überwiegen für die Betriebe insgesamt die sich aus den öffentlichen Regelungen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte ergebenden problemverschärfenden Wirkungen. Damit

entsteht oder verstärkt sich auch der Druck auf eine Veränderung bzw. Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Betriebe. Es kann davon ausgegangen werden, daß sich ähnliche Auswirkungen auch für andere Produktionsbereiche und Betriebe ergaben (bzw. ergeben), in denen hohe körperliche Anforderungen und Belastungen sowie wenig attraktive Tätigkeiten bestehen und in denen die Betriebe in der Vergangenheit ebenfalls schwergewichtig ausländische Arbeitskräfte aus nicht zur EWG gehörenden Ländern rekrutierten.

(1) Aus den Rekrutierungsproblemen ergibt sich für die Betriebe jedoch ein unterschiedlicher Druck, die in den Arbeitsbedingungen und -anforderungen liegenden Ursachen zu beseitigen. Ausschlaggebend hierfür sind unterschiedliche Möglichkeiten der Betriebe, alternative Strategien zur Bewältigung der Rekrutierungsprobleme zu entwickeln. Rekrutierungsprobleme wurden (bzw. werden) entsprechend in unterschiedlicher Weise zum Anlaß für Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit.

Die untersuchten Gießereibetriebe bieten durchweg Beispiele für betriebliche Situationen, in denen kaum Möglichkeiten zu alternativen Strategien gegeben sind. Betriebliche Strategien zur Bewältigung der Rekrutierungsprobleme müssen sich hier - insbesondere unter längerfristiger Perspektive - unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen und -anforderungen richten. Demgegenüber bietet der Bergbau ein Beispiel für betriebliche Situationen, in denen die Möglichkeit besteht, auch durch alternative Strategien - insbesondere durch Ausbildungsmaßnahmen - ein neues Rekrutierungsreservoir zu erschließen. Rekrutierungsprobleme erfordern hier mittelbar, in Abhängigkeit vom Erfolg und den Voraussetzungen anderer Strategien, eine Veränderung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen.

(2) Bei der Durchführung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit entwickeln die Betriebe unterschiedliche Strategien, woraus sich jeweils unterschiedliche Effekte für die Rekrutierung von Arbeitskräften ergeben. Je umfangreicher und grundlegender die bestehenden Arbeitsbedingungen und -anforderungen bei den betrieblichen Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit verändert werden, um so mehr tragen sie auch zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen bei. Demgegenüber sind die Effekte einer nur punktuellen und partiellen Reduzierung von Arbeitsbelastungen (z. B. einzelner negativer Umgebungseinflüsse) für die Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt (Anwerbung, Erschließung eines neuen Rekrutierungsreservoirs etc.) vergleichsweise gering. Solche Maßnahmen können jedoch zur Reduzierung der Fluktuation oder Abwanderung von Jugendlichen nach der Ausbildung beitragen.

Dabei zeigt sich: Umfangreiche und grundlegende Veränderungen der betrieblichen Arbeitsbedingungen und -anforderungen werden vor allem dort eingeleitet, wo dies - wenn auch mit erheblichem Aufwand - grundsätzlich möglich ist und die Betriebe keine alternativen Strategien zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen entwickeln können

(Gießereibetriebe). Punktuelle und partielle Maßnahmen zur Veränderung von Arbeitsbedingungen finden sich vor allem dort, wo die Arbeitsbedingungen und Arbeitsprozesse nur sehr schwer veränderbar sind, aber auch Mittel zur Verfügung stehen, die Rekrutierungsprobleme schwerwichtig durch andere Strategien anzugehen (Bergbau).

(3) Die betrieblichen Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit haben Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Bewältigung gegenwärtiger arbeitsmarktpolitischer Probleme: Je umfangreicher und grundlegender die bestehenden Arbeitsbedingungen und -anforderungen verändert werden, um so eher ergeben sich auch positive Effekte auf dem Arbeitsmarkt. Maßnahmen, aus denen sich eine Reduzierung des quantitativen Bedarfs an Arbeitskräften ergibt, führen nicht notwendigerweise zu Problemen auf dem Arbeitsmarkt, sie können auch zu deren Bewältigung beitragen.

Die hier allgemein skizzierten Zusammenhänge zwischen Rekrutierungsproblemen und dem Anlaß sowie der Durchführung von Humanisierungsmaßnahmen sollen im folgenden jeweils gesondert für Gießereibetriebe und den Bergbau näher ausgeführt werden. Auf die Rückwirkung der betrieblichen Humanisierungsmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt werden wir abschließend in Kap. III näher eingehen.

## 1. Gießereibetriebe

### a) Anlaß für Humanisierungsmaßnahmen

(1) Auch wenn bei den untersuchten Gießereibetrieben aktuell kein nennenswerter Zusatzbedarf an Arbeitskräften besteht und zu erwarten ist, ergeben sich aus den geschilderten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aktuell und insbesondere langfristig Personalengpässe: Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt haben zwar zu einer Reduzierung der Fluktuation beigetragen, konnten sie aber nicht beseitigen (s. o.). Es besteht somit auch weiterhin ein Ersatzbedarf an Arbeitskräften; die Voraussetzungen für die in der Vergangenheit von den Betrieben praktizierte Politik zur Bewältigung der Fluktuation sind jedoch nicht mehr gegeben. Ausschlaggebend für die Fluktuation sind dabei nicht nur die mangelnde Bereitschaft der Arbeitskräfte zu einem längerfristigen Verbleib, sondern vor allem auch die Auswirkungen der hohen körperlichen Anforderungen und Belastungen auf die Fähigkeit und Möglichkeit der Arbeitskräfte, diese Tätigkeiten längerfristig auszuüben. Ein besonderes Problem ist, daß sich die (noch) zur traditionellen Stammelegenschaft gehörenden deutschen Arbeitskräfte zunehmend der diese Tätigkeiten ausschließenden Altersgrenze nähern, ohne daß hierfür ein gleichwertiger Ersatz in Aussicht ist.

Die Rekrutierungsprobleme beeinträchtigen grundsätzlich die Möglichkeit zu einer kurzfristigen Nutzung einer Verbesserung der Auftragslage (z. B. Angebot eines zusätzlichen Auftrags). Da die Putzerei

sehr arbeitsintensiv ist, hängt die Möglichkeit zur Produktionsausweitung in hohem Maße von einem zusätzlichen Einsatz von Arbeitskräften ab. Dies besagt auch, daß Personalengpässe in der Putzerei - infolge eines ungedeckten Ersatz- oder Zusatzbedarfs - für die Betriebe grundsätzlich und unmittelbar "spürbare" Auswirkungen auf die gesamte Produktion haben. Produktionsengpässe in der Putzerei begrenzen auch die Möglichkeit zur Auslastung und Nutzung der vorhandenen Kapazitäten in anderen - stärker mechanisierten und automatisierten - Produktionsprozessen.

(2) Die Betriebe haben kaum Möglichkeiten, Rekrutierungsprobleme ohne eine Veränderung der Arbeitsbedingungen und -anforderungen in der Putzerei zu bewältigen. Alternative Strategien können entweder nicht (bzw. nicht ausreichend) entwickelt werden oder sie sind nicht (bzw. nicht ausreichend) wirksam.

Eine naheliegende und von den Betrieben auch praktizierte Strategie zur Bewältigung der Rekrutierungsprobleme ist die Verstärkung von Aktivitäten zur Anwerbung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt. Nach Erfahrungen der Betriebe ist eine Anwerbung durch Zeitungsannoncen u. ä. wenig wirksam; man versucht daher, Arbeitskräfte schwergewichtig über die bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitskräfte anzuwerben.

Ferner wird versucht, den Kontakt zum Arbeitsamt zu intensivieren. Die Aktivitäten richten sich hier vor allem darauf, bei der Arbeitsvermittlung Verständnis für die betrieblichen Probleme zu erreichen und auf diese Weise die Bereitschaft der Arbeitsvermittlung, Arbeitskräfte den Betrieben zuzuführen, zu erhöhen. So wurden von einem Betrieb z. B. auch Vertreter des Arbeitsamtes und der Arbeitsvermittlung zu Betriebsbesichtigungen eingeladen, um das "schlechte Image" zu korrigieren. Zur Verbesserung des Kontakts zur Arbeitsvermittlung erklärte man sich auch bereit, mit dem Arbeitsamt bei der Identifizierung "arbeitsunwilliger" Arbeitskräfte zusammenzuarbeiten. Nach Aussagen der Betriebe haben diese Aktivitäten durchaus zu einer Verbesserung der Zuweisungspraxis durch die Arbeitsvermittlung geführt. Wie gezeigt, können hierdurch jedoch die Rekrutierungsschwierigkeiten zwar gemildert, nicht aber beseitigt werden; insbesondere kann hierdurch - nach Aussagen der Betriebe - das Problem, die Fluktuation zu mindern und eine stabile Belegschaft aufzubauen, nicht gelöst werden. So waren z. B. in einem Betrieb trotz "guter Zusammenarbeit" mit dem Arbeitsamt und vergleichsweise gutem Image auf dem Arbeitsmarkt (Sozialleistungen, Arbeitsplatzsicherheit u. ä.) zwei Putzstraßen nur zu 40 % personell besetzt.

Eine Erhöhung der Attraktivität durch Lohnerhöhungen ist kaum möglich. Diese Strategie zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen wurde schon in der Vergangenheit praktiziert, so daß die Betriebe hier kaum mehr Spielräume haben. Die Konkurrenzsituation auf dem Absatzmarkt und insbesondere die Abhängigkeit von den Abnehmerfirmen zwingen die Betriebe zu einer sehr scharfen Kalkulation, die keine - zur Erhöhung der Attraktivität der Beschäftigung - wirksamen Lohn-

erhöhungen zuläßt. Ferner können Lohnerhöhungen in der Putzerei nicht unabhängig von der gesamten Lohnstruktur des Betriebes gehandhabt werden. In der Vergangenheit wurde dieses Problem durch die Kombination von vergleichsweise geringen Grundlöhnen und günstigen Vorgabezeiten für die Erzielung eines hohen Akkordlohnes gelöst. Die Möglichkeiten zu einer weiteren arbeitsmarktrelevanten Lohnsteigerung sind auf dieser Grundlage jedoch weitgehend ausgeschöpft. (Die Effektivlöhne in der Putzerei liegen teilweise auf und über dem Niveau der Facharbeiter in der Reparatur und Instandhaltung oder der Modellschreiber.) Ferner muß es als fraglich angesehen werden, ob allein durch weitere Lohnerhöhungen die Attraktivität wesentlich erhöht werden könnte. (Ein Arbeitsvermittler war allerdings der Auffassung, daß es keine Rekrutierungsprobleme mehr gäbe, wenn die Betriebe DM 2, -- mehr Stundenlohn bezahlen würden.) Festzuhalten ist aber, daß hiermit grundsätzlich dem Problem des Mangels "geeigneter" Arbeitskräfte (unabhängig von der Bereitschaft der Arbeitskräfte) nicht beizukommen ist.

Eine Ausweitung des Rekrutierungsreservoirs durch das Angebot von Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche oder auch Erwachsene (Umschulung) ist ebenfalls nicht realisierbar. Die geringen Qualifikationsanforderungen in der Putzerei erfordern keine spezielle Ausbildung; ferner bestehen kaum Möglichkeiten, Jugendliche (oder Erwachsene) im Rahmen der Produktion "auszubilden" wie dies etwa in anderen Produktionsbereichen im Rahmen der sogenannten Jungarbeiterausbildung geschieht (z. B. Stahlindustrie, Chemische Industrie, Metallverarbeitung; vgl. hierzu etwa Drexel u. a. 1976). (Wir werden am Beispiel des Bergbaus zeigen, in welcher Weise das Angebot einer Ausbildung von den Betrieben auch zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen genutzt werden kann.)

Weitere Möglichkeiten zur Erschließung eines neuen Rekrutierungsreservoirs durch Verlagerung des Standortes, Einrichtung von Zweigwerken usw. scheiden ebenfalls aus; sie sind zum einen technisch und ökonomisch sehr aufwendig, zum anderen bringt ein Standortwechsel im Rahmen des Arbeitsmarktes in der BRD kaum Verbesserungen. Zum Teil haben die Betriebe ihren Standort bereits in sogenannten "strukturschwachen" Regionen oder zumindest Regionen mit vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit und/oder haben in der Vergangenheit in solchen Regionen Zweigwerke errichtet. Die Errichtung von Zweigwerken im Ausland und hier insbesondere in Ländern der Dritten Welt scheidet u. a. aufgrund der Art des Produkts (Transportprobleme und -kosten) aus.

(3) Die Betriebe befinden sich somit in einer Situation, in der ihnen als einzige Möglichkeit zu einer wirksamen Bewältigung ihrer Rekrutierungsschwierigkeiten die Veränderung der in den Arbeitsbedingungen und -anforderungen liegenden Ursachen der Rekrutierungsprobleme bleibt; die einzige Alternative hierzu ist, zu versuchen, mit den Rekrutierungsschwierigkeiten und ihren Folgen "zu leben", wobei aktuell jedoch unklar ist, ob und in welcher Weise dies langfristig durchge-



halten werden kann. Die angespannte und unsichere Situation auf dem Absatzmarkt und damit verbundene Investitionsrisiken mögen in einer Reihe von Gießereibetrieben dazu führen, daß bislang letzteres näher liegt; es mag hier auch die Hoffnung bestehen, daß langfristig der Ausländerstop wieder aufgehoben wird. Bei Betrieben, die eine relativ gute Position auf dem Absatzmarkt haben oder/und die mit einer Aufrechterhaltung oder gar Erweiterung der aktuellen Produktion rechnen - was bei den untersuchten Betrieben durchweg der Fall war -, scheint jedoch die Einleitung von Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen für die Rekrutierungsprobleme näherliegender und auch dringlicher.

Vor allem unter längerfristigen Perspektiven wurden bei den untersuchten Betrieben die geschilderten Rekrutierungsprobleme und ihre Folgen zu einem wesentlichen Anlaß für Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit. Dies wurde auch von den befragten betrieblichen Experten betont; zum Teil wurden hier Rekrutierungsprobleme sogar als der einzige und allein ausschlaggebende Grund für Humanisierungsmaßnahmen angeführt.

So wurde z. B. als der wichtigste Punkt für die Entwicklung eines neuen Gießverfahrens (Magnetformverfahren) die "Schwierigkeit, Arbeitskräfte für Tätigkeiten in der Putzerei zu rekrutieren", genannt; es wurde betont, daß die Personalprobleme des Betriebes bei der Entwicklung des neuen Verfahrens im Vordergrund stehen und daß man bereits zufrieden sei, wenn diese gelöst werden, auch wenn sich das neue Verfahren als kostengleich erweise. Als Grund für die Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau einzelner Arbeitsbelastungen in der Putzerei wurde die geringe Attraktivität der Arbeitsplätze und die damit zusammenhängenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften angeführt, und schließlich wurde auch als ein vorrangiger Grund für den Einsatz eines Industrieroboters bei Putzereitätigkeiten "die fehlende Bereitschaft der Arbeitskräfte, Putzereiarbeiten anzunehmen", genannt.

Generell rechnete man in den untersuchten Betrieben mit keinen grundlegenden "Verbesserungen" der Situation auf dem Arbeitsmarkt. In der Veränderung von Arbeitsbedingungen sah man u. a. auch die Möglichkeit, die gegenwärtige Situation des Überangebots an Arbeitskräften im betrieblichen Interesse besser nutzen zu können.

