SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Die Beschäftigungskrise in den Arbeitsmarktstrategien jüngerer Facharbeiter: Beiträge der Sektions- und Ad-hoc-Gruppen

Baumeister, Hella; Bollinger, Doris; Geissler, Birgit; Osterland, Martin

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Baumeister, H., Bollinger, D., Geissler, B., & Osterland, M. (1987). Die Beschäftigungskrise in den Arbeitsmarktstrategien jüngerer Facharbeiter: Beiträge der Sektions- und Ad-hoc-Gruppen. In J. Friedrichs (Hrsg.), *23. Deutscher Soziologentag 1986: Sektions- und Ad-hoc-Gruppen* (S. 139-142). Opladen: Westdt. Verl. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-149545

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.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Die Beschäftigungskrise in den Arbeitsmarktstrategien jüngerer Facharbeiter

H. Baumeister, D. Bollinger, B. Geissler, M. Osterland (Bremen)

Der häufig beklagte Facharbeitermangel und die häufig behaupteten guten Arbeitsmarktchancen von Facharbeitern bilden den Ausgangspunkt des von der DFG geförderten Projektes "Individuelle Arbeitsmarktstrategien - Facharbeiter in der Krise". Untersucht wurden die Berufsverläufe von Facharbeitern ausgewählter Berufsgruppen, wobei sowohl die strukturell durch den Arbeitsmarkt vorgegebenen Bedingungen als auch die individuellen Motive der Facharbeiter und ihre Versuche, diese zu realisieren, Gegenstand der Studie waren.

Die Rekonstruktion der Berufsverläufe erfolgte zunächst auf der Grundlage quantitativer Daten (Repräsentativbefragung von Bremer Arbeitnehmern durch die Zentrale wissenschaftliche Einrichtung 'Arbeit und Betrieb' an der Universität Bremen sowie die Berufsverlaufsuntersuchung des IAB). Den Schwerpunkt der Untersuchung bildeten jedoch qualitative Interviews mit 75 Facharbeitern (Schlosser, Elektriker, Maler) sowohl aus Klein- wie aus Großbetrieben. Ergänzend wurden Expertengespräche durchgeführt mit Betriebsleitungen und Betriebsräten aus vier Groß- und 22 Kleinbetrieben sowie mit Vertretern des Arbeitsamtes, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften.

Die Auswertung des quantitativen Datenmaterials bestätigte zunächst die Annahmen über die Funktionsweise der berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte von Facharbeitern. Zumindest bis Anfang der 80er Jahre weisen die Berufsverläufe von Facharbeitern gewisse Ähnlichkeiten auf. Charakteristisch für Facharbeiter fast aller Berufsgruppen - soweit sie nicht in Großbetrieben gelernt haben - ist eine, sich an die Lehre anschließende "Wanderphase". Sie schließt insbesondere mehrere Betriebswechsel ein und ermöglicht, Berufserfahrung zu sammeln. In der Regel ist diese Wanderphase im Alter von etwa 30 Jahren abgeschlossen, wobei eine Wanderungstendenz vom Kleinbetrieb zum Großbetrieb unverkennbar ist. Betont werden muß jedoch, daß aufgrund der spezifischen Arbeitsbedingungen Großbetriebe keineswegs für alle Facharbeiter attraktiv sind. Genutzt wird auch das nicht unbeträchtliche Reservoir an Dauerarbeitsplätzen der Klein- und Handwerksbetriebe.

Je nach erlerntem Beruf bieten sich den Facharbeitern unterschiedliche Möglichkeiten, ihre Interessen zu realisieren. Stabilität bzw. Instabilität der Berufsverläufe hängen in beträchtlichem Umfang von der erworbenen beruflichen Qualifikation ab. So weisen die Berufsverläufe der Baufacharbeiter immer schon stärkere Risiken und mehr Instabilität auf, als dies bei Schlossern und Elektrofacharbeitern der Fall ist. Allein wegen der Qualifikationsbreite eröffnet der Schlosserberuf vielfältige berufliche Optionen; der Elektrikerberuf bietet eher günstige Voraussetzungen zur Weiterqualifikation - und erfordert sie auch.

Die jeweilige Berufszugehörigkeit korrespondiert mit Zugangsbeschränkungen auf den Teilarbeitsmärkten. Baufacharbeiter bewegen sich ganz überwiegend auf dem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt der Klein- und Handwerksbetriebe; der Zugang zu industriellen Großbetrieben und zum Öffentlichen Dienst ist ihnen weitgehend verschlossen. Den Metall- und Elektrofacharbeitern steht dagegen prinzipiell auch der Großbetrieb offen. Der Wechsel in einen Großbetrieb kann jedoch durchaus bedeuten, sich auf einen, nach beruflichen Kriterien strukturierten Teilarbeitsmarkt zu begeben (z. B. in den Großbetriebswerkstätten). Der Übergang aus diesem Teilarbeitsmarkt in Mobilitätsketten des betriebsinternen Arbeitsmarktes steht Facharbeitern zweifellos offen, wird aber bei weitem nicht so häufig angestrebt, wie es die Segmentationstheorie gelegentlich unterstellt.

Der Facharbeiterstatus allein eröffnet also keineswegs gleichartige Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Weder kann von "dem" Facharbeiter die Rede sein, noch von "dem" Arbeitsmarkt für Facharbeiter. Entscheidend scheint vielmehr zu sein, in welchem Beruf und in welchem Betriebstyp die Ausbildung absolviert wurde. Daneben gewinnt aufgrund der verschärften Arbeitsmarktsituation zunehmend an Bedeutung, zu welchem Zeitpunkt ein Facharbeiter seine Ausbildung abgeschlossen hat.

