

*Fritz Böhle / Norbert Altmann*

# Industrielle Arbeit und Soziale Sicherheit

Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß  
und auf dem Arbeitsmarkt



*Athenäum Verlag*

## Inhaltsverzeichnis

<i>Technischer Fortschritt und soziale Sicherheit</i> . . . . .	13
1. Zur Problemstellung . . . . .	13
2. Zum Ansatz der Analyse . . . . .	17
3. Der Aufbau der Untersuchung . . . . .	21
4. Zur Durchführung der Studie . . . . .	24
<i>Risikotyp I: Entqualifizierung</i> . . . . .	26
Vorbemerkung . . . . .	26
A. Die risikobestimmenden Faktoren . . . . .	28
1. Entqualifizierung und technisch-organisatorische Veränderungen . . . . .	28
a) Typische technisch-organisatorische Veränderungen . . . . .	28
b) Akzeptieren der Entqualifizierung als typische Reaktion der Arbeitskräfte . . . . .	32
2. Entqualifizierung und betriebliche Interessen am Einsatz von Arbeitskraft . . . . .	34
a) Rekrutierungsprobleme und betrieblicher Dispositionsspielraum . . . . .	34
b) Stabile Personalstruktur und Nutzung sozialer Qualifikationen . . . . .	35
c) Weiterbeschäftigung und Interesse an Betriebsklima und Arbeitsmarktattraktivität . . . . .	37
d) Altersstruktur und betriebliche Selektionschance . . . . .	37
3. Vom Entqualifizierungsrisiko betroffene Arbeitskräfte . . . . .	40
4. Entwicklung und Umfang des Entqualifizierungsrisikos . . . . .	42
B. Individuelle und gesellschaftliche Konsequenzen des Risikos . . . . .	48
1. Folgen der Entqualifizierung für die Arbeitskräfte . . . . .	48
a) Verlust von Qualifikation und resignative Anpassung . . . . .	48
b) Beeinträchtigung langfristiger Leistungsfähigkeit und Veränderungen im privaten Bereich . . . . .	50
c) Wachsende Abhängigkeit vom Betrieb und Verwertung der Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	51

d) Erschwerte Durchsetzung von Interessen gegenüber dem Betrieb . . . . .	52
e) Mögliche Verdiensteinbußen . . . . .	53
f) Verschlechterte Ausbildungschancen und Anwendung der Ausbildung . . . . .	53
2. Die arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche Bedeutung der Entqualifizierung . . . . .	55
a) Die zunehmende quantitative Verknappung des Faktors Arbeit . . . . .	55
b) Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften . . . . .	57
c) Besonderer Einfluß konjunktureller Schwankungen . . . . .	59
d) Entqualifizierung und gesellschaftliche Ziele . . . . .	60
C. Entqualifizierung und die Wirksamkeit des gegenwärtigen Systems sozialer Sicherheit . . . . .	60
1. Die Maßnahmen – Überblick . . . . .	60
2. Maßnahmen zur Wahrung des sozialen Besitzstandes – die Wirksamkeit des Verdienstaugleiches . . . . .	63
3. Maßnahmen zur Wahrung des sozialen Besitzstandes – die Wirksamkeit der Verpflichtung der Betriebe zur Umsetzung und Umschulung der Arbeitskräfte . . . . .	65
4. Einflußnahme auf die Anpassung der angebotenen Qualifikationen an den Bedarf an Arbeitskräften – die Wirksamkeit der Arbeitsberatung, -vermittlung etc. . . . .	67
a) Die relevanten Bedingungen für die Erreichung des anvisierten Ziels . . . . .	69
b) Problem der Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen . . . . .	70
5. Die Förderung des Erwerbs einer neuen oder zusätzlichen Qualifikation – die Wirksamkeit der Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung im Rahmen des AFG . . . . .	83
a) Qualifizierung im Zusammenhang innerbetrieblicher Umsetzung . . . . .	84
b) Qualifizierung und Betriebswechsel . . . . .	87
<i>Risikotyp II: Steigende Leistungsanforderungen</i> . . . . .	98
Vorbemerkung . . . . .	98
A. Die risikobestimmenden Faktoren . . . . .	100