#### b) Durchführung und Effekte von Humanisierungsmaßnahmen

Bei der Veränderung von Arbeitsbedingungen entwickelten die untersuchten Gießereibetriebe unterschiedliche Strategien mit jeweils unterschiedlichen Effekten für die Rekrutierung von Arbeitskräften und für den Arbeitsmarkt. Die Zielsetzung, die Position der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, war in jedem Fall vorherrschend. Es wurde jedoch versucht, dies mit unterschiedlichen Maßnahmen zu erreichen und in unterschiedlicher Weise mit anderen Zielsetzungen zu kombinieren; dies hat zur Folge, daß auch die Effekte der eingeleiteten Maßnahmen für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen



unterschiedlich und teilweise fragwürdig sind. Wir behandeln exemplarisch drei unterschiedliche Stoßrichtungen von Veränderungen.

- o Betriebliche Maßnahmen zur partiellen und punktuellen Verbesserung von Arbeitsbedingungen ohne grundlegende Veränderung der bestehenden Tätigkeiten und Arbeitsanforderungen: Hierzu gehören Maßnahmen zur Reduzierung negativer Umwelteinflüsse (Absaugvorrichtungen, Lärmkabinen etc.), die Anwendung von Halt-, Hebe- sowie Positioniergeräten u. ä. (20).
- o Betriebliche Maßnahmen zu einer umfassenden Veränderung von Arbeitsanforderungen und Belastungen durch die Mechanisierung und Automatisierung von Arbeitsvollzügen beim Putzen der Gußstücke. Exemplarisch hierfür ist die Entwicklung und der Einsatz eines "Putzroboters" (21) und
- o betriebliche Maßnahmen zur Reduzierung der Anforderungen an das Putzen der Gußstücke und damit Beseitigung von Putztätigkeiten durch die Veränderung des Gieß- und Formverfahrens. Exemplarisch hierfür ist die Entwicklung und Erprobung des Magnetformverfahrens (22).

#### aa) Bewältigung der Rekrutierungsprobleme durch eine partielle Reduzierung von Arbeitsbelastungen

In einem der von uns untersuchten Betriebe fand sich ein Beispiel für betriebliche Maßnahmen, bei denen der Schwerpunkt auf der Reduzierung einzelner Arbeitsbelastungen bei der Putztätigkeit liegt, ohne daß hierdurch die bisherige Putztätigkeit grundlegend verändert wird. Beispiel hierfür sind die Trennung von Arbeitsplätzen zur Lärmreduzierung, die Verbesserung von Absaugvorrichtungen zur Reduzierung des Staubs, die Verwendung von Halte- und Drehvorrichtungen sowie Positioniergeräten zur Minderung der körperlichen Anforderungen bei den einzelnen, für das Putzen der Gußstücke erforderlichen Arbeitsvollzüge.

Ein Merkmal des untersuchten Projekts ist die Konzentration auf Verbesserungen, die auf der Grundlage vorhandener und auf dem Markt bereits verfügbarer technischer Hilfsmittel u. ä. erreicht werden können. Nach Aussagen der betrieblichen Experten stand hier die Zielsetzung im Vordergrund, kurzfristig und in absehbarer Zeit Erfolge zu erzielen.

Hinsichtlich der Effekte für die Rekrutierung von Arbeitskräften ist zunächst festzuhalten, daß sich weder eine Reduzierung des quantitativen Bedarfs an Arbeitskräften noch grundlegend andere Anforderungen an die Arbeitskräfte ergeben. Der mit solchen Maßnahmen erreichbare rekrutierungsrelevante Effekt besteht wesentlich in der Erhöhung der Attraktivität der Tätigkeiten in der Putzerei. Es ist jedoch fraglich, ob solche Maßnahmen unmittelbar (und vor allem kurzfristig) auf dem Arbeitsmarkt überhaupt bekannt werden und zu einer Veränderung der Attraktivität der Putztätigkeit auf dem Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit beitragen können. Am ehesten sind daher positive Effekte für den

Verbleib bereits beschäftigter Arbeitskräfte zu erwarten. Positive Effekte können sich hier auch daraus ergeben, daß durch die Verringerung von Arbeitsbelastungen sich auch die Möglichkeiten der Arbeitskräfte zu einem längerfristigen Verbleib am Arbeitsplatz (bzw. im Betrieb) verbessern.

Da sich das untersuchte Humanisierungsprojekt in ein zweistufiges Vorgehen gliedert, war zum Zeitpunkt unserer Untersuchung noch nicht absehbar, welche der gegenwärtig verfügbaren und als "technisch machbaren" Verbesserungen auch "ökonomisch machbar" sind und im betrieblichen Interesse liegen. In der ersten Phase wurde ausschließlich das "technisch Machbare" überprüft; daran anschließend (von uns jedoch nicht mehr untersucht) soll dann auch bei der praktischen Erprobung das "wirtschaftlich Machbare" überprüft werden. Ein grundlegendes Problem ist, daß in der Praxis der Abbau von Belastungen bei Putztätigkeiten ohne grundlegende Veränderungen der gesamten Tätigkeit aus technischen und ökonomischen Gründen (z. B. Beeinträchtigung der Produktivität, hohe Kosten ohne Rationalisierungseffekte usw.) nur begrenzt möglich ist. Dies besagt auch, daß das zentrale Problem bei der Rekrutierung von Arbeitskräften, der Mangel an geeigneten Arbeitskräften, nicht überwunden werden kann; die Betriebe bleiben nach wie vor von Arbeitskräften mit hoher körperlicher Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit abhängig.

#### bb) Bewältigung der Rekrutierungsprobleme durch die Automatisierung der Putztätigkeit

Eine weit umfangreichere Veränderung rekrutierungsrelevanter Arbeitsbedingungen und -anforderungen erfolgt bei der Automatisierung des Gußputzens durch den Einsatz von Handhabungssystemen. Exemplarisch hierfür ist die von uns untersuchte Maßnahme zur Erprobung eines "Putzroboters".

Durch den Einsatz eines Putzroboters wird die bisherige Putztätigkeit grundlegend verändert. Die bisher anfallenden Schleifarbeiten fallen weg; an deren Stelle tritt die Steuerung und Überwachung des Roboters. Daraus ergeben sich auch andere Anforderungen an die benötigten Arbeitskräfte. Für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen steht hier vor allem die Reduzierung der körperlichen Anforderungen im Vordergrund. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, die Rekrutierungsaktivitäten nun auch auf Arbeitskräfte auszuweiten, die bislang für Putztätigkeiten "ungeeignet" sind. Das entscheidende strukturelle Problem bei der Rekrutierung von Arbeitskräften, der Mangel an "geeigneten" Arbeitskräften, kann somit überwunden und zugleich können auch die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt besser genutzt werden. Ferner kann durch die Reduzierung der körperlichen Anforderungen und Belastungen auch die Fluktuation und insbesondere ein "erzwungenes Ausscheiden" bzw. Wechsel der Tätigkeit mit zunehmendem Alter gemindert werden.

Hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen ergibt sich eine Verlagerung von der Geschicklichkeit und Genauigkeit beim Schleifen der Gußstücke auf die "Verantwortung" für den Roboter; sofern die Pro-

programmierung des Roboters per Hand durch die Simulation eines Schleifvorgangs erfolgt, sind allerdings auch grundlegende Kenntnisse des Schleifens von Werkstücken wie bisher erforderlich. Ferner kann - je nach Konstruktion des Roboters und betrieblicher Organisation der Programmierung - den Arbeitskräften auch die Aufgabe des Erstellens kleinerer Programme zufallen. Ist dies der Fall, sind sowohl Kenntnisse des Schleifens als auch Fähigkeiten zur Abstraktion (Umsetzung des Schleifvorgangs in ein Putzprogramm) erforderlich. Die zum Zeitpunkt unserer Untersuchung vorliegenden Erfahrungen bei der Entwicklung und Erprobung eines Putzroboters sprechen aber dafür, daß insgesamt keine "besonderen" beruflichen Qualifikationen erforderlich sind und es sich wie bislang um eine Un- bzw. Angelerntentätigkeit handelt.

Dies schließt nicht grundsätzlich aus, daß es möglicherweise für die Betriebe im Falle einer "endgültigen" Anwendung und Verbreitung der Putzroboter auch vorteilhafter sein kann, qualifizierte Arbeitskräfte zur Steuerung und Bedienung der Roboter einzusetzen, die z. B. auch in der Lage sind, Störungen zu korrigieren oder/und ihre Ursachen zu erkennen und damit zur Reduzierung von Stillstandzeiten, Beschädigungen der Roboter etc. beizutragen. Ferner kann davon ausgegangen werden, daß für die Bedienung eines Roboters nicht nur un- und angelernte Arbeitskräfte, sondern auch - weit mehr als bei den bisherigen Tätigkeiten in der Putzerei - beruflich qualifizierte Arbeitskräfte in Frage kommen und eine solche Tätigkeit z. B. im Rahmen der Arbeitsvermittlung für beruflich qualifizierte Arbeitskräfte als "zumutbar" angesehen wird. Daraus könnte sich für die Betriebe der Vorteil ergeben, daß nun auch Arbeitskräfte mit "Überschußqualifikationen" für die Arbeit in der Putzerei rekrutierbar sind.

Schließlich besteht die Möglichkeit, den Roboter abzukapseln, so daß bei der Bedienung des Roboters die Arbeitskräfte auch gegen Staub und Lärm geschützt sind. Damit würde ein weiteres negatives Merkmal der bisherigen Putztätigkeiten entfaltet, womit vor allem die Attraktivität der Beschäftigung und der Verbleib der Arbeitskräfte im Betrieb verbessert werden kann. (Im gegenwärtigen Stadium der Erprobung wurde dies noch nicht praktiziert, von den betrieblichen Experten aber als Möglichkeit für eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen angeführt.)

Ob und in welchem Umfang durch den Einsatz eines Putzroboters auch Personaleinsparungen möglich sind, läßt sich im gegenwärtigen (bzw. von uns untersuchten) Stadium der Erprobung schwer abschätzen. Bislang war durch den Roboter keine Steigerung der Produktivität möglich. Zur Bedienung des Roboters ist jeweils eine Arbeitskraft erforderlich, und zum Putzen der Gußstücke benötigt der Roboter die gleiche Zeit wie bislang eine Arbeitskraft. Zu berücksichtigen ist aber, daß es sich hier um das Stadium der Entwicklung und Erprobung handelt; eine Steigerung der Produktivität ist zukünftig mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten.

Die Entwicklung und der Einsatz von Robotern zum Putzen der Gußstücke scheint hier nicht grundsätzlich verschieden gegenüber der bisherigen Entwicklung und dem Einsatz neuer Technologien in anderen

Produktionsbereichen. Die Effekte für die Steigerung der Produktivität zeigen sich meist nicht bereits im Stadium der Entwicklung und Erprobung, sondern erst sukzessive bei der Weiterentwicklung und praktischen Anwendung der neuen Technologien. Entscheidend ist, daß hiermit eine neue Grundlage für die Steigerung der Produktivität geschaffen wird.

Ferner wurde von betrieblichen Experten auch auf neue Möglichkeiten zur Steigerung der Produktivität durch Maßnahmen zur Intensivierung der Arbeit hingewiesen und hier vor allem auf die Möglichkeit, zukünftig für die Bedienung und Überwachung von zwei oder mehreren Robotern jeweils nur eine Arbeitskraft einzusetzen. Hierdurch ergeben sich auch Möglichkeiten zur Personaleinsparung.

Auch bei möglichen Personaleinsparungen sind jedoch beim Einsatz der Putzroboter kaum Freisetzungen und Entlassungen zu erwarten. Da für das Bedienen der Roboter auch Kenntnisse des Putzens von Vorteil sind, ist es auch für die Betriebe günstig, die bisher in der Putzerei beschäftigten Arbeitskräfte hierfür einzusetzen. (Man rechnet seitens der Betriebe jedoch damit, die Entlohnung bei der Bedienung der Roboter im Vergleich zu den bisherigen Putztätigkeiten verringern zu können, da sie als Un- und Angelerntentätigkeit ohne Leistungslohn eingestuft werden kann und nun auch keine Notwendigkeit mehr besteht, die geringe Attraktivität der Arbeitsbedingungen durch die Entlohnung auszugleichen.) Sofern zukünftig Personaleinsparungen möglich sind, werden sie aller Voraussicht nach in erster Linie zu einem Ausgleich des Ersatzbedarfs infolge der Fluktuation und "natürlicher Abgänge" führen, kaum aber zu Entlassungen bereits beschäftigter Arbeitskräfte. (Siehe zur Beurteilung der damit zusammenhängenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitskräfte Kap. III.)

#### cc) Bewältigung der Rekrutierungsprobleme durch die Entwicklung eines neuen Gießverfahrens

Ein - im Unterschied zu den bisher behandelten Maßnahmen - anderer Ansatzpunkt und eine andere Stoßrichtung betrieblicher Maßnahmen zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen in der Putzerei ergibt sich bei der Entwicklung eines neuen Gießverfahrens. Im folgenden sei dies exemplarisch am Beispiel des Magnetformverfahrens dargestellt. Die Anfänge des von uns untersuchten Projekts gehen noch auf die Situation der Vollbeschäftigung zurück. Für den Betrieb traten bereits Anfang der 70er Jahre auch bei der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte Schwierigkeiten auf, "geeignete" Arbeitskräfte zu finden, was sich insbesondere auf die geforderte Zuverlässigkeit und Genauigkeit bezog. Wie gezeigt, hat die veränderte Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht zu einer Verminderung, sondern zu weiteren Verschärfungen der Rekrutierungsprobleme geführt, was auch wesentlich die Weiterführung des Projekts forciert hat.

Der Schwerpunkt der hier behandelten Maßnahme liegt nicht auf der Veränderung von Arbeitsbedingungen in der Putzerei, sondern auf den der Putzerei vorgeschalteten Produktionsprozessen. Ein wesent-

liches Ziel für diese Maßnahme ist es, durch die Veränderung des Gieß- und Formverfahrens die Anforderungen an das Putzen der Gußstücke zu reduzieren und (tendenziell) damit das Putzen der Gußstücke überflüssig zu machen. Der wesentliche hiermit erreichbare Effekt für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen ist somit die Reduzierung des quantitativen Bedarfs an Arbeitskräften für die Putzerei.

Ein weiterer rekrutierungsrelevanter Effekt ist - im Unterschied zu den vorher behandelten Maßnahmen -, daß sich auch Auswirkungen auf Arbeitsanforderungen und -bedingungen in anderen Produktionsprozessen ergeben. So entfallen nicht nur Tätigkeiten in der Putzerei, sondern auch Tätigkeiten in der Kernmacherei. Es handelt sich hier ebenfalls um wenig attraktive Tätigkeiten; neben negativen Umgebungseinflüssen durch Gase und Dämpfe sowie Schmutz bestehen körperliche Belastungen durch das Heben und Tragen der Sandkerne. Ferner entfallen auch Tätigkeiten in der Formerei. Da die bisherige Formanlage nicht mehr benötigt wird, fällt auch die Bedienung der Rüttel- und Preßmaschinen weg. Es handelt sich hier um Anlern Tätigkeiten (Maschinenbedienung), bei denen die Arbeitskräfte ebenfalls negativen Umgebungseinflüssen durch Staub und Lärm sowie zusätzlich starker Vibration ausgesetzt sind. Zum anderen entstehen durch das neue Gießverfahren "neue" Tätigkeiten bei der Herstellung von Schaumstoffmodellen. Es handelt sich hier im wesentlichen um einfache Maschinenbedienungstätigkeiten (Überwachung der Materialzufuhr, Auslösung des "Schaumvorgangs", Herausnehmen der Schaumstoffmodelle, Aussprühen der Werkzeuge) sowie einfache Vor- und Nacharbeiten an Schaumstoffmodellen. Der entscheidende Unterschied gegenüber bisherigen Tätigkeiten in der Putzerei ist die Reduzierung der unmittelbaren körperlichen Anforderungen und Belastungen. Ferner entfallen auch die für die Gießerei und Putzerei spezifischen negativen Arbeitsbedingungen wie Schmutz, Staub: Es handelt sich nun um eine vergleichsweise "saubere" Arbeit; auch sind die Unfallgefahren geringer. Beim gegenwärtigen Stadium der Erprobung der Herstellung von Schaumstoffmodellen werden zur Bedienung der Maschinen sowie für die Vor- und Nacharbeiten weibliche Arbeitskräfte eingesetzt. Nach Aussagen der betrieblichen Experten wäre es technisch und ökonomisch auch ohne weiteres möglich, den Maschinenlärm durch Abdämmung oder Teilverkapselung der Maschinen zu reduzieren.

