

Umschulung — eine Garantie für die Zukunft ?

I

Die wirtschaftliche Entwicklung in der BRD ist durch ein stark wachsendes Volkseinkommen gekennzeichnet, das seit 1965 mit einem abnehmenden Einsatz an Arbeitsstunden erreicht wird¹⁾. Die Reduktion der Arbeitszeit stellt jedoch nur zum Teil jenen erstrebten „demonstrativen Müßiggang“ dar, der bisher einer privilegierten Minorität vorbehalten war²⁾. Die „Freizeit“ in Form von Feierschichten und kollektiver Arbeitslosigkeit tritt als eine unerwünschte und ungeplante Begleiterscheinung entwickelter Industriegesellschaften auf.

Eine international vergleichende Beobachtung fortgeschrittener Industriegesellschaften zeigt, daß die langfristigen Chancen einer Beschäftigung im Produktionssektor vergleichsweise beschränkt sind³⁾. In den USA ist bereits die Majorität der erwerbstätigen Bevölkerung im Dienstleistungssektor beschäftigt. In der BRD waren 1967 bereits 42,5 % der beschäftigten Bevölkerung in diesem Sektor tätig; 1950 betrug dieser Anteil erst 32,8 %. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der in der Industrie Tätigen zunächst auf 48,7 % (1965) an, sank jedoch in den folgenden Jahren auf 47,1 %⁴⁾. Von diesem Kontraktionsprozeß sind danach vornehmlich Industriearbeiter betroffen, und hier vor allem ältere Arbeitnehmer mit langjähriger Berufserfahrung.

Neben der Kontraktion wirtschaftlicher Bereiche sind vor allem Nachfrageverschiebungen (Beispiel Substitution der Kohle), technologischer Wandel und die Zunahme der Großbetriebe zu Lasten der Klein- und Mittelbetriebe für unerwünschte Folgen der Freisetzung verantwortlich. Dem technologischen Wandel kommt unter diesen Prozessen eine zentrale Bedeutung zu. Er ist eine notwendige Voraussetzung für alle übrigen von uns aufgezeigten Tendenzen. Die Kosten des technischen Wandels werden nur teilweise von Wirtschaft und Staat getragen. Vor allem die „Kosten“ für Veralterung und Ergänzungsbedürftigkeit des Wissens und der beruflichen Fertigkeiten trägt zu einem großen Teil der Arbeitnehmer. Arbeitslosigkeit, Einkommenseinbußen, zwangsweiser innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel, Kurzarbeit und sozialer Abstieg stellen solche „Kosten“ des technologischen Wandels dar, die primär zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Da sich die Technik des Produktionsapparates schneller wandelt als die Organisation dieser Technik, sind Arbeiter einem größeren Druck auf Anpassung ihrer Fertigkeiten und Kenntnisse ausgesetzt als Angestellte.

Wir leben in einer Gesellschaft, die dem Beruf eine zentrale Bedeutung im Leben des einzelnen beimißt, und in der das Sozialprestige weitgehend durch den Beruf determiniert wird. Es herrscht noch immer die Vorstellung eines „Lebensberufs“, in dem man eine einmal absolvierte Ausbildung als ausreichend für das ganze Leben ansieht. In einer solchen Gesellschaft werden Arbeitslosigkeit, erzwungener Berufs- und Arbeitsplatzwechsel als schockierende Ereignisse im individuellen Leben wahrgenommen. Resignation und Vorstellungen eines „verfälschten Lebens“ sind typische Reaktionsweisen⁵⁾.

Selbst in der Phase der Hochkonjunktur gibt es das Problem der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer, deren Wissen und Fertigkeiten durch technologischen Wandel

1) Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 1959, Stuttgart und Mainz 1959, S. 116; 1960, S. 145, 542; 1965, S. 159, 552; 1967, S. 146, 494.

2) Thorstein Veblen, Theorie der feinen Leute. Eine ökonomische Untersuchung der Institutionen, Köln/Berlin o. J., S. 51—78.

3) Jean Fourastié, Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts, (3. Aufl.) Köln-Deutz 1954, S. 136.

4) Statistisches Jahrbuch 1965, S. 151; 1968, S. 125.