1. Steigende Leistungsanforderungen und technisch-organisatorische Veränderungen . . . . .	100
a) Typische technisch-organisatorische Veränderungen . . . . .	100
b) Akzeptieren der höheren Leistungsanforderungen als typische Reaktion der Arbeitskräfte . . . . .	106
2. Steigende Leistungsanforderungen und betriebliche Interessen . . . . .	107
a) Gestaltung technisch-organisatorischer Veränderungen – Rentabilität und Reaktionsfähigkeit auf dem Markt . . . . .	107
b) Kurzfristig orientierte Ausschöpfung des Leistungspotentials . . . . .	108
c) Konfliktlösung durch technisch-organisatorische Veränderungen und Leistungsanforderungen . . . . .	109
d) Leistungssteigerung und Disziplinierung durch Leistungslohn . . . . .	110
3. Vom Risiko steigender Leistungsanforderungen betroffene Arbeitskräfte . . . . .	111
4. Entwicklung und Umfang des Risikos steigender Leistungsanforderungen . . . . .	113
a) Bereiche und Arbeitsprozesse . . . . .	113
b) Bereiche und Arbeitskräfte . . . . .	117
<b>B. Individuelle und gesellschaftliche Konsequenzen steigender Leistungsanforderungen . . . . .</b>	<b>119</b>
1. Folgen steigender Leistungsanforderungen für die Arbeitskräfte . . . . .	119
a) Verstärkte physisch-psychische Beanspruchung . . . . .	119
b) Verschlechterung der Stellung im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	127
c) Erschwerte Durchsetzung von Interessen gegenüber dem Betrieb und langfristiger individueller Existenzsicherung . . . . .	130
d) Mögliche Verschlechterung der Relation zwischen Leistung und Verdienst . . . . .	132
e) Negative Auswirkungen im privaten Bereich . . . . .	133
2. Arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche Bedeutung der Steigerung physisch-psychischen Leistungsanforderungen und ihrer Auswirkungen . . . . .	134

a) Zum Problem älterer Arbeitskräfte . . . . .	134
b) Freisetzung und Arbeitslosigkeit bei konjunkturellen Schwankungen . . . . .	136
c) Steigende Leistungsanforderungen an unqualifizierte und Auswirkungen auf qualifizierte Arbeitskräfte . .	138
d) Deprivilegierung bestimmter Arbeitskräftegruppen . .	139
e) Gesellschaftlich relevante Auswirkungen im privaten Bereich . . . . .	140
 C. Steigende Leistungsanforderungen und die Wirksamkeit des gegenwärtigen Systems sozialer Sicherheit . . . . .	141
1. Die Maßnahmen – Überblick . . . . .	141
2. Regelung der Arbeitsbedingungen und der Tätigkeit – die Wirksamkeit des Arbeitsschutzes . . . . .	143
3. Maßnahmen und Regelungen für den Ausgleich und die Wiederherstellung der »Erwerbsfähigkeit« – die Wirksamkeit der Sozialversicherung . . . . .	152
a) Wirksamkeit des finanziellen Ausgleichs von Minderung oder Verlust der Erwerbsfähigkeit und -möglichkeit . . . . .	153
b) Die Wirksamkeit der Rehabilitation bei Beeinträchtigung der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit . .	167
c) Die Wirksamkeit von Maßnahmen, die auf die Wiedereingliederung von leistungsgeminderten Arbeitskräften und auf die Förderung der Arbeitsaufnahme abzielen . . . . .	175
4. Die Förderung der beruflichen Qualifizierung und des beruflichen Aufstiegs – die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung . . . . .	177
 <i>Risikotyp III: Betriebsspezifische Qualifizierung</i> . . . . .	192
Vorbemerkung . . . . .	192
A. Die risikobestimmenden Faktoren . . . . .	195
1. Betriebsspezifische Qualifizierung in der Praxis und technisch-organisatorische Veränderungen . . . . .	195
a) Typische technisch-organisatorische Veränderungen .	195
b) Akzeptieren der Anpassungsform durch die Arbeitskräfte . . . . .	204