Die wesentlichen rekrutierungsrelevanten Effekte sind somit: Zum einen benötigt der Betrieb nicht mehr im gleichen Umfang wie bisher männliche Arbeitskräfte mit hohem körperlichen Leistungsvermögen und hoher Belastbarkeit. Zum anderen entsteht in begrenztem Umfang ein neuer Bedarf an Arbeitskräften; im Vergleich zu den bisherigen Tätigkeiten in der Putzerei sind hier jedoch nicht nur die Arbeitsbedingungen attraktiver; die Arbeitsanforderungen machen dem Betrieb auch den Zugriff auf ein anderes und auf dem Arbeitsmarkt verfügbares Reservoir an Arbeitskräften möglich (un- und angelernte Frauen).

Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung war es noch nicht möglich, abzu- sehen, in welchem Umfang sich Personaleinsparungen bei der Einführung des neuen Verfahrens ergeben. Dies hängt vor allem auch davon

ab, ob nur ein Teil oder ob die gesamte Produktion auf das neue Verfahren umgestellt werden kann. Ferner war noch nicht abzusehen, wie Personaleinsparungen vom Betrieb gehandhabt werden. Mit aller Wahrscheinlichkeit werden jedoch - nach den bisherigen Erfahrungen bei der Herstellung der Schaumstoffmodelle - die in der Putzerei freigesetzten Arbeitskräfte kaum auf die neu entstehenden Tätigkeiten umgesetzt. Eine Weiterbeschäftigung der Arbeitskräfte hängt somit in hohem Maße von den noch in der Putzerei verbleibenden Arbeiten ab und/oder dem Tempo, in dem die gesamte Produktion auf das neue Verfahren umgestellt wird (bei einer schrittweisen Umstellung ergibt sich z. B. auch die Möglichkeit zu einer schrittweisen Reduzierung des Personalbestands durch Nichtersetzen der Fluktuation und natürlicher Abgänge).

## 2. Bergbau

### a) Rekrutierungsprobleme als Anlaß für Humanisierungsmaßnahmen

Im Unterschied zu der Situation in den untersuchten Gießereibetrieben liegt im Bergbau das Schwergewicht bei der Bewältigung von Rekrutierungsproblemen nicht auf Humanisierungsmaßnahmen, sondern alternativen Strategien - und hier insbesondere auf Bildungsmaßnahmen. Hierdurch werden sowohl der Anlaß als auch die konkrete Durchführung von Humanisierungsmaßnahmen beeinflusst. Rekrutierungsprobleme werden nicht unmittelbar zum Anlaß betrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, sondern nur vermittelt und in Abhängigkeit vom Erfolg (bzw. Nichterfolg) alternativer Strategien.

Wir behandeln zunächst (1) die Auswirkungen und Folgen der Rekrutierungsprobleme für die Betriebe und (2) betriebliche Strategien zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen, die sich nicht auf die Veränderung von Arbeitsbedingungen richten (alternative Strategien). Dann anschließend wird gezeigt (3), in welcher Weise der Anlaß für Humanisierungsmaßnahmen durch die Rekrutierungsprobleme und "alternative" Strategien zu ihrer Bewältigung beeinflusst wurde.

(1) Auswirkungen der Rekrutierungsprobleme: Die Auswirkungen des Anwerbestops und die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt führen im Bergbau zu aktuellen und insbesondere langfristig absehbaren Personalengpässen, vor allem im primären Produktionsbereich: Es ist ein gravierender Engpaß (vergleichsweise) qualifizierter deutscher Arbeitskräfte unter Tage im primären Produktionsbereich abzusehen. Bislang war die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im primären Bereich verbunden mit der Beschäftigung deutscher Arbeitskräfte, die über eine langjährige Erfahrung im Bergbau verfügen und die überwiegend zur "Stammbelegschaft" im primären Bereich zählen. Diese Arbeitskräfte gehen jedoch zusehends der Altersgrenze entgegen oder/und können aufgrund der abnehmenden Leistungsfähigkeit und gesundheitlichen Schädigungen nicht mehr im primären Bereich eingesetzt werden. Eine Rolle spielen hier auch die Einsatzbeschränkungen. So zeigte sich auch



schon in der Vergangenheit eine erhebliche "Abwanderung" von Arbeitskräften aus dem primären in die sekundären und tertiären Produktionsbereiche im Bergbau (vgl. hierzu ausführlicher Döhl u. a. 1982). Insgesamt weisen die deutschen Arbeitskräfte, gemessen an den betrieblichen Anforderungen, eine deutliche Tendenz zur Überalterung auf. 1976 waren z. B. nur 38 % der Belegschaft 35 Jahre und jünger.

Gegenüber der Altersstruktur von 1960 bestand 1967 bei den 15- bis 35jährigen aus betrieblicher Sicht ein "Defizit" von 15.800 Arbeitskräften, während bei den 40- bis 45jährigen ein "Überhang" von 18.600 Arbeitskräften bestand (Quelle: Expertengespräche).

Für die Betriebe ist damit ein zentrales Problem, wie die bisherige "Kerngruppe" deutscher Arbeitskräfte im primären Produktionsbereich, die gegenwärtig zwischen 45 und 55 Jahre alt sind, ersetzt werden können. Das Interesse der Betriebe an deutschen Arbeitskräften hat vor allem zwei Gründe: Zum einen sind mit der Mechanisierung und Automatisierung auch die Anforderungen an die "Verantwortung" und "Zuverlässigkeit" der Arbeitskräfte - was im Bergbau schon immer eine zentrale Anforderung an die Arbeitskräfte war - gestiegen. Zum anderen haben die im primären Produktionsbereich eingesetzten deutschen Arbeitskräfte für die Betriebe eine gewisse "Managementfunktion". Sie geben Anweisungen von Vorgesetzten weiter, sind bei der Einarbeitung und Anlernung ausländischer Arbeitskräfte behilflich und sind in Gefahren- wie Problemsituationen die primären Ansprechpersonen, da Sprachprobleme weitgehend ausgeschaltet sind (siehe hierzu noch ausführlicher weiter unten).

Eine spezielle Schwierigkeit bei der Bewältigung der Rekrutierungsprobleme ist die hohe Fluktuation bei neu beschäftigten deutschen Arbeitskräften und der daraus resultierende beständige Ersatzbedarf. Von den deutschen Arbeitskräften, die ein Beschäftigungsverhältnis im Bergbau eingehen, verbleibt im Bergbau letztlich nur ein geringer Anteil: Nach Informationen aus dem Jahre 1978 wandern beispielsweise 50 % im ersten Beschäftigungsjahr wieder ab und 25 % im zweiten Beschäftigungsjahr, so daß im dritten Beschäftigungsjahr schließlich nur 15 bis 20 % der neu rekrutierten Arbeitskräfte verbleiben (Expertengespräch). Das Problem der Fluktuation besteht vor allem auch bei den betrieblich ausgebildeten Facharbeitern für Reparatur- und Instandhaltung (siehe hierzu ausführlicher auch weiter unten). Ein besonderes Problem ist hier, daß - ebenso wie in anderen Branchen und Betrieben - qualifizierte Arbeitskräfte nach der Ausbildung abwandern, aber - im Unterschied zu anderen Branchen und Betrieben - keine qualifizierten Arbeitskräfte zuwandern. Es ist daher u. a. auch kaum möglich, die betrieblich ausgebildeten Facharbeiter für die Reparatur und Instandhaltung (Elektriker, Schlosser) für die qualifizierteren und verantwortungsvolleren Tätigkeiten im primären Produktionsbereich (s. o.) einzusetzen; es bestehen bereits Schwierigkeiten, den erforderlichen Bedarf von Arbeitskräften für die Reparatur und Instandhaltung zu decken.

Die Probleme bei der Rekrutierung deutscher Arbeitskräfte haben bereits aktuell zu Personalengpässen geführt. Diese zeigen sich nicht



nur in unbesetzten Stellen; es ergeben sich vor allem auch Auswirkungen, die aktuell nicht zu "quantitativen", sondern eher zu "qualitativen" Problemen beim Arbeitskräfteeinsatz führen. Nach Auffassung betrieblicher Experten ist z. B. zu vermuten, daß ein Großteil der Betriebsstillstände verhindert werden könnte, wenn besser qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt wären. Häufig sei es notwendig, daß das Aufsichtspersonal eingreift, damit die Produktion überhaupt läuft, was wiederum zur Folge hat, daß die quantitativen Anforderungen an den Einsatz von Aufsichtspersonal steigen. Qualifikationsmängel führen auch zu Beschränkungen und Problemen beim Einsatz und der Umsetzung von Arbeitskräften. Weniger qualifizierte Arbeitskräfte müssen oft an gefährdeten Betriebspunkten eingesetzt werden, was sowohl die Gefahr von Betriebsstörungen als auch Wartungsmängel mit sich bringt. Ferner entstehen durch die unsachgemäße Behandlung technischer Anlagen auch Unfallrisiken für die Arbeitskräfte an den Maschinen und für die übrige Belegschaft. Bei der Planung des Einsatzes der Arbeitskräfte (Erstellung von langfristigen Einsatzplänen) ergibt sich das Problem, daß man sich bei der Lösung der Einsatzprobleme zugleich oftmals Qualifikationsprobleme einhandelt (vgl. hierzu Döhl u. a. 1982). Ferner zeigten sich Personalengpässe bei qualifizierteren Tätigkeiten auch schon in der Vergangenheit; sie führten zur Vergabe von Arbeiten an sogenannte "Fremdunternehmer". An sie wurden (und werden) vorwiegend Streckenvortriebsarbeiten, das Abteufen der Schächte und Begleitschächte vergeben. Es handelt sich hier um Tätigkeiten, die zum einen ebenfalls hohe Belastungen und körperliche Anforderungen mit sich bringen, zum anderen aber auch den Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte erfordern. Die Unternehmerfirmen wurden in der Vergangenheit zunehmend eingesetzt, als dem Bergbau selbst die Fachkräfte für diese Arbeiten fehlten bzw. sämtliche qualifizierteren Arbeitskräfte soweit möglich an der "Kohlenabbaufront" eingesetzt wurden. Darunter litten die Streckenvortriebsarbeiten. Obwohl es nach Auskunft betrieblicher Experten 25 bis 30 % teurer ist, Fremdunternehmer einzusetzen, sieht man aktuell keine Möglichkeit, hierauf zu verzichten (Expertengespräch).

Im Vergleich zu den Problemen bei der Besetzung qualifizierterer und verantwortungsvollerer Tätigkeiten scheint die Situation bei der Deckung des Bedarfs an Arbeitskräften für die gering qualifizierteren Tätigkeiten im Produktionsbereich vergleichsweise günstig.

Bei den ausländischen Arbeitskräften zeigt sich seit Anfang der 70er Jahre eine deutliche Tendenz zum längerfristigen Verbleib, so daß der Bergbau zunehmend mit einer "Stammebelegschaft" an ausländischen Arbeitskräften rechnen kann. So waren z. B. 1972 23 % der Ausländer über drei Jahre bei der RAG beschäftigt; 1976 waren es schon 68 %; 1974 waren bereits 9 % der ausländischen Arbeitskräfte mehr als zehn Jahre beschäftigt und für 1985 rechnet man mit circa 50 % von über zehn Jahre beschäftigten ausländischen Arbeitskräften (vgl. RAG 1977 a, Blatt 39; vgl. hierzu auch die Ausführungen zur Verringerung der Fluktuation seit Anfang der 70er Jahre in Abschnitt A).

Da die Altersstruktur bei den ausländischen Arbeitskräften für die Betriebe günstig ist, geht man seitens der Betriebe mittel- und langfristig von einem geringen Einsatzbedarf aus; soweit ein solcher besteht, rechnet man damit, die erforderlichen Arbeitskräfte vorwiegend aus dem Reservoir der auf dem Arbeitsmarkt der BRD verfügbaren ausländischen Arbeitskräfte rekrutieren zu können (z. B. auch durch überregionale Anwerbeaktionen).

Durch die "Stabilisierung" der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte im primären Produktionsbereich können zum anderen jedoch nur die Rekrutierungsprobleme bei Arbeitskräften für geringqualifizierte Tätigkeiten bewältigt werden, wenn kein Zusatzbedarf an Arbeitskräften entsteht. Dies besagt auch, daß eine Ausweitung der Produktion - auf der Grundlage der bestehenden Arbeitsbedingungen und -anforderungen - kaum möglich ist. Ferner kann nun die - in der Vergangenheit bereits praktizierte - innerbetriebliche Rekrutierung von Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten aus dem Reservoir der un- und angelernten ausländischen Arbeitskräfte nicht mehr weitergeführt werden; es entsteht hier das Problem, daß "eine Lücke gestopft" und zugleich eine "neue" geschaffen wird. Da die Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt - und insbesondere deutscher Arbeitskräfte - wenn überhaupt, dann noch am ehesten für die qualifizierteren und verantwortungsvolleren Tätigkeiten möglich ist, kommt es nun darauf an, die bereits beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte auf den geringqualifizierteren Tätigkeiten zu halten und entsprechend die Möglichkeit des Wechsels zu (vergleichsweise) attraktiveren Tätigkeiten zu beschränken.

(2) Ausbildungsmaßnahmen als alternative Strategie zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen: Da aus betrieblicher Sicht langfristig mit einer Stabilisierung der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte gerechnet wird, richten sich Aktivitäten zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen vorrangig auf die Rekrutierung deutscher Arbeitskräfte für qualifiziertere und verantwortungsvollere Tätigkeiten. Ein Schwerpunkt liegt hier auf der Erschließung eines "neuen Rekrutierungsreservoirs". Wesentliches Instrument hierfür ist das Angebot und die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen. Hierdurch wird der sich aus den Rekrutierungsproblemen ergebende Druck zur Veränderung von Arbeitsbedingungen abgefangen; allerdings können mit Ausbildungsmaßnahmen allein die Rekrutierungsprobleme nicht bewältigt werden. Ergänzend und in Abhängigkeit von der Wirksamkeit alternativer Strategien ist für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen erforderlich.