5) Vgl. dazu besonders die Ergebnisse von Helmut Klages, Berufswahl und Berufsschicksal, Köln/Opladen 1959, in denen Berufs- und Arbeitsplatzwechsel von den Arbeitnehmern als Symptom eines negativen Berufsschicksals angesehen werden.

immer schneller überholt werden. Nach einer neueren Schätzung verändert sich die Tätigkeit eines Facharbeiters bei gleicher Berufsbezeichnung heute im Durchschnitt innerhalb von zehn bis fünfzehn Jahren völlig⁶⁾. In der chemischen und der Elektroindustrie ist das Grundwissen noch wesentlich schneller überholt⁷⁾. Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer ist aber nicht ausschließlich durch eine Veraltung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten bedingt. Ältere Personen verfügen nicht mehr über jenen Verhaltensspielraum, der ihren früheren Erfahrungen und Wertvorstellungen entspricht. Sie sind oft unfähig, sich an neue Bedingungen in ihrer Umgebung anzupassen. Sie mußten einen Autoritätsverlust in zweifacher Hinsicht hinnehmen: Einmal impliziert hohes Lebensalter nicht mehr bedingungslose Unterordnung von Seiten der Jüngeren, zum anderen wird Erfahrung aus langjähriger Berufstätigkeit in der Regel nicht mehr honoriert. Besonders sichtbar wird dieses Problem, wenn sich Arbeitnehmer in höherem Alter nach Entlassungen um eine neue Stellung bewerben.

Von einigen Bereichen abgesehen (z. B. dem Mittelstand), gilt in der BRD die Substitution der Arbeitskraft durch die Maschine als legitim. Dies bedeutet, daß man technologischen Fortschritt auch dann akzeptiert, wenn durch ihn Arbeitsplätze verändert oder sogar aufgelöst werden. Andererseits gibt es bisher noch wenige — unabhängig vom Arbeitsplatz existierende — Hilfsmittel, Organisationen und Institutionen, die dem betroffenen Arbeitnehmer eine spontane Anpassung im Beruf erleichtern bzw. ermöglichen. Ansätze, wie der von den Gewerkschaften geforderte Bildungsurlaub, sind noch nicht gesetzlich verankert. Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25. 6. 1969 stellt eine erste wichtige gesetzliche Maßnahme auf diesem Gebiet dar. Die Wirksamkeit dieses Gesetzes im Hinblick auf Initiativen der einzelnen Arbeitsämter im Vergleich zu rein privatwirtschaftlich organisierten und finanzierten Fortbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsveranstaltungen bleibt abzuwarten.

Anpassung an eine veränderte Arbeitswelt läßt sich unter das generellere Problem der *Mobilität* subsumieren. Anpassungsschwierigkeiten lassen sich danach als Hemmnisse der verschiedensten Arten mobilen Verhaltens umformulieren.

Mobilitätshemmend wirken sich vor allem Senioritätsrechte im Betrieb und betriebliche Sozialleistungen (Pensionskassen, Weihnachtsgeld, Treueprämie, Werkswohnungen u. ä.) aus. Hausbesitz schränkt nachgewiesenermaßen geographische Mobilität ein⁸⁾. Zweifellos könnte eine größere Flexibilität die Anpassung der Arbeitnehmer an den technischen Fortschritt erleichtern. So betrachtet, erscheint die Forderung nach häufigem Berufswechsel (eventuell verbunden mit Umschulung), größerer regionaler Mobilität, häufigerem Betriebswechsel und größerer Lernbereitschaft zwar folgerichtig, aber andererseits stehen einer größeren aktiven Anpassung der Arbeitnehmer zahlreiche „kulturelle“ und institutionelle Hindernisse entgegen.

II

Neben „kulturellen“ und gesamtgesellschaftlichen Hindernissen übt auch die Organisation des industriellen Betriebes negative Wirkungen auf die verschiedenen Formen der Mobilität aus. Die Organisation als strukturelle Komponente des Betriebes wird allerdings nur mittelbar wirksam. Unmittelbare Relevanz für den einzelnen Arbeiter besitzen die aus ihr abgeleiteten Anforderungen an die sozialen Verhaltensweisen und Einstellungen der Arbeitnehmer.

6) Wolfgang D. Wintershagen, *Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung. Eine wirtschaftstheoretische Analyse mit empirischen Daten zur Lehrlingsausbildung in der Industrie*, Stuttgart 1969, S. 17.

7) Bernhard Tollkötter, *Bildungsmaßnahmen in der Wirtschaft*, Weinheim 1966, S. 69.

8) Wilbert E. Moore, *Order and Change. Essays in Comparative Sociology*, New York u. a., 1967, S. 248. — Daniel Pecaut, *The Worker and the Community*, in: Alain Touraine u. a., *Workers' Attitudes to Technical Change*, Paris 1965, S. 144.