2. Betriebsspezifische Qualifizierung als Instrument betrieblicher Arbeitsmarkt- und Arbeitskräftepolitik . . . . .	205
a) Minimisierung des betrieblichen Beitrags bei maximaler Ausnutzung gesellschaftlich verfügbarer Qualifikation . . . . .	206
b) Sicherung der Verfügbarkeit der Arbeitskräfte durch Bindung an den Betrieb . . . . .	208
c) Betriebsspezifische Qualifizierung als Steuerungs- und Selektionsinstrument . . . . .	209
3. Vom Risiko der betriebsspezifischen Qualifizierung betroffene Arbeitskräfte . . . . .	211
4. Entwicklung und Umfang des Risikos spezifischer Qualifizierung . . . . .	213
a) Bereiche und Arbeitsprozesse . . . . .	213
b) Bereiche und Arbeitskräfte . . . . .	214
B. Individuelle und gesellschaftliche Konsequenzen betriebsspezifischer Qualifikationsanpassung . . . . .	216
1. Folgen betriebsspezifischer Qualifizierung für die Arbeitskräfte . . . . .	216
a) Latente qualitative Überforderung . . . . .	216
b) Abnehmende Anpassungschance, zunehmendes Risiko . . . . .	223
c) Sinkende individuelle Vermarktungschance . . . . .	228
d) Beeinträchtigung der Interessensdurchsetzung und subjektives Arbeitsmarktverhalten . . . . .	231
2. Arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche Bedeutung betriebs- und tätigkeitsspezifischer Qualifizierung . . . . .	233
a) Die Problematik der Qualifikationsanpassung bei fortschreitender Automatisierung . . . . .	233
b) Spezialisierte Qualifizierung und das Erfordernis beruflicher Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit . . . . .	236
C. Betriebsspezifische Qualifizierung und die Wirksamkeit gesetzlicher Maßnahmen zur Qualifikationsanpassung . . . . .	237
1. Die Maßnahmen – Überblick . . . . .	238
2. Qualifizierung zur Anpassung an und Bewältigung von technisch-organisatorischen Veränderungen – Probleme und Schwächen der Förderung . . . . .	240

a) Probleme der gesellschaftlichen Institutionalisierung von Weiterbildung und die Auswirkungen der Maßnahmen im Rahmen des AFG . . . . .	242
1. Trennung von allgemeiner und beruflicher Qualifizierung . . . . .	242
2. Trennung von außerbetrieblicher und betrieblicher Fortbildung . . . . .	244
3. Heterogenität, Intransparenz und mangelnde öffentliche Kontrolle des Weiterbildungsangebots . . . . .	245
4. Trennung von Grundausbildung und Weiterbildung . . . . .	246
b) Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (Freistellung) . . . . .	247
c) Anforderungen an die Arbeitskräfte . . . . .	248
d) Durch Einsatz im Produktionsprozeß und »persönliche Merkmale« bedingte Hemmnisse . . . . .	249
1. Das Problem der Weiterbildung bei Arbeitskräften mittlerer Qualifikationen . . . . .	249
2. Probleme der Weiterbildung bei qualifizierten Angelernten . . . . .	251
3. Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg – Probleme und Schwächen der Förderung . . . . .	253
4. AFG und betriebliche Interessen – Stellungnahmen von Betrieben . . . . .	258
a) Argument: »Die Qualifizierten werden wegqualifiziert.« . . . . .	260
b) Argument: »Die durchs AFG qualifizierten Arbeitskräfte sind nicht zu gebrauchen.« . . . . .	260
c) Argument: »Man macht es den Leuten zu leicht – wer sich außerbetrieblich qualifiziert, ist ein Drückeberger.« . . . . .	261
d) Argument: »Betriebsgebundene Qualifizierung und Selektion wird behindert.« . . . . .	262
Literaturverzeichnis . . . . .	264