Am Beispiel des Bergbaus läßt sich zeigen, daß Betriebe mit Ausbildungsmaßnahmen unterschiedliche Ziele und Interessen verfolgen können, wobei neben der Heranbildung der erforderlichen Qualifikation auch die Rekrutierung von Arbeitskräften für vergleichsweise wenig attraktive Tätigkeiten für das Angebot und die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen ausschlaggebend sein können (vgl. hierzu allgemein auch Binkelmann u. a. 1975, S. 162). In unserer Fragestellung

besagt dies, daß betriebliche Ausbildungsmaßnahmen nicht pauschal als Ergänzung und Bestandteil einer Humanisierung der Arbeit eingeschätzt werden dürfen; vielmehr können Ausbildungsmaßnahmen auch die Aufrechterhaltung wenig attraktiver und belastender Tätigkeiten begünstigen, indem (bzw. wenn) sie dazu dienen, Arbeitskräfte auf solche Tätigkeiten hinzulenken und auf diese Weise der Druck zur Veränderung von Arbeitsbedingungen reduziert wird.

Unter diesem - in unserer Fragestellung bewußt pointierten - Aspekt sei im folgenden auf die betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und ihre Bedeutung für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen eingegangen. Wir behandeln dabei die Ausbildungsmaßnahmen nicht umfassend, sondern nur unter einem spezifischen Aspekt. Dabei ist im Falle des Bergbaus zu berücksichtigen, daß sich hier grundlegende Hemmnisse für eine umfassende Veränderung der bergbauspezifischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen - aus denen Rekrutierungsprobleme resultieren - stellen und daher der Zwang zur Entwicklung alternativer Strategien zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen stärker ist als in Produktionsbereichen, in denen durch Automatisierung oder Entwicklung neuer Produktionsverfahren die bisherigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen umfassend und grundlegend verändert werden können (wie dies z. B. bei Gießereibetrieben bei Tätigkeiten in der Putzerei möglich ist oder zumindest eher möglich erscheint).

Für unsere Fragestellung sind folgende Zusammenhänge von Bedeutung: Durch das Angebot einer Berufsausbildung können die Betriebe die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nutzen, um dem Bergbau Arbeitskräfte zuzuführen und ein Reservoir an Arbeitskräften für die qualifizierteren und verantwortungsvolleren Tätigkeiten im primären Produktionsbereich zu schaffen. Durch die inhaltliche Ausrichtung der Ausbildung auf bergbauspezifische Anforderungen erfolgt sowohl hinsichtlich der Qualifikation als auch beruflichen Orientierung eine spezifische - auf eine spätere Beschäftigung im Bergbau - ausgerichtete Steuerung der Berufswahl und späteren Tätigkeiten der Jugendlichen. Durch öffentliche Regelungen der Berufsausbildung wird die Möglichkeit der Betriebe, die Durchführung einer Berufsausbildung als Instrument zur Rekrutierung von Arbeitskräften einzusetzen, nicht beeinträchtigt, sondern eher begünstigt.

Die RAG zählt in der BRD zu den größten Anbietern einer Berufsausbildung (1979 belief sich der Bestand an Auszubildenden auf circa 11.000). Die Ausbildung erstreckt sich zum einen auf nicht unmittelbar bergbauspezifische Berufe wie Elektriker und Betriebsschlosser in der Reparatur und Instandhaltung; zum anderen auf bergbauspezifische Tätigkeiten in der Produktion unter Tage; es sind dies die Ausbildung zum Bergmechaniker, dem Berg- und Maschinenmann sowie Jungbergmann.

Obwohl für die Ausbildung der qualifizierteren und verantwortungsvolleren Tätigkeiten in der Produktion spezifische Kenntnisse im Umgang mit hochmechanisierten und automatisierten Produktionsanlagen sowie des Produktionsablaufes unter Tage erforderlich sind, ergibt sich

hieraus nicht zwangsläufig das Erfordernis für die Betriebe, für die Heranbildung dieser Qualifikationen eine Berufsausbildung für Jugendliche zu schaffen und durchzuführen.

So wäre es beispielsweise auch möglich, für die Besetzung der qualifizierteren Tätigkeiten unter Tage Betriebsschlosser u. ä. einzusetzen oder anstelle einer Berufsausbildung für Jugendliche das Schwergewicht auf die Anlernung und Qualifizierung erwachsener Arbeitskräfte zu legen. Ferner wäre es auch möglich, anstelle einer Berufsausbildung, die sich auf die bergbauspezifischen Anforderungen richtet, eine Ausbildung durchzuführen, die sich generell und branchenübergreifend auf Tätigkeiten an hochtechnisierten Produktionsanlagen richtet und bei der die bergbauspezifischen Anforderungen und Gegebenheiten ergänzend oder auch erst nach der Ausbildung erworben werden.

Nach unseren Befunden ist eine wichtige - wenn nicht vorrangige - Zielsetzung bei der betrieblichen Durchführung einer Berufsausbildung in der Produktion, jugendliche Arbeitskräfte dem Bergbau zuzuführen und hiermit ein neues Rekrutierungsreservoir an Arbeitskräften zu erschließen. Besonders deutlich wird dies an der Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes, der speziell auf die qualifizierteren und verantwortungsvolleren Tätigkeiten im primären Produktionsbereich ausgerichtet ist.

(a) Im Unterschied zu der geringen Attraktivität einer Beschäftigung im Bergbau hat die Berufsausbildung im Bergbau in den traditionellen Facharbeiterberufen (Betriebsschlosser, Elektriker) von je her eine vergleichsweise hohe Attraktivität (vgl. auch hierzu INFAS 1977). Verstärkt wurde dies seit der Rezession 1974 und der damit verbundenen Verringerung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche in anderen Betrieben und Branchen. Es ergab sich nicht nur eine quantitativ ansteigende Nachfrage nach einer Berufsausbildung im Bergbau, sondern auch eine Veränderung des qualitativen Niveaus der Bewerber für eine Berufsausbildung und entsprechend auch erweiterte betriebliche Selektionschancen; zum Teil bewarben sich nun Realschüler um eine Ausbildungsmöglichkeit. Dieser Attraktivität der Berufsausbildung steht jedoch gegenüber, daß sich die Nachfrage nach Ausbildung primär auf die überwiegend nicht bergbauspezifischen Facharbeitertätigkeiten in der Reparatur und Instandhaltung richtet (Elektriker, Schlosser). Ferner wandert ein Großteil der Jugendlichen nach der Ausbildung in diesen Berufen unmittelbar oder in den ersten drei Jahren nach der Ausbildung in andere Beschäftigungsbereiche mit attraktiveren Arbeitsbedingungen ab. Nach vorliegenden Statistiken ist die Abwanderung von Auszubildenden im Bergbau zwar nicht wesentlich höher als in anderen Branchen (vgl. hierzu ausführlicher auch RAG 1972 sowie RAG 1977 b). Wie bereits erwähnt, ergeben sich jedoch für den Bergbau im Unterschied zu anderen Branchen und Betrieben keine Zuwanderungen. Betrachtet man auf diesem Hintergrund die Ausbildung zum Bergmechaniker, so läßt sie sich als eine Strategie interpretieren, die Attraktivität einer Berufsausbildung zu nutzen, um dem Bergbau Jugendliche zuzuführen und durch

den Inhalt der Ausbildung - im Unterschied zu den traditionellen Facharbeiterberufen - eine stärkere Ausrichtung der Jugendlichen - sowohl hinsichtlich der Qualifikation als auch der beruflichen Orientierung - auf bergbauspezifische Tätigkeiten in der Produktion und damit auf einen Verbleib im Bergbau zu erreichen.

Die Ausbildung zum Bergmechaniker trat seit 1976 an die Stelle der bisherigen Ausbildung zum Knappen. Es wurde ein neues Berufsbild entwickelt, das auf die durch die Mechanisierung und Automatisierung eingetretenen Veränderungen der Tätigkeiten unter Tage Bezug nimmt. Die Ausbildung ist auf den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten im Umgang mit den technischen Produktionsmitteln im Bergbau ausgerichtet.

Durch die Ausrichtung der Ausbildung auf bergbauspezifische Anforderungen unter Tage soll - nach Aussagen betrieblicher Experten - (u. a.) erreicht werden, daß bereits während der Ausbildung eine Gewöhnung der Jugendlichen an bergbauspezifische Arbeitsplätze möglich wird und damit dem "Praxisschock" bereits in der Ausbildung vorgebeugt werden kann. Was den späteren Einsatz der Arbeitskräfte betrifft, so ist für die Personalplanung die Zielsetzung leitend, Arbeitsgruppen zu bilden, bei denen jeweils den Bergmechanikern mehrere gering qualifizierte Arbeitskräfte - insbesondere die ausländischen Arbeitskräfte - zugeordnet werden können.

Durch die Berufsausbildung soll vor allem ein Potential an verantwortungsbewußten und zuverlässigen Arbeitskräften geschaffen werden. Fachlich sollen die Arbeitskräfte vor allem in der Lage sein, Störungen an Produktionsanlagen zu verhindern, indem "Fehlerquellen rechtzeitig erkannt werden und damit gar nicht erst entstehen können" (23). Neben fachlichen Qualifikationen im engeren Sinn soll die Berufsausbildung dazu beitragen, bei den Arbeitskräften eine "Facharbeitermentalität" zu erzeugen, wie dies bei der Ausbildung in den traditionellen Facharbeiterberufen gegeben ist; gemeint sind hiermit insbesondere Arbeitstugenden wie Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewußtsein usw. Ferner sollen durch die Berufsausbildung die qualifizierteren und verantwortungsvolleren Tätigkeiten im primären Produktionsbereich prestigegemäß aufgewertet werden; wobei für die Rekrutierung insbesondere die hierdurch angestrebte Attraktivität solcher Tätigkeiten und ihre Abhebung gegenüber geringqualifizierten Tätigkeiten im primären Produktionsbereich von Bedeutung ist.

Von den Betrieben wird angestrebt, das Ausbildungsangebot in den traditionellen Facharbeiterberufen nicht wesentlich auszuweiten, sondern Jugendlichen, die sich um eine Ausbildung bewerben, für die Ausbildung zum Bergmechaniker zu interessieren und sie darauf hinzulenken.

Durch öffentliche Regelungen der betrieblichen Ausbildung (s. u.) wird die Möglichkeit, sie als Instrument zur Rekrutierung von Arbeitskräften für die qualifizierteren und verantwortungsvolleren Tätigkeiten im primären Produktionsbereich zu nutzen, nicht beschränkt; zum Teil ergeben sich hier aus der öffentlichen Regelung auch positive Effekte für die Betriebe. Die Initiative zur Schaffung eines neuen



Ausbildungsberufs ging vom Bergbau aus; das dabei entwickelte Berufsbild wurde jedoch auch öffentlich anerkannt. Entsprechend erfolgt auch die Durchführung der Ausbildung auf der Grundlage einer allgemeinen, öffentlich anerkannten Ausbildungsordnung. Damit wird zwar grundsätzlich die Möglichkeit der Verwertbarkeit der Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt für die Jugendlichen und damit auch der Wechsel des Betriebes nach der Ausbildung begünstigt. Die bergbauspezifische Ausrichtung der Ausbildung wurde aber nicht verändert. Ferner ergibt sich für den Betrieb als positiver Effekt: Durch die öffentliche Anerkennung und Regelung wurde die Ausbildung den traditionellen Facharbeitern formal gleichgestellt; sie kann somit von den Betrieben den Jugendlichen auch eher als eine gleichwertige Alternative angeboten werden. Infolge der Neuartigkeit der Entwicklungen ließen sich die tatsächlichen Effekte für die Rekrutierung von Jugendlichen und ihres Verbleibs zum Zeitpunkt unserer Untersuchung noch nicht absehen. Seitens der Betriebe rechnet man jedoch damit, daß langfristig der Anteil der Ausbildung zum Bergmechaniker sukzessive ausgeweitet wird und damit auch der Anteil der im Bergbau verbleibenden Jugendlichen steigt. U. a. wird auch damit gerechnet, daß die bergbauspezifische Ausrichtung der Ausbildung im Falle einer Abwanderung eine spätere Rückkehr der Arbeitskräfte zum Bergbau erleichtert und begünstigt (zu den Effekten von Ausbildungsmaßnahmen für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen siehe ausführlicher Punkt (3) dieses Abschnitts).

(b) Ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsmaßnahmen, Strategien zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen und öffentlichen Regelungen besteht auch bei der Ausbildung zum Jungbergmann.

Vorgänger dieser Ausbildung war der Bergjungarbeiter; es handelte sich hier ausschließlich um eine Anlernung im Rahmen der normalen Tätigkeit, die Qualifizierung war nicht als eine besondere Form der Ausbildung organisiert. Die Ausbildung zum Jungbergmann wurde im April 1977 auf Initiative der Gewerkschaften und auf der Grundlage eines Tarifvertrages eingeführt. Absicht der tarifvertraglichen Regelung war es, die Anlernung zu systematisieren und sie als Ausbildung gegenüber der normalen produktiven Tätigkeit abzuheben. Die Jugendlichen erhalten im Unterschied zur Berufsausbildung keinen Ausbildungsvertrag, sondern einen "Arbeitsvertrag mit Ausbildungsabkommen"; die Ausbildungsinhalte sind nicht durch eine Ausbildungsordnung, sondern tarifvertraglich geregelt. Obwohl sich aus der tarifvertraglichen Regelung der Ausbildung für die Betriebe durchaus zusätzliche Anforderungen und Beschränkungen gegenüber der bisher bestehenden Form der Anlernung ergeben können (infolge der Neuartigkeit dieser Ausbildung lagen hierzu zum Zeitpunkt unserer Untersuchung noch kaum praktische Erfahrungen vor), wird hierdurch jedoch die bergbauspezifische Ausrichtung der Qualifizierung nicht verändert. Nach wie vor besteht das Schwergewicht in der Anlernung "vor Ort".

Für die Betriebe steht hier das Ziel im Vordergrund, die Jugendlichen an die "industrielle Produktionsweise unter Tage heranzuführen und zu gewöhnen" sowie bei den Jugendlichen eine "integrative



Arbeitshaltung" zu erzeugen. Die Jugendlichen sollen insbesondere zu einem zuverlässigen und verantwortungsbewußten Umgang mit den technischen Produktionsmitteln erzogen und motiviert werden. Letzteres geht auf die Erfahrung zurück, daß auch bei einfachen Tätigkeiten an hochtechnisierten Produktionsanlagen Anforderungen an die Zuverlässigkeit und Verantwortung der Arbeitskräfte gestellt werden, daß andererseits aber diese (geringqualifizierten) Tätigkeiten selbst keine besondere "Motivierung" der Arbeitskräfte hierzu ermöglichen. Dabei kann auch hier die Durchführung einer Ausbildung als Instrument zur Rekrutierung von Arbeitskräften genutzt werden. Die Betriebe können nun auch bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für geringqualifizierte Tätigkeiten die Attraktivität der Angebote einer Ausbildung nutzen. Dabei ergibt sich aus der tarifvertraglichen Regelung für die Betriebe als positiver Effekt, daß hierdurch der "Ausbildungscharakter" unterstrichen (und auch bestätigt) sowie das Image einer solchen Qualifizierung aufgewertet wird. Für die Rekrutierung kommen hier insbesondere Jugendliche in Frage, die wegen ihres schulischen Abschlusses - wie z. B. Sonderschüler, Jugendliche ohne Schulabschluß - oder eines mangelnden Angebots an Ausbildungsmöglichkeiten nicht in der Lage sind, eine "normale" Berufsausbildung zu erwerben, zugleich aber hohes Interesse an einer beruflichen Qualifizierung haben. Hierauf richtete sich auch bisher schon die Rekrutierung von Jugendlichen für die Tätigkeit des Jungbergmanns. Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung war es noch nicht möglich, die tatsächlichen Effekte für die Rekrutierung von Jugendlichen abzuschätzen; es kann aber davon ausgegangen werden, daß hierdurch die Rekrutierung von Jugendlichen für einfache Tätigkeiten unter Tage begünstigt wird.