Diese strukturell vorgegebenen Bedingungen definieren einen Rahmen für individuelles Arbeitsmarkthandeln der Facharbeiter, sie setzen Schranken und eröffnen Möglichkeiten. In welcher Weise und in welchem Umfang sich die Facharbeiter auf diese Rahmenbedingungen beziehen, hängt in erheblichem Maße auch von der Persönlichkeit des jeweiligen Facharbeiters ab.

Bei der Rekonstruktion vergangenen Arbeitsmarkthandelns sowie im Hinblick auf künftige Berufsabsichten schälten sich drei Strategietypen heraus. In der biographischen Dimension vermitteln sich die subjektiven Ansprüche und die objektiven Bedingungen. Da sind einmal jene, bei denen durchweg ein bestimmtes Motiv die vergangenen wie die künftigen Strategien bestimmt. Zumeist ist es ein arbeitsinhaltliches, berufsbezogenes Interesse, wie es am ehesten dem klassischen Facharbeitertypus entspricht. Diese Facharbeiter haben ein hohes Selbstbewußtsein hinsichtlich der eigenen Qualifikationen, identifizieren sich mit dem erlernten Beruf, nehmen Neuanforderungen als erwünschte Herausforderung wahr.

Etwas seltener bestimmt das Interesse an Arbeitsplatzsicherheit das Arbeitsmarktverhalten von Facharbeitern. Die Orientierung an diesem Motiv resultiert jedoch keineswegs nur aus eigenen Krisenerfahrungen, sondern kann auch Ausdruck von Persönlichkeit sein (starkes Sicherheitsbedürfnis usw.). Der Lohn spielt schließlich bei nur wenigen eine Rolle, wohl auch deshalb, weil der Status des Facharbeiters ohnehin ein bestimmtes Mindestlohnniveau garantiert.

Beim zweiten Typ läßt sich dagegen kein dominantes Motiv der Arbeitsmarktstrategien ausmachen. Vielmehr ist eine Fülle ineinander verwobener, gelegentlich wechselnder Interessen und Ziele für das Arbeitsmarktverhalten ausschlaggebend. Kein einzelnes Motiv drängt die anderen in den Hintergrund, sondern bei jedem einzelnen Schritt werden alle Folgen gegeneinander abgewogen und nach einer optimalen Lösung, also einer stetigen Verbesserung der gesamten beruflichen Situation gesucht.

Schließlich gibt es den Typ des eher passiven Facharbeiters, der noch am ehesten den strukturellen Zwängen des Arbeitsmarktes unterworfen zu sein scheint. Er verfolgt kaum eigene Arbeitsmarktstrategien, sondern nimmt hin, was sich ihm bietet und hofft im übrigen auf die Sicherung des status quo.

Die Dominanz unterschiedlicher Motive in den Arbeitsmarktstrategien wirken sich jedoch auf die allgemeine Rezeption der Krise ebenso wenig aus wie der Beruf oder z. B. eigene Krisenerfahrung. Kaum einer der Facharbeiter leugnet oder bagatellisiert die Krise, fast alle betrachten sie als Dauerzustand. Während die Mehrheit die künftige Entwicklung pessimistisch einschätzt, Besserung jedoch nicht gänzlich ausschließt, ist für eine relevante

Minderheit eine resignative, ja fatalistische Beurteilung charakteristisch. Eingriffsmöglichkeiten werden kaum gesehen. Noch weniger Facharbeiter gehen von einer Aufwärtsentwicklung der Wirtschaft und der Beschäftigung aus.

Auch der an die technische Entwicklung geknüpfte Fortschrittsoptimismus ist erheblicher Skepsis gewichen. Die Einführung neuer Technologien wird von vielen als Ursache der Beschäftigungsmisere angesehen. Eine Lösung der gegenwärtigen Krise wird vor allem vom Staat erwartet, Forderungen an Unternehmen und Gewerkschaften haben demgegenüber kaum Bedeutung.

Die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen von Facharbeitern wird wahrgenommen, ein Facharbeitermangel, so wird überwiegend betont, bestehe nicht. Dies hat zur Folge, daß die in der Vergangenheit entwickelten strategischen Verhaltensweisen nicht einfach in die Zukunft verlängert werden (können). Arbeitsplatzerhalt und die Vermeidung von Risiken werden zur Prämisse des Arbeitsmarkthandelns. Zwar werden für viele berufliche Zukunftspläne nicht obsolet, der Aspekt "Sicherheit" jedoch wird stets mit berücksichtigt. Welche Strategien für die Zukunft ins Auge gefaßt werden, hängt mit der Größe des Beschäftigungsbetriebes zusammen. Facharbeiter aus Großbetrieben setzen ausschließlich auf den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt; Beschäftigte in Kleinbetrieben erwägen dagegen zwar auch überbetriebliche Wechsel, beziehen in ihre Strategien jedoch Sicherheitsüberlegungen mit ein. Eine Zusatzqualifikation z. B. wird erworben sowohl unter dem Gesichtspunkt, sich für den Betrieb unentbehrlich zu machen als auch mit der Absicht, die Konkurrenzchancen auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Sowohl die unter Kristenbedingungen geringer werdende Bereitschaft der Facharbeiter, den Betrieb zu wechseln, als auch die Schließung der großbetrieblichen Arbeitsmärkte gegenüber den kleinbetrieblichen hat zur Folge, daß die für Facharbeiter typische "Wanderphase" immer weniger stattfindet. Da diese Phase durchaus auch als Qualifizierungsphase anzusehen ist, gerät die unter Krisenbedingungen praktizierte Beschäftigungspolitik der Betriebe zunehmend in Widerspruch zu ihrer Nachfrage nach qualifizierten Facharbeitern.