(c) Ein weiterer Zusammenhang zwischen öffentlichen Maßnahmen im Rahmen der Berufsausbildung und betrieblichen Strategien bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zeigt sich bei dem in Nordrhein-Westfalen seit 1978 eingeführten Berufsvorbereitungsjahr für Jugendliche, die keine normale Berufsausbildung erwerben können.

Bei der praktischen Handhabung des Berufsvorbereitungsjahres zeigt sich, daß hierdurch die betrieblichen Möglichkeiten der Rekrutierung von Jugendlichen nicht beschränkt werden; vielmehr ergibt sich für den Bergbau die Möglichkeit, das Berufsvorbereitungsjahr auch zu einer Verbesserung der Rekrutierung von Jugendlichen zu nutzen. Grund hierfür ist, daß für die praktische Verwirklichung des Berufsvorbereitungsjahres keine ausreichenden öffentlichen Ausbildungseinrichtungen vorhanden waren. Der Bergbau stellt die bergbaueigenen Berufsschulen zur Durchführung des Berufsvorbereitungsjahres zur Verfügung. Auf diese Weise ergibt sich die Möglichkeit, auch solche Jugendliche dem Bergbau näherzubringen, die aktuell kein Interesse an einer Ausbildung und Beschäftigung im Bergbau haben, die aber nach und während des Berufsvorbereitungsjahres in spezieller Weise hierzu befähigt und motiviert werden können. Die Erwartungen der RAG lagen zum Zeitpunkt unserer Untersuchung bei einer

Verbleibquote der Jugendlichen von circa 50 %, langfristig rechnet man mit zu zu 75 %.

(d) Im Unterschied zur Ausbildung zum Bergmechaniker und zum Jungbergmann sind die Effekte der Ausbildung zum Berg- und Maschinenmann für die Rekrutierung von Arbeitskräften eher ambivalent:

Die Ausbildung zum Berg- und Maschinenmann ist schmäler als die des Bergmechanikers und ist von ihrem Qualifikationsniveau her vergleichbar mit der Ausbildung zum "Teilfacharbeiter" in Metall- und Elektroberufen. Sie gliedert sich in drei Fachrichtungen, die sich jeweils auf bestimmte Produktions- und Tätigkeitsbereiche im Bergbau beziehen: den Bereich Vertrieb, der Gewinnung; den Bereich Förderung und Transport und den Bereich Wartung. Die Initiative zur Errichtung dieses Ausbildungsganges ging - nach uns vorliegenden Informationen - von der Bundesregierung aus (bzw. dem Arbeitsministerium, Wirtschaftsministerium sowie dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft). Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung befand sich die Ausbildung noch in einem Stadium der Erprobung. Es handelt sich um eine zweijährige Ausbildung, die ebenfalls zu einem anerkannten Ausbildungsberuf werden soll. Ziel ist, Jugendlichen, die lediglich eine Alernausbildung zum sogenannten Jungbergmann (s. u.) durchlaufen, zusätzlich die Chance zur Weiterqualifizierung in einen anerkannten Ausbildungsberuf zu geben.

Sie kann auch von den Betrieben dazu genutzt werden, um die Attraktivität der Ausbildung zum Jungbergmann zu erhöhen, indem eine darauf aufbauende Weiterqualifizierung in Aussicht gestellt wird. Zum anderen kann sich hieraus aber für die Betriebe auch das Problem ergeben, daß ein entsprechender Aufstiegs- und Erwartungsdruck entsteht, durch den die Möglichkeit beschränkt wird, auch deutsche Arbeitskräfte für geringqualifizierte Tätigkeiten einzusetzen und sie auf diesen Tätigkeiten zu halten.

Ferner besteht die Möglichkeit, daß der Wunsch nach einer Weiterqualifizierung nicht nur bei deutschen Arbeitskräften entsteht, sondern auch bei ausländischen Arbeitskräften. (Grundsätzlich bleibt es aber auch dann, wenn die Ausbildung zum Bergbau- und Maschinenmann ein öffentlich-anerkannter und geregelter Ausbildungsweg ist, den Betrieben überlassen, wieviel Ausbildungsmöglichkeiten dieser Art im konkreten Fall angeboten und welche Selektionskriterien beim Zugang zu dieser Ausbildung angewendet werden.)

Schließlich ist die Ausbildung zum Berg- und Maschinenmann auch nicht - im Unterschied zu den anderen Ausbildungswegen - auf die beabsichtigte und bereits praktizierte Aufspaltung der Tätigkeiten in geringqualifizierte, primär ausführende Tätigkeiten einerseits und qualifiziertere sowie verantwortungsvollere Tätigkeiten mit Dispositions- und "Managementfunktionen" (s. o.) andererseits ausgerichtet. Zum einen sind die Arbeitskräfte zu qualifiziert, um für geringqualifizierte Tätigkeiten eingesetzt zu werden, wobei vor allem auch das Anspruchsniveau und der Erwartungsdruck seitens der Arbeitskräfte

zu berücksichtigen ist. Zum anderen entsprechen die Qualifikationen aber auch nicht den Ansprüchen der Betriebe an die "qualifizierteren Arbeitskräfte", und zwar sowohl hinsichtlich ihres flexiblen Einsatzes als auch der Übernahme von Managementfunktionen. Soweit die Möglichkeit des Einsatzes des Berg- und Maschinenmanns von den Bergleuten in Betracht gezogen wird, rechnet man damit, den Berg- und Maschinenmann zukünftig auf Tätigkeiten einzusetzen, bei denen sie "von den Bergmechanikern geführt und von den Jungbergleuten oder sonstigen geringqualifizierten Arbeitskräften unterstützt werden" (24).

(3) Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit als "ergänzende" Strategie zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen: Durch das Angebot einer Ausbildung können dem Bergbau zwar Arbeitskräfte zugeführt werden; es wird hierdurch aber nur ein potentielles Rekrutierungsreservoir geschaffen. Ob und in welcher Weise die Durchführung einer Ausbildung letztlich eine erfolgreiche Rekrutierungsstrategie ist, hängt davon ab, ob die Arbeitskräfte nach der Ausbildung auch im Betrieb verbleiben. Hieraus ergibt (bzw. ergab) sich auch ein Einfluß der Rekrutierungsprobleme auf die Initiierung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit. Unter dem Aspekt der Rekrutierung von Arbeitskräften sind solche Maßnahmen eine "ergänzende" betriebliche Strategie zur Rekrutierung von Nachwuchskräften für qualifiziertere Tätigkeiten im primären Produktionsbereich.

Auf das Problem der Abwanderung bei den traditionellen Facharbeiterberufen wurde bereits weiter oben hingewiesen; es besteht aber auch bei Ausbildungswegen, die stärker auf die bergbauspezifischen Tätigkeiten und Anforderungen ausgerichtet sind. So wird von betrieblichen Experten bei der Ausbildung zum Bergmechaniker ein Abwanderungsverlust von circa 20 % bereits während der Ausbildung genannt und für Jungbergleute eine Abwanderungsquote von 40 % bis zum Alter von 18 Jahren. (Die Angaben beziehen sich auf Informationen aus dem Jahr 1978.) Insgesamt wird für die Berufsausbildung (Betriebsschlosser und -elektriker eingeschlossen) eine Abgangsquote von durchschnittlich fast 50 % angeführt. In der Vergangenheit (seit 1974) wurde u. a. versucht, der Abwanderung durch eine sogenannte "Bleibprämie" entgegenzuwirken. Sie wurde jedoch - nach uns vorliegenden Informationen - kaum als Anreiz für einen Verbleib im Bergbau wirksam. Als Gründe hierfür werden genannt: Zum einen die von Anfang an bei den Jugendlichen bestehende Absicht, auf Dauer keine Tätigkeit im Bergbau auszuüben und somit z. B. auch eine bergbauspezifische Ausbildung zu nutzen, um überhaupt eine Ausbildung zu erwerben. Zum anderen wird der sogenannte "Praxischock" nach der Ausbildung angeführt (s. o.). Bei der Ausbildung zum Bergmechaniker und Jungbergmann wird zwar versucht, eine Gewöhnung und Vertrautheit mit den bergbauspezifischen Arbeitsbedingungen bereits während der Ausbildung einzuleiten. Es entsteht damit aber das Problem, daß (möglicherweise) das Abkehrverhalten bereits während der Ausbildung gefördert wird oder bereits während der Ausbildung bei den Jugendlichen der Entschluß zur Abwanderung nach der Ausbildung entsteht.

Aufschlußreich für unsere Fragestellung ist, daß es bereits 1972 als eine vorrangige personalpolitische Aufgabe angesehen wurde, "alles Denkbare zu unternehmen, um die Abkehrneigung unserer jungen Facharbeiter soweit wie möglich zu vermindern" (vgl. RAG 1972, S. 5). Zu dieser Zeit wurden jedoch vorrangig Maßnahmen zur Verbesserung der Bezahlung, besserer Betreuung der Jugendlichen während und nach der Ausbildung, Ausweitung des Fortbildungsangebots, Veränderungen des Führungsverhaltens u. ä. vorgeschlagen, während eine Reduzierung der bergbauspezifischen Arbeitsbelastungen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter Tage nicht in Erwägung gezogen wurden. Mittlerweile scheint sich aber bei den Betrieben zunehmend die Erfahrung und Erkenntnis durchgesetzt zu haben (und durchzusetzen), daß Strategien zur Anwerbung von Nachwuchskräften und Minderung ihrer Abwanderung wenig erfolgreich sind (bzw. sein können), solange die Jugendlichen nach und während der Ausbildung schlechte und wenig attraktive Arbeitsbedingungen vorfinden. Zum Teil wurde dies auch durch Untersuchungen zur Arbeitsmarktsituation des Bergbaus und den Möglichkeiten zur Bewältigung von Rekrutierungsproblemen bekräftigt. So wird hier z. B. vorgeschlagen, die Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken, andererseits wird aber auch nachdrücklich darauf hingewiesen, daß daneben und ergänzend "an einer weiteren Humanisierung im Bergbau gearbeitet werden muß", da die schlechten und belastenden Arbeitsbedingungen unter Tage - und speziell im primären Produktionsbereich - als Hauptgründe für die Abwanderung anzusehen sind (vgl. INFAS 1977, S. 84).

Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung war bei den Betrieben die Bedeutung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen überwiegend ein "zusätzliches", "ergänzendes" Argument für die Initiierung (bzw. den Anlaß) solcher Maßnahmen; im Vordergrund standen andere Gründe (siehe dazu ausführlicher Döhl u. a. 1982). Der Einfluß der Rekrutierungsprobleme (und entsprechend arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt) bestand wesentlich in einer Forcierung von - primär aus anderen Gründen - eingeleiteten Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen durch Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit wurde überwiegend erst nachträglich (d. h. nach der Einleitung solcher Maßnahmen) als zusätzliche Begründung - insbesondere auch im Rahmen innerbetrieblicher Entscheidungsprozesse u. ä. - herangezogen.

Langfristig kann dies jedoch zur Folge haben, daß hierdurch das Erfordernis und die Möglichkeit der Veränderung von Arbeitsbedingungen bewußter werden und zukünftig - etwa im Falle einer weiter anhaltenden oder gar ansteigenden Abwanderung von Jugendlichen nach der Ausbildung - Rekrutierungsprobleme nicht nur ein ergänzender, sondern selbst zu einem ausschlaggebenden Anlaß für Maßnahmen der Arbeitsbedingungen werden (bzw. werden können).

Dabei ist davon auszugehen, daß sich langfristig auch aus der Politik der Stabilisierung der Ausländerbeschäftigung Anforderungen an eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen ergeben und somit hierdurch nur kurzfristig der Druck auf eine Veränderung von Arbeitsbedingungen abfangen werden kann. Plastisch brachte dies ein betrieblicher Experte mit der Feststellung zum Ausdruck: "Solange die ausländischen Arbeitskräfte nur kurzfristig beschäftigt waren, wurde ein Großteil der Inhumanität der Arbeitsbedingungen exportiert, sofern Ausländer angeschlagen waren, wurden sie ausrangiert" (Expertengespräch). Soll ein längerfristiger Verbleib ausländischer Arbeitskräfte gesichert werden, so müssen auch Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die einen längerfristigen Einsatz dieser Arbeitskräfte ermöglichen und durch die insbesondere einem frühzeitigen Verschleiß der Leistungsfähigkeit und Gesundheit vorgebeugt wird. Und schließlich kann sich ein verstärkender Problemdruck durch Rekrutierungsprobleme (insbesondere bei un- und angelernten Arbeitskräften) ergeben, wenn ein weiterer Ausbau der Kohleförderung angestrebt und energiepolitisch als erforderlich erachtet wird.

Langfristig ist damit zu rechnen, daß sich der von Rekrutierungsproblemen ausgehende Druck, Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit einzuleiten, eher verstärken als verringern wird.

#### b) Durchführung und Effekte von Humanisierungsmaßnahmen

Das Schwergewicht der Humanisierungsmaßnahmen im Bergbau liegt auf einer punktuellen Reduzierung von Arbeitsbelastungen und hier insbesondere negativer Umgebungseinflüsse (Hitze, Staub, Lärm) sowie Unfallgefahren. Nur vereinzelt erfolgt bei den eingeleiteten Maßnahmen auch eine umfassendere Veränderung der bisherigen Tätigkeiten und Arbeitsanforderungen. Ein Beispiel hierfür ist die Errichtung eines Bohrwagens anstelle eines Bohrhammers beim Streckenvortrieb.

Für die Bewältigung von Rekrutierungsproblemen sind die Effekte der eingeleiteten Maßnahmen wie folgt einzuschätzen:

(1) Durch die Reduzierung negativer Umgebungseinflüsse werden auch Ursachen für die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte, speziell Jugendlicher nach der Ausbildung, angegangen. Da die Tätigkeiten für qualifiziertere Arbeitskräfte, was die Arbeits- und Qualifikationsanforderungen betrifft, vergleichsweise attraktiv sind (größere Verantwortung, Weisungsbefugnis, geringere körperliche Anforderungen), liegen hier auch nicht die zentralen Ursachen für Rekrutierungsprobleme.

Durch die Aufspaltung der Tätigkeiten in qualifiziertere und wenig qualifiziertere wird (bzw. wurde) für Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung eine vergleichsweise attraktive Tätigkeit geschaffen - zum Teil allerdings auf Kosten der Attraktivität der Tätigkeiten für un- und angelernte Arbeitskräfte. Das Problem der Belastung durch negative Umgebungseinflüsse u. ä. kann demgegenüber beim Einsatz



der Arbeitskräfte im primären Produktionsbereich durch die Arbeitsorganisation nicht bewältigt werden.

Fraglich ist aber, ob negative Umgebungseinflüsse wie Hitze, Staub als isolierte Belastungen die dominanten Ursachen für die Abwanderungen sind und ob die (bislang) eingeleiteten Maßnahmen ausreichen, um die Attraktivität einer Beschäftigung (bzw. eines Verbleibs nach der Ausbildung) spürbar zu verbessern. Vieles spricht dafür, daß für die Abkehr die spezifische Gesamtsituation der Arbeit unter Tage und der besondere Produktions- und Arbeitsprozeß im Bergbau ausschlaggebend sind; diese werden aber durch die Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit nicht verändert.

(2) Eine Verbesserung der Anwerbung speziell deutscher Arbeitskräfte für qualifiziertere Tätigkeiten und das heißt eine Erhöhung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt kann durch die eingeleiteten Maßnahmen kaum erreicht werden. Grundsätzlich besteht hier das Problem, ob und inwieweit die eingeleiteten Maßnahmen überhaupt auf den Arbeitsmarkt "durchschlagen", zumal es sich nicht um eine umfassende und systematische Reduzierung bergbauspezifischer Arbeitsbelastungen handelt. Sofern sich hier Effekte ergeben (bzw. ergeben können), bestehen sie im wesentlichen darin, daß demonstriert wird: Der Bergbau bemüht sich um eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen, was zur allgemeinen Verbesserung des Images des Bergbaus auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann. Dies wiederum hängt jedoch wesentlich von der Information und "Öffentlichkeitsarbeit" über solche Maßnahmen ab. Dabei besteht zugleich die Gefahr, daß die tatsächlichen Effekte der eingeleiteten Maßnahmen in der Außendarstellung überhöht werden, mit der Folge, daß zwar das Interesse an einer Beschäftigung im Bergbau gefördert werden kann, bei den in Frage kommenden Arbeitern aber unrealistische Erwartungen und damit neue Probleme im Personalbereich entstehen.

(3) Bei un- und angelernten Arbeitskräften sind die (möglichen) Effekte sowohl für die Rekrutierung als auch den Verbleib gering einzuschätzen. Durch die nur punktuelle Reduzierung negativer Umgebungseinflüsse werden die spezifischen Arbeitsanforderungen (s. o.) und die geringe Attraktivität un- und angelernter Tätigkeiten im primären Produktionsbereich nicht wesentlich verändert. Ferner ist es fraglich, ob durch die Reduzierung einzelner negativer Umgebungseinflüsse allein die dominanten Ursachen des frühzeitigen Verschleißes der Leistungsfähigkeit beseitigt und damit die betrieblichen Voraussetzungen für die Möglichkeit eines längerfristigen Verbleibs un- und angelernter Arbeitskräfte (und hier insbesondere der ausländischen Arbeitskräfte) wesentlich verbessert werden.

(4) Durch Maßnahmen, bei denen die Reduzierung negativer Umgebungseinflüsse im Zusammenhang steht mit einer Veränderung bisher verwendeter Arbeitsverfahren bzw. Tätigkeiten (z. B. Ersetzung des bisherigen Bohrens mit dem Bohrhämmer durch einen Bohrwagen),



werden zum Teil körperlich belastende Tätigkeiten abgebaut. Hiervon sind jedoch jeweils nur eine sehr begrenzte Anzahl von Arbeitskräften betroffen, so daß die quantitativen und qualitativen rekrutierungs- und beschäftigungsrelevanten Effekte vergleichsweise gering sind.

Zusammenfassend ergibt sich also: Soweit mit den eingeleiteten Maßnahmen rekrutierungsrelevante Effekte erreichbar sind, richten (und beschränken) sie sich im wesentlichen auf eine Erhöhung der Attraktivität eines Verbleibs qualifizierter Arbeitskräfte, d. h. insbesondere Jugendlicher nach und während der Ausbildung. Es ist aber fraglich, ob die bisher eingeleiteten Maßnahmen ausreichen, um das Problem der Abwanderung aktuell und insbesondere langfristig zu bewältigen. Außerdem tragen die eingeleiteten Maßnahmen nicht (oder nur geringfügig) zur Erleichterung der Bewältigung von Rekrutierungsproblemen bei un- und angelernten Arbeitskräften bei.

### III. FOLGERUNGEN FÜR DIE ARBEITSMARKTPOLITIK

Bei der Konzipierung und Verabschiedung des Programms der Bundesregierung zur Förderung einer Humanisierung des Arbeitslebens im Jahre 1974 wurde nicht explizit auf die Auswirkungen von betrieblichen Humanisierungsmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt Bezug genommen. Ein wesentlicher Grund hierfür scheint, daß die Entwicklung des Programms auf dem Hintergrund einer wirtschaftlichen Situation in der BRD erfolgte, die durch Vollbeschäftigung gekennzeichnet war und wirtschaftliche Prognosen sowie auch betriebliche Erwartungen überwiegend von einem weiter anhaltenden Wirtschaftswachstum ausgingen. Infolge der tatsächlich eingetretenen wirtschaftlichen Entwicklungen und der hiermit neu entstandenen beschäftigungspolitischen Probleme ist aber zunehmend die Frage nach dem Zusammenhang zwischen betrieblichen Maßnahmen zur "Humanisierung der Arbeit" und ihren arbeitsmarktpolitischen Folgen in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung aktuell geworden. Charakteristisch hierfür sind etwa Befürchtungen und Prognosen, daß Arbeitsplätze "weghumanisiert" und hierdurch die beschäftigungspolitischen Probleme auf dem Arbeitsmarkt verschärfte werden (z. B. durch den Einsatz von Industrierobotern). Auch wenn hier auf durchaus ernst zu nehmende Entwicklungen und Gefahren hingewiesen wird (Zusammenhang zwischen "Humanisierung" und "Rationalisierung"), so kann hieraus jedoch nicht gefolgert werden, daß die Förderung einer Humanisierung der Arbeit prinzipiell im Gegensatz zu einer Bewältigung der Arbeitslosigkeit steht oder/und daß "ein schlechter Arbeitsplatz besser ist als gar keiner". Unsere Untersuchung zeigt hier ein differenzierteres und zum Teil gegensätzliches Bild: Betriebliche Maßnahmen zu einer Humanisierung der Arbeit verschärfen in den untersuchten Bereichen nicht die Probleme auf dem Arbeitsmarkt, sondern sind selbst eine zentrale Voraussetzung zu ihrer Bewältigung. Daraus ergibt sich, daß die Förderung einer Humanisierung der Arbeit auch selbst ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Interesse und Gegenstand gezielter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein müßte. Im einzelnen ergibt sich hier aus unserer Untersuchung:

#### A. Betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit als Voraussetzung für die Bewältigung struktureller Probleme auf dem Arbeitsmarkt

An den Rekrutierungsproblemen im Bergbau und in Gießereien zeigt sich exemplarisch, daß die Verbesserung von Arbeitsbedingungen auch eine Voraussetzung ist für die Bewältigung struktureller Probleme auf dem Arbeitsmarkt. (Anpassung der Nachfrage an das Angebot an Arbeitskräften.)

Unsere Untersuchung bekräftigt hier Befunde und Überlegungen, die allgemein zeigen, daß Ursachen für Diskrepanzen zwischen offenen Stellen und einem Überangebot an Arbeitskräften nicht allein und primär bei den Arbeitskräften oder in den allgemeinen wirtschaftlichen, konjunkturellen etc. Entwicklungen zu suchen sind, da wesentliche Ursachen hierfür in den betrieblichen Arbeitsbedingungen und -anforderungen liegen (vgl. hierzu z. B. Sengenberger 1978 b; Lutz, Sengenberger 1980; Sengenberger 1981).

Dies unterstreicht auch, daß durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die schwergewichtig nur auf eine Anpassung der Arbeitskräfte an die betriebliche Nachfrage abzielen, den gegenwärtigen Problemen auf dem Arbeitsmarkt nicht beizukommen ist (vgl. hierzu z. B. auch Schmid 1980). Dies vor allem auch deshalb, weil die arbeitslosen Arbeitskräfte ohnehin schon in viel höherem Maße als es von den Betrieben und der Arbeitsvermittlung angenommen wird, bereit sind, schlechtere Arbeitsbedingungen als vor ihrer Arbeitslosigkeit in Kauf zu nehmen (vgl. z. B. Bundesanstalt für Arbeit und Sozialordnung 1978; Brinkmann 1977; Saterdag 1975).

Entgegen der Unterstellung, Arbeitslose hätten "überzogene Ansprüche", zeigen die faktischen Verhältnisse eher Gegenteiliges: Speziell Arbeiter sowie untere und mittlere Angestellte sind bereit, Verschlechterungen in Kauf zu nehmen, ungeachtet der damit aktuell und langfristig verbundenen Risiken. Damit ist die Wiedereingliederung nicht nur mit mehrfachen negativen Konsequenzen für die hiervon Betroffenen verbunden; es werden langfristig auch neue gesellschaftliche Probleme geschaffen (25).

So ist es kaum überraschend, wenn sich bei detaillierteren Untersuchungen zur Identifizierung von Arbeitslosen, bei denen keine Bereitschaft zur Wiederbeschäftigung besteht, diese sich als eine nur marginale und sehr heterogene "Gruppe" erweist, bei der wiederum, wenn überhaupt, nur bei einer Minderheit durch repressive Maßnahmen (Entzug des Arbeitsentgeltes usw.) die Bereitschaft zur Wiederbeschäftigung beeinflussbar wäre.

Exemplarisch hierfür das Resümee aus einer repräsentativen Befragung von Arbeitslosen, Arbeitgebern und Arbeitsvermittlern: "Verschiedene Ergebnisse dieser Untersuchung deuten in bezug auf die Größenordnung dieses Problems auf einen Anteil von etwa 10 % der Arbeitslosen hin" (vgl. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1978, S. 101). Einbezogen sind hier aber auch jene Arbeitslosen, die deshalb an einer Beschäftigung nicht interessiert sind, weil sie kurz vor der Pensionierung stehen, vor der Ausbildung oder der Bundeswehr (Übergangsarbeitslosigkeit). So gaben z. B. bei einer Stichprobe nur 6 % der Befragten an, keine Arbeit zu suchen, von denen wiederum etwa die Hälfte dies aus den oben genannten Gründen tat (vgl. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1978, S. 101, 102). Selbst bei einer Befragung von Betrieben, die durch eine Zeitung durchgeführt wurde, schätzten die befragten Personalleiter den Anteil der "faulen Arbeitslosen" auf maximal 15 %, wobei bereits der Hinweis auf häufige Krankheit als Indiz für die Arbeitsunwilligkeit gewertet wurde.

Demgegenüber stuften sie rund 44 % der vom Arbeitsamt geschickten Bewerber als "nicht geeignet" ein (vgl. Augsburgener Allgemeine 1977, S. 1). Bei einer Überprüfung von 21 Beschwerden und Hinweisen von seiten der Betriebe durch einen Sonderbeauftragten der Bundesanstalt für Arbeit im Herbst 1977, ergab sich, daß von 535 durch die Arbeitsämter zugewiesenen Arbeitslosen knapp 4 % die angebotene Arbeit abgelehnt bzw. sich nicht vorgestellt hatten. 296 wurden hingegen als "nicht geeignet" bezeichnet (vgl. Engelen-Kefer 1978, S. 274).

## B. Rückwirkungen der betrieblichen Humanisierungsmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt

(1) Ein arbeitsmarktpolitisch wichtiges Ergebnis unserer Untersuchung ist (u. a.), daß selbst solche betriebliche Humanisierungsmaßnahmen, die zu einer quantitativen Reduzierung des Arbeitskräftebedarfs führen, nicht grundsätzlich negative Auswirkungen für den Arbeitsmarkt haben. Sie sind somit auch nicht pauschl und ohne weitere Differenzierungen arbeitsmarktpolitisch negativ zu bewerten. So zeigt sich z. B. bei den Maßnahmen in Gießereibetrieben und hier bei der Automatisierung der Putztätigkeit und der Veränderung des Gießverfahrens, daß sie zwar zu einer Reduzierung des quantitativen Bedarfs an Arbeitskräften führen (bzw. führen können); es ergeben sich hieraus arbeitsmarktpolitisch aber eher positive als negative Effekte.

Sofern die Betriebe (in den von uns untersuchten Bereichen) ihren Bedarf an Arbeitskräften reduzieren, betrifft dies Arbeitskräfte, die ohnehin auf dem Arbeitsmarkt kaum verfügbar sind oder die auch in anderen Beschäftigungsbereichen gesucht werden. Durch die grundlegende Veränderung der Arbeitsanforderungen oder/und Wegfall der Tätigkeiten werden auch Ursachen für die Entstehung von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt (insbesondere leistungsgeminderte, ältere Arbeitskräfte) beseitigt.

Sofern neue Tätigkeiten entstehen (Bedienung des Roboters etc.), sind dies Tätigkeiten, die für einen großen Teil der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte "geeignet" sind. Diese positiven Effekte ergeben sich aber wesentlich "nur" im Vergleich zu den bisherigen Tätigkeiten. Einschränkung ergibt sich: Bei den neu entstehenden Tätigkeiten handelt es sich überwiegend um ebenfalls stark restriktive Tätigkeiten mit geringen Qualifizierungsanforderungen. Es wird somit zwar eher möglich, die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte in solche Tätigkeiten zu vermitteln (und damit Diskrepanzen zwischen offenen Stellen und Überangebot an Arbeitskräften zu überwinden); es werden hiermit aber nur in geringem Umfang "geeignete" Tätigkeiten für qualifizierte Arbeitskräfte und Möglichkeiten zur beruflichen Verbesserung für geringqualifizierte Arbeitskräfte geschaffen.

Zum Teil ist es auch ein explizites Ziel bei der Entwicklung von Handhabungsgeräten, die Bedienung so zu gestalten, daß die Qualifi-

kationsanforderungen an die Arbeitskräfte möglichst gering sind, da sich hierdurch die Hersteller günstigere Absatzchancen versprechen (Reduzierung des Qualifizierungsaufwandes für die Betriebe; Möglichkeit des Einsatzes "billiger" Arbeitskräfte). Im übrigen sind auch diese Arbeitsplätze typischerweise solche, die von weiteren Rationalisierungsmaßnahmen betroffen werden und mittelfristig Freisetzungen bedeuten.

(2) Die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen von Maßnahmen zur Reduzierung einzelner Belastungen (wie dies für den Bergbau typisch ist, aber auch in anderen Branchen vorfindbar ist) sind demgegenüber weit begrenzter: Es werden hierdurch keine Arbeitsbedingungen geschaffen, die wesentlich zur Erleichterung für die Vermittlung von Arbeitskräften und Bewältigung struktureller Probleme auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Soweit sich positive Effekte ergeben, bestehen sie wesentlich in der Reduzierung der Fluktuation bzw. der Möglichkeit des Verbleibs unter reduziertem Verschleißrisiko.

Solche Maßnahmen können auch die Entstehung von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt einschränken, indem besondere Belastungsfolgen (Schwerhörigkeit, körperlicher Verschleiß etc.) in geringerem Umfang auftreten. Negative Effekte können sich ergeben, indem kurzfristig für die Arbeitskräfte die Tätigkeiten attraktiver und die Anforderungen ertragbarer erscheinen. Damit werden möglicherweise Beschäftigungsverhältnisse eingegangen, die langfristig die Situation der Arbeitskräfte nicht verbessern und die Probleme auf dem Arbeitsmarkt nicht lösen, sondern eher verschlechtern.

Durch das Angebot einer Berufsausbildung leisten die Betriebe im Bergbau zwar einen Beitrag zur Reduzierung des Mangels an Ausbildungsmöglichkeiten und der Jugendarbeitslosigkeit; es ist jedoch die Gefahr sehr groß, daß der Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten und das Interesse der Jugendlichen am Erwerb einer Ausbildung von den Betrieben genutzt wird (bzw. genutzt werden kann), Jugendliche in Tätigkeiten und Beschäftigungsverhältnisse zu lenken, die bei ausreichendem Angebot an alternativen Ausbildungsmöglichkeiten nicht freiwillig gewählt würden. Ferner ist die Gefahr groß, daß - obwohl für die Betriebe das Problem des Verbleibs der Jugendlichen ungelöst ist - der betriebliche Beitrag zur Bewältigung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit und des Mangels an Ausbildungsstellen zugleich auf Kosten einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen und damit langfristigen Bewältigung von Strukturproblemen auf dem Arbeitsmarkt geht.

### C. Ansatzpunkte und Möglichkeiten der Förderung einer Humanisierung der Arbeit im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik

Drei Folgerungen aus unserer Untersuchung scheinen uns für die Arbeitsmarktpolitik wichtig:

- o Unsere Untersuchung zeigt, daß durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Druck auf die Betriebe, Arbeitsbedingungen zu verbessern, verstärkt werden kann. Sofern sich solche Effekte gegenwärtig ergeben, sind sie jedoch nicht explizit angestrebt, sondern eher unbeabsichtigte Nebenfolgen. Es stellt sich die Frage, ob es nicht auch eine Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik sein müßte, gezielt auf eine Humanisierung der Arbeit im Sinne einer Verbesserung der Bedingungen am Arbeitsplatz und der Arbeitsumgebung einzuwirken und andere öffentliche sowie gewerkschaftliche und betriebliche Bestrebungen dieser Art flankierend abzustützen. Aus unseren Befunden ergeben sich Hinweise für Möglichkeiten und Ansatzpunkte zu einer weitergehenden gezielten Beeinflussung der Qualität des Arbeitsplatzangebotes im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik.
- o Grundsätzlich können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die sich auf das Arbeitskräfteangebot richten, betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit nur indirekt beeinflussen. (Es können hierdurch betriebliche Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für stark belastende und restriktive Tätigkeiten und damit der Druck auf den Abbau solcher Belastungen verschärft oder auch entschärft werden.) Solche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen haben aber keinen Einfluß darauf, ob und in welcher Weise die Betriebe auf Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften reagieren. Unsere Untersuchung zeigt jedoch, daß unter bestimmten betrieblichen Konstellationen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt auch durch "angebotssteuernde", arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ein vergleichsweise massiver Druck auf die betriebliche Initiierung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit ausgeübt werden kann. Ferner können auch durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Voraussetzungen geschaffen werden, die den Betrieben eine Veränderung von Arbeitsbedingungen erleichtert oder/und einen Anreiz zur Durchführung solcher Veränderungen schafft.
- o Durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die es den Betrieben erleichtern, Arbeitskräfte für belastende und restriktive Tätigkeiten zu rekrutieren, können aber auch Bestrebungen zur Humanisierung der Arbeit beeinträchtigt werden. Effekte der öffentlichen Förderung einer Humanisierung der Arbeit oder/und bestimmter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, aus denen sich positive Effekte für eine Humanisierung der Arbeit ergeben, werden dadurch neutralisiert.

Wir wollen abschließend noch kurz einige Ansatzpunkte für eine gezielte arbeitsmarktpolitische Beeinflussung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit andeuten sowie auf einige gegenwärtig bestehende



Gefahren der Beeinträchtigung einer Humanisierung der Arbeit im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik hinweisen.

(1) Ansatzpunkte für eine gezielte arbeitsmarktpolitische Beeinflussung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit:

(a) Am Beispiel der Auswirkungen des Anwerbestops zeigt sich, daß durch die Einschränkung und Austrocknung von Teilarbeitsmärkten für belastende und restriktive Tätigkeiten die Einleitung betrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen beeinflußt werden kann. Es wäre zu prüfen, inwieweit hierfür weitere Ansätze z. B. im Rahmen der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung un- und angelernter Arbeitskräfte bestehen. Im Interesse einer Humanisierung der Arbeit wären etwa öffentliche Maßnahmen zur Förderung einer beruflichen Qualifizierung weiter auszubauen und auch dann durchzuführen, wenn aktuell eine betriebliche Nachfrage nach un- und angelehrten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt besteht.

(b) Bei der Veränderung von Arbeitsbedingungen sind die Betriebe bestrebt, die Arbeitsbedingungen und -anforderungen so zu gestalten, daß eine Rekrutierung der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte möglich ist und das Angebot an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt im betrieblichen Interesse genutzt werden kann. Dies verweist auch auf die Möglichkeit, durch Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur den Druck auf den Abbau geringqualifizierter Tätigkeiten zu erhöhen, sondern umgekehrt auch für die Betriebe den Anreiz zur Schaffung qualifizierter Tätigkeiten zu erhöhen und die Besetzung solcher Arbeitsplätze zu erleichtern.

(c) Die Pflicht zur "Neutralität" verbietet es gegenwärtig im Rahmen der Arbeitsvermittlung, gezielt auf die Förderung betrieblicher Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit Einfluß zu nehmen. Grundsätzlich bestehen jedoch auch hier eine Reihe von Ansatzpunkten:

- o Die Arbeitskräfte können (bzw. könnten) gezielt über negative Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen informiert und der Zwang zur Akzeptierung solcher Arbeitsbedingungen - im Falle der Arbeitslosigkeit - reduziert werden. Voraussetzung hierfür wäre z. B. anstelle der Tendenz zu einer restriktiveren Handhabung der Zumutbarkeit eine Ausweitung des Schutzes der Arbeitskräfte gegen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und eines unterwertigen Einsatzes im Falle der Wiedereingliederung. (Erforderlich wäre vor allem ein besserer Schutz un- und angelernter und "geeigneter" Arbeitskräfte vor einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.)
- o Sofern die Betriebe bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für belastende und restriktive Tätigkeiten auf die Unterstützung der Arbeitsvermittlung angewiesen sind, müßte generell der Grundsatz leitend sein, daß nur dann Arbeitskräfte vermittelt werden, wenn

auch die Betriebe bereit sind, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

- o Eine stärkere "Motivierung" der Betriebe zur Einleitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann bereits - wie dies gegenwärtig bereits ansatzweise geschieht - durch eine systematische Information der Betriebe über Zusammenhänge zwischen Rekrutierungsproblemen, Arbeitsbedingungen und strukturellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt geleistet werden; hier käme es vor allem darauf an, Betriebe davon zu überzeugen, daß Rekrutierungsprobleme nicht primär aus einer "mangelnden Bereitschaft" der Arbeitskräfte resultieren.
- o Schließlich kann ein Anreiz zur Durchführung von Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit geschaffen werden, indem die Arbeitsvermittlung dazu beiträgt, daß solche Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt bekannt werden. Die hier bereits gegenwärtig bestehenden Ansätze wären auszubauen.

## (2) Gefahren einer Beeinträchtigung der Bestrebungen zur Humanisierung der Arbeit im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik:

Auch wenn - über die bestehenden Ansätze hinaus - ein gezielter arbeitsmarktpolitischer Einfluß auf die Verbesserungen der Qualität des Arbeitsplatzangebots gegenwärtig sowohl praktisch wie politisch nicht oder/und als erst in längerfristiger Perspektive realisierbar eingeschätzt wird, wäre gegenwärtig zumindest zu beachten: Sollen Bestrebungen zu einer Humanisierung der Arbeit und deren öffentliche Förderung zukünftig weitergeführt werden, so müßten im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik zumindest jene Effekte und Entwicklungen berücksichtigt und eingeschränkt werden, die den Bestrebungen zu einer Humanisierung der Arbeit entgegengerichtet sind. Neutralisierend oder gefährdend für eine Humanisierung der Arbeit wirken insbesondere:

- o Die Lockerung oder gar Aufhebung des Anwerbestops für ausländische Arbeitskräfte. Dies wird gegenwärtig zwar nicht praktiziert, wird aber z. B. von Teilen der Industrie gefordert. Hinzuweisen ist hier auch auf das Problem der illegalen Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.
- o Die restriktive Auslegung und Handhabung der "Zumutbarkeit"; problematisch ist vor allem der fehlende Schutz un- und angelernter Arbeitskräfte gegen eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (vor allem durch Intensivierung, Dequalifizierung und Erhöhung des Beschäftigungsrisikos).
- o Die Einschränkung der Förderung einer beruflichen Qualifizierung insbesondere für un- und angelernte Arbeitskräfte und ihre Anpassung an den aktuellen betrieblichen Bedarf an un- und angelernten Arbeitskräften.



# ANMERKUNGEN



## ANMERKUNGEN

- 1 Wir gebrauchen den Begriff "öffentliche Maßnahmen" im gesamten Text vielfach abkürzend für die Gesamtheit staatlicher und kollektivrechtlicher Regelungen und Durchsetzungsformen.
- 2 Vgl. in diesem Zusammenhang auch das ISF-Projekt: Altmann u. a. 1981; Altmann u. a. 1982.
- 3 Eine ausführlichere Darstellung der theoretischen Annahmen, die in der Untersuchung entwickelt wurden und die in der Interpretation der empirischen Befunde eingegangen sind, findet sich in Deiß u. a. 1980, Teil 2; eine gesonderte Veröffentlichung der theoretischen Grundlagen ist geplant.
- 4 Dieser Typ von Belastungen war zentral Gegenstand der von uns ausgewählten HdA-Maßnahmen und stand damit auch in unserer Untersuchung im Mittelpunkt.
- 5 Wir haben uns in der Auswahl der HdA-Projekte im Bergbau auf Projekte der Ruhrkohle AG beschränkt.
- 6 Das methodische Vorgehen und die Durchführung der empirischen Erhebungen wurden ausführlicher dargestellt in Deiß u. a. 1980.
- 7 Eine ausführlichere Analyse von Rationalisierungs- und Belastungsentwicklungen für den Bergbau findet sich in Döhl u. a. 1982 und Deiß u. a. 1982.
- 8 Die folgenden Angaben beruhen auf statistischen Unterlagen der RAG sowie Informationen aus Expertengesprächen.
- 9 Siehe hierzu ausführlicher auch im Zusammenhang mit den Auswirkungen der öffentlichen Regelungen und zur Ausländer-Beschäftigung im folgenden Abschnitt B.
- 10 Vgl. hierzu z. B. die Untersuchung von Entlassungen ausländischer Arbeitskräfte bei Dohse 1976, S. 485 ff.
- 11 Von September 1973 bis 1975/76 stieg insgesamt die Anzahl der Arbeitslosen in der BRD von 220.000 auf ca. 1 Mill. Davon waren durchweg mehr als die Hälfte (zwischen 52,3 % im September 1976 und 62,9 % im Mai 1974) Arbeitskräfte ohne Ausbildungsabschluß. Un- und angelernte Arbeitskräfte stellten damit den größten Anteil von Arbeitslosen und waren im Vergleich mit Arbeitslosen anderer Qualifikationen überproportional vom Risiko der Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote bei Un- und Angelernten steigt von 1,6 % im September auf 8,0 % im Mai 1975 und "sinkt" auf 6,3 % im September 1976. Demgegenüber beträgt die Arbeitslosenquote bei Arbeitskräften mit Berufsausbildung im September 1973 0,7 %



und steigt maximal auf 3,2 % (vgl. Tessaring 1977, S. 231, Tab. 3).

- 12 Wir stützen uns hier auf Expertengespräche und statistische Unterlagen der für die untersuchten Betriebe zuständigen regionalen Arbeitsämter.
- 13 Vgl. zu dieser Unterscheidung Schmid 1975, S. 8; Krieger 1979, S. 113; Hentschel u. a. 1977, S. 66 f. sowie Brinkmann, Schober-Gottwald 1976, S. 91 ff; ähnlich auch die Unterscheidung von Teilarbeitsmärkten bei Vincens 1978.
- 14 Dies macht deutlich, daß der Nachweis, daß auch ältere Arbeitskräfte, Frauen, Behinderte usw. eine Wiederbeschäftigung finden, keineswegs als Gegenbeweis für die Existenz sogenannter Problemgruppen angeführt und gewertet werden kann. Zu berücksichtigen ist, daß auf dem Arbeitsmarkt ungünstige Voraussetzungen sehr wohl auch verbunden mit anderen positiven Voraussetzungen auftreten können und dies im Einzelfall etwaige Nachteile ausgleicht. Dies unterstreicht die besondere Bedeutung der Kombination und des Zusammentreffens mehrerer für die Position auf dem Arbeitsmarkt negativer Merkmale.
- 15 Wir werden hierauf nochmals bei der detaillierteren Darstellung der betrieblichen Reaktionen auf neu auftretende Rekrutierungsprobleme im Bergbau und bei Gießereien zurückkommen.
- 16 Zu Differenzierungen, speziell auch was Gießereien und den Bergbau betrifft, siehe weiter unten ausführlicher.
- 17 Es handelt sich hier um einen Einfluß öffentlicher Maßnahmen auf das Rekrutierungsverhalten der Betriebe, dem wir im Rahmen dieser Untersuchung nicht weiter nachgegangen sind. Hierüber hätten weitere Untersuchungen detailliertere Aufschlüsse zu bringen.
- 18 Statistisch besteht lediglich über den Datenverbund mit den Krankenkassen eine Möglichkeit, hierüber Aufschluß zu bekommen; eine detailliertere Aufschlüsselung auf regionaler Ebene erfolgt jedoch nicht. Ein Einblick ergibt sich im Moment lediglich in kleineren Bezirken; jedoch hat auch hier die Arbeitsvermittlung keinerlei Handhabe gegen die Betriebe.
- 19 Zu den Aktivitäten und Wirkungen der Arbeitsvermittlung siehe ausführlicher Abschnitt 3., c).
- 20 Projekt: "Entwicklungsarbeiten zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in Putzereien", Förderkennzeichen 01 VD 075, Forschungsbericht erscheint voraussichtlich 1982 in Eggenstein-Leopoldshafen 2.
- 21 H. H. Bolle, "Humanisierung von Arbeitsplätzen in der Kundengießerei durch Einsatz einer automatischen Gußputzeinrichtung", Eggenstein-Leopoldshafen 2 BMFT-FB-HA 81-004.

- 22 Projekt: "Magnetformverfahren zur Herstellung von Formgußteilen aus Eisenwerkstoffen", Förderkennzeichen 01 VD 255, Forschungsbericht erscheint voraussichtlich 1982 in Eggenstein-Leopoldshafen 2.
- 23 Wir stützen uns hier im wesentlichen auf Aussagen betrieblicher Experten der Personalplanung und Berufsausbildung.
- 24 Wir stützen uns auch hier vorrangig auf die Aussagen der betrieblichen Experten für Personal- und Ausbildungsfragen.
- 25 Vgl. z. B. zu den individuellen und gesellschaftlichen Folgen, die mit einem beruflichen Abstieg von einer qualifizierten Facharbeiter- auf eine Un- und Angelerntentätigkeit verbunden sind, Böhle, Alt- mann 1972.



# LITERATURVERZEICHNIS



## LITERATURVERZEICHNIS

- Altmann, Norbert; Bechtle, Günter: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971.
- Altmann, Norbert; Bechtle, Günter: Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz (RKW-Projekt A 77), unveröffentlichter Forschungsbericht, München 1974.
- Altmann, Norbert; Binkelmann, Peter; Düll, Klaus; Mendolia, Raimondo; Stück, Heiner: Bedingungen und Probleme betrieblich initiiertes Humanisierungsmaßnahmen, Best.Nr. BMFT-FB HA 81-007 (4 Bde.), Karlsruhe 1981.
- Altmann, Norbert; Binkelmann, Peter; Düll, Klaus; Stück, Heiner: Grenzen neuer Arbeitsformen, Frankfurt 1982.
- Augsburger Allgemeine: Den Arbeitslosen fehlt meist das Fachkönnen, Augsburg, 13. Mai 1977.
- Bechtle, Günter: Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept, Frankfurt/München 1980.
- Beck, Ulrich; Brater, Michael; Wegener, Bernd: Berufswahl und Berufszuweisung - Zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen, Frankfurt/New York 1979.
- Biehler, Heinrich; Brandes, Wolfgang; Buttler, Friedrich; Gerlach, Knut: Interne und externe Arbeitsmärkte - Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas. In: Ch. Brinkmann, J. Kühl; R. Schultz-Wild; W. Sengenberger (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979.
- Biervert, Bernd; Buchholz, Günter; Gohl, Jürgen; Hödl, Erich; Kramer, Arno; Ridder, Hans Gerd; Seifert, Eberhard (Hrsg.): Institutionelle Reformen in der Krise - Ökonomisches System und Handlungsspielräume, Frankfurt 1979.
- Binkelmann, Peter; Böhle, Fritz; Schneller, Irmtraut: Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht - Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung, Frankfurt/Köln 1975.
- Böhle, Fritz; Altmann, Norbert: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit - Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1972.
- Böhle, Fritz; Sauer, Dieter: Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik. In: Leviathan, 3. Jg., Heft 1, 1975, S. 49-78.



- Böhle, Fritz: Humanisierung der Arbeit und Sozialpolitik. In: KZfSS Sonderheft 19 "Soziologie und Sozialpolitik", 1977, S. 290-324.
- Böhle, Fritz; Deiss, Manfred: Arbeitnehmerpolitik und betriebliche Strategien, Frankfurt/München 1980.
- Böhle, Fritz; Deiss, Manfred; Döhl, Volker; Sauer, Dieter: Zum Einfluß der Sozialpolitik auf betriebliche Maßnahmen zur "Humanisierung der Arbeit". In: WSI-Studien, Sozialpolitik und Produktionsprozeß, Köln 1981.
- Bosch, Gerhard: Arbeitsplatzverlust - Die sozialen Folgen einer Betriebsstillegung, Frankfurt 1978.
- Brinkmann, Christian; Schober-Gottwald, Karen: Zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75. In: MittAB, Heft 2, 1976.
- Brinkmann, Christian: Arbeitslosigkeit und Mobilität. In: MittAB, Heft 2, 1977.
- Brinkmann, Christian; Kühl, Jürgen; Schultz-Wild, Rainer; Sengenberger, Werner (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979.
- Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Sozialpolitische Informationen vom 23. 12. 1974.
- Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung - Forschungsbericht von: Infratest Sozialforschung; Infratest Wirtschaftsforschung; Sörgel, Werner; München 1978.
- Deiss, Manfred; Döhl, Volker; Sauer, Dieter; Böhle, Fritz; unter Mitarbeit von Altmann, Norbert: Öffentliche Maßnahmen als Bedingungen betrieblicher Aktivitäten zur menschengerechten Gestaltung des Arbeitslebens, Bd. I und II, München, September 1980 (hektographierter Bericht für den Auftraggeber).
- Deiss, Manfred; Döhl, Volker; Sauer, Dieter; Böhle, Fritz: Humanisierung der Arbeit in Betrieben der Gießerei- und metallverarbeitenden Industrie. Zum Einfluß staatlicher und gewerkschaftlicher Politik, Karlsruhe 1982.
- Döhl, Volker; Deiss, Manfred; Sauer, Dieter; Böhle, Fritz; unter Mitarbeit von Altmann, Norbert: Belastungsabbau unter Tage, Essen 1982.
- Dohse, Knut: Ausländerentlassungen beim Volkswagenwerk. In: Leviathan, Heft 4, 1976.
- Dohse, Knut: Ausländische Arbeiter und Bürgerlicher Staat, Diss. Berlin 1978, Königstein/Ts. 1981.

- Drexel, Ingrid; Nuber, Christoph; von Behr, Marhild: Zwischen An-  
lernung und Ausbildung - Qualifizierung von Jungarbeitern zwischen  
Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen, Frankfurt/München 1976.
- Engelen-Kefer, Ursula: Problemgruppen des Arbeitsmarktes. In: WSI-  
Mitteilungen, Heft 5, 1978.
- Funke, Hajo; Geissler, Brigitte; Thoma, Peter (Red.): Industriearbeit  
und Gesundheitsverschleiß, Frankfurt/M. 1974.
- Gagel, Alexander; Jülicher, Friedrich: Arbeitsförderungsgesetz,  
1. Lieferung, §§ 1-62, Beck'scher Kommentar zum Arbeitsrecht,  
München 1979.
- Geissler, Brigitte; Thoma, Peter (Hrsg.): Medizinsoziologie - Einfüh-  
rung in ihre Grundbegriffe und Probleme, Frankfurt/New York  
1975.
- Hammer, Hans: Wirkungen politischer Maßnahmen zur Lenkung der Aus-  
länderbeschäftigung - Eine Studie zur Arbeitsmarktpolitik. Hrsg.  
v. d. Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Göttin-  
gen 1976.
- Hentschel, Ulrich; Möller, Carola; Pintar, Rüdiger: Zur Lage der  
Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen - Eine erste Darstellung und  
Interpretation von Befragungsergebnissen, Köln 1977.
- Hildebrandt, Eckart: Verschärfung der staatlichen Ausländerpolitik. In:  
O. Jacobi; W. Müller-Jentsch; E. Schmid (Hrsg.): Gewerkschafts-  
politik in der Krise, Kritisches Gewerkschaftsbuch 1977/78, Ber-  
lin 1978.
- IAB-Kurzbericht vom 26. 7. 1977: Zur Frage der freiwilligen Arbeits-  
losigkeit. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der  
Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und  
Berufsforschung. Kurzberichte 1976-1979, Nürnberg 1979, S. 95-99.
- Iblher, Hanns Reiner: Förderung von Projekten zur Humanisierung des  
Arbeitslebens in der Gießerei-Industrie. In: Gießerei, 62. Jg.,  
Heft 25, 1975, S. 649-652.
- Ifo-Schnelldienst 18./19. Juni 1978: Beschäftigungspolitische Verhal-  
tensweisen der Unternehmen - Ergebnisse von Ifo-Umfragen 1978.
- INFAS (Institut für angewandte Sozialwissenschaft): Untersuchung zum  
Arbeitsmarkt des deutschen Steinkohlenbergbaus, Bonn-Bad Godes-  
berg 1977.
- Jacobi, Otto; Müller-Jentsch, Walther; Schmid, Eberhard (Hrsg.):  
Gewerkschaftspolitik in der Krise, Kritisches Gewerkschaftsbuch  
1977/78, Berlin 1978.
- Krieger, Hubert: Die Strukturierung der Arbeitslosigkeit durch die  
unternehmerische Einstellungspraxis. In: WSI-Mitteilungen, Heft 2,  
1979.

- Lehr, Ursula: Der ältere Mensch im Arbeitsprozeß - Stereotypen und Tatsachen. In: Zeitschrift für Gerontologie, Bd. 8, Heft 4, 1975.
- Leminsky, Gerhard: Gewerkschaftliche Ansatzmöglichkeiten zur Humanisierung der Arbeit. In: Das Mitbestimmungsgespräch, 20. Jg., Heft 5/6, 1974, S. 116-119.
- Lutz, Burkhardt: Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation. In: Ch. Brinkmann; J. Kühl; R. Schultz-Wild; W. Sengenberger (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979.
- Lutz, Burkhardt; Sengenberger, Werner: "Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik". In: WSI-Mitteilungen, Heft 5, 1980.
- Mendius, Hand Gerhard; Sengenberger, Werner: Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik - Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (Hrsg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Bd. I - Beiträge aus der laufenden Forschungsarbeit, Frankfurt 1976.
- Offe, Claus (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Neuwied/Darmstadt 1977.
- Pohl, Hans-Joachim: Ältere Arbeitnehmer - Ursachen und Folgen ihrer beruflichen Abwertung, Frankfurt/New York 1976.
- RAG (Hrsg.): Abwanderung der von der RAG ausgebildeten Facharbeiter, Juni 1972.
- RAG (Hrsg.): RAG im Arbeitsmarkt, ZB I, Bd. I, Mai 1977a.
- RAG (Hrsg.): Abkehrverhalten der in Betrieben der Ruhrkohle AG ausgebildeten jungen Facharbeiter und Jungbergleute, Oktober 1977b.
- Saterdag, Hermann: Situationsmerkmale von Arbeitslosen Anfang 1975 und Voraussetzungen für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung. In: MittAB, Heft 2, 1975.
- Sauer, Dieter: Staat und Staatsapparat - Ein theoretischer Ansatz, Frankfurt/München 1978.
- Sauer, Dieter: Betriebliche Arbeitsbedingungen, Reproduktion von Arbeitskraft und staatliche Sozialpolitik. In: B. Biervert; G. Buchholz; J. Gohl; E. Hödl; A. Kramer; H.-G. Ridder; E. Seifert (Hrsg.): Institutionelle Reformen in der Krise - Ökonomisches System und Handlungsspielräume, Frankfurt 1979.
- Schmid, Günther: Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes, Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Göttingen 1975.

- Schmid, Günther: Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, Königstein/Ts. 1980.
- Schultz-Wild, Rainer: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise - Forschungsergebnisse aus der Rezession 1973/75, Frankfurt/New York 1978.
- Schultz-Wild, Rainer: Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt: Zum Zusammenhang zwischen Personalanpassung und Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung. In: Ch. Brinkmann; J. Kühl; R. Schultz-Wild; W. Sengenberger (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979.
- Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt - Zum Problem der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978a.
- Sengenberger, Werner: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes, Frankfurt/München 1978b.
- Sengenberger, Werner: Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung - mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. In: Ch. Brinkmann; J. Kühl; R. Schultz-Wild; W. Sengenberger (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979.
- Sengenberger, Werner: "Qualitative Disequilibrium in the Labour Market: The Case for New Directions in Labour Market Policy". In: FU Berlin, Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit, FSA Prints, 1981.
- Tessaring, Manfred: Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit in der BRD. In: MittAB, 1. Jg., Heft 2, 1977.
- Valentin, Helmut; Klösterkötter, Werner; Lehnert, Gerhard; Petry, Heinrich; Rutenfranz, Joseph; Wittgens, Heinrich: Arbeitsmedizin, Stuttgart 1971.
- Vincenz, Jean: Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich. In: W. Sengenberger (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt - Zum Problem der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978.

Die Schriftenreihe

# „Humanisierung des Arbeitslebens“

herausgegeben vom Bundesminister für Forschung und Technologie:

Band 1	Das Programm „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens“. Ergebnisse und Erfahrungen arbeitsorientierter Forschung 1974 bis 1980		Campus-Verlag Frankfurt
Band 2	Bosch/TH Darmstadt/ IPA (Fraunhofer- Gesellschaft)	Entkoppelung von Fließarbeit. Techniken in teilautomatisierter Montage	Campus
Band 3	VW/TH Darmstadt/ ETH Zürich	Gruppenarbeit in der Motoren- montage. Ein Vergleich von Arbeitsstrukturen	Campus
Band 4	Sozialwissenschaftliche Projektgruppe München: Weltz, Jacobi, Lullies	Textverarbeitung im Büro. Alternativen der Arbeits- gestaltung	Campus
Band 5	Wirtschafts- und Sozial- wissenschaftliches Institut des DGB (WSI)	Gewerkschaften und Humanisierung der Arbeit. Zur Bewertung des HdA-Programms	Campus
Band 6	Stahlwerke Südwestfalen/ GHS Siegen	Abbau von Schwingungsbelastungen in der Eisen- und Stahlindustrie	Campus
Band 7	Ruhrkohle AG/Erno	Systemanalyse zur Humanisierung des Arbeitslebens im Steinkohlen- bergbau Teil I: Methodische Untersuchung	Glückauf- Verlag
Band 8	Ruhrkohle AG/Erno	Systemanalyse zur Humanisierung des Arbeitslebens im Steinkohlen- bergbau. Teil II: Ergebnisse	Glückauf- Verlag
Band 9	TU Berlin	Handbuch Technischer Arbeitshilfen	VDI-Verlag Düsseldorf
Band 10	TU Hannover/Messer- schmitt/Bölkow-Blohm/ Betriebsforschungs- institut Düsseldorf	Lärmverteilung in Fabrikhallen – Berechnung und Planung	Campus
Band 11	Brodbeck/Isenberg/ Kreis u.a.	Handhabungssysteme. Entschei- dungshilfen und Einsatzerfahrungen	VDI-Verlag
Band 12	Friedrich-Ebert-Stiftung	Qualifikation und Beteiligung	Campus
Band 13	Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen	Industrieroboter Bedingungen und soziale Folgen	Campus
Band 14	Wissenschaftszentrum Berlin	Humanisierung der Arbeit zwischen Staat und Gesellschaft	Campus
Band 15	W. Böcker	Künstliche Beleuchtung: ergonomisch und energiesparend	Campus
Band 16	Pirker u.a.	Schreibdienste in obersten Bundesbehörden	Campus

Band 17	R. König	Absaugverfahren in Schweißwerkstätten	VDI-Verlag
Band 18	Bolvary-Zahn/Lehner	Schadstoffe am Arbeitsplatz	VDI-Verlag
Band 19	K. Bartölke u.a.	Konfliktfeld Arbeitsbewertung	Campus
Band 20	Opel Hoppman, Siegen	Demokratie am Arbeitsplatz	Campus
Band 21	May/Mehlhorn/Marutzky	Gefahrlose Spänetrocknung bei der Spanplattenfertigung	VDI-Verlag
Band 22	Bergmann/Bolm/Seitz	Schichtarbeit als Gesundheitsrisiko	Campus
Band 23	Bartenschlager u.a.	Industrierobotereinsatz – Stand und Entwicklungstendenzen	VDI-Verlag
Band 24	TÜV Rheinland u.a.	Verbesserung der Arbeits- bedingungen in Hotels und Gaststätten	Campus
Band 25	Ihl, Stiltz	Schadstoffarme Lackentschichtung metallischer Werkstücke	VDI-Verlag
Band 26	Altmann u.a.	Verbesserung von Arbeits- bedingungen und Arbeitsmarkt- politik – Eine Untersuchung im Bergbau und in Gießereien	Campus
Band 27	Ising, Markert u.a.	Infraschallwirkung auf den Menschen	VDI-Verlag
Band 28	Döhl, Deiß, Sauer u.a.	Belastungsabbau unter Tage – Zum Einfluß öffentlicher Maß- nahmen auf die Humanisierung der Arbeit	Glückauf- Verlag
Band 29	Schäfer, Dupuis u.a.	Schwingtechnische Optimierung von Fahrersitzen	VDI-Verlag
Band 30	Erno Raumfahrt u.a.	Handhabungssysteme – Neue Einsatzbereiche und die sozialen Folgen	VDI-Verlag
Band 31	Wissenschaftszentrum Berlin	Ein Programm und seine Wirkungen – Analyse von Zielen und Aspekten der Forschung „Humanisierung des Arbeitslebens“	Campus
Band 32	Köhne, Zerlett, Duntze	Schwingungsbelastung und Bean- spruchung auf Erdbaumaschinen – Entwicklung geeigneter Dämpfungs- systeme	VDI-Verlag
Band 33	Gewerkschaft Textil/Bekleidung	Umsetzen und Durchsetzen von Humanisierung	Campus
Band 34	Cardaun	Technische Hilfen und ihre Einsatzfelder (vorläufiger Titel)	VDI-Verlag
Band 35	Heinrich, Schäfer	Menschengerechte Arbeits- gestaltung in der Elektro- industrie – Erfahrungen aus Betriebsprojekten	Campus