Starke Impulse gehen hier vor allem von der traditionellen, hierarchisch aufgebauten *Arbeitsorganisation* aus, deren Führungsstil weitgehend den Vorbildern von Staat und Heer im 19. Jahrhundert entnommen ist. In dieser Hierarchie ist der Arbeiter Befehlsempfänger und ausführendes Organ der Anordnungen „von oben“. Der Arbeiter (und das trifft ebenso für die breite Schicht der unteren Angestellten zu) wird im Betrieb immer noch als Untertan behandelt.

Relevant erscheinen auch solche Einflüsse, die sich aus der Organisation der Arbeit herleiten und meistens zur Konsequenz haben, daß der Arbeiter weitgehend unmittelbar an die Erfordernisse der Produktion angepaßt wird.

Eines der typischen Beispiele scheint uns die *straffe Zeiteinteilung* bei der Arbeit zu sein, die dem Arbeiter beim Ablauf seiner Tätigkeit im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen kaum individuellen Spielraum läßt. Er muß sich häufig der Produktionsweise der Maschinen anpassen, die ihm den Rhythmus der Arbeit vorschreiben.

In beiden Fällen werden Verhaltensweisen wie Unterordnung und passives „Sich-Fügen“ gefördert und aktive Mitgestaltung der Arbeit unterdrückt. Solange derartige Verhaltensmuster beim Arbeiter erwartet und belohnt werden, ist kaum anzunehmen, daß er von sich aus für berufliche Weiterbildung oder Umschulung Initiativen entwickelt. Unter solchen Umständen werden weiterhin Passivität und eventuell Resignation mit seinem Schicksal typisch für ihn sein.

Gerade für den Arbeiter (und hier speziell für den ungelerten), dessen Arbeitsplatz im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen in der Regel weniger Sicherheit bietet, ist aber Flexibilität notwendig. Kurzfristige Krisen, Mängel der betrieblichen Organisation oder auch geringfügige Fehlentscheidungen des Managements bedeuten für den Arbeiter zumindest Einkommensverluste durch Abnahme von Überstunden bzw. durch Kurzarbeit, die oft mit einer Senkung der Effektivlöhne verknüpft sind. Ähnliche Effekte zeigen sich häufig auch bei Rationalisierungsmaßnahmen. Diese setzen ebenfalls generell Arbeitskräfte frei. Den davon betroffenen Arbeitern bleibt oft keine andere Wahl, als geringer entlohnte Tätigkeiten zu verrichten und einen damit verbundenen sozialen Abstieg in Kauf zu nehmen.

Die stärkere Gefährdung des Arbeitsplatzes hat ihren Ursprung zum Teil auch in der *arbeitsrechtlichen Stellung* des Arbeiters. Dabei ist vornehmlich an die relativ kurzen Kündigungsfristen gedacht. Die Diskriminierung der Arbeiterschaft wird hier besonders deutlich, wenn man die unterschiedlichen Fristen bei Arbeitern und Angestellten betrachtet.

Berücksichtigt man diese spezielle betriebliche Situation der Arbeiter, so wird deutlich, daß bei der typischen Krisenanfälligkeit der meisten Arbeiterberufe die Ausbildung zu einem „Beruf für das ganze Leben“ immer weniger Sicherheit vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bieten kann. Die Vorstellung eines solchen „Lebensberufs“, der Berufswechsel implizit als negatives Berufsschicksal definiert, wird ihn eher noch an einer flexiblen Anpassung an die technische Entwicklung hindern als eine solche fördern. Ohne flexible und aktive Anpassung wird der Arbeiter aber weiterhin die Kosten einer solchen Entwicklung in Form von Benachteiligung auf den verschiedensten Ebenen tragen müssen.

III

Eine Möglichkeit, berufliche Benachteiligungen zu vermindern oder einem sozialen Abstieg zu entgehen, besteht in der Teilnahme an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen oder speziell im Besuch einer Umschulungsveranstaltung.

Bisherige Befragungen zur Umschulungsbereitschaft ergaben einen hohen Prozentsatz von Arbeitnehmern, der bereit ist, sich umschulen zu lassen. In der Studie von *Gerhard*

Ahl beim Arbeitsamt in Dortmund zum Beispiel zeigten sich fast 53 % der befragten Arbeitslosen umschulungswillig⁹⁾. Einen ähnlich hohen Prozentsatz ergab eine Untersuchung des Kölner WEMA-Instituts¹⁰⁾. Daraus zu schließen, daß etwa ein annähernd gleicher Anteil auch tatsächlich an Umschulungskursen teilnimmt, wäre jedoch ein großer Irrtum. Empirische Daten über die Teilnahme an Umschulungsveranstaltungen weisen hier eine hohe Diskrepanz zwischen Bereitschaft und Teilnahme auf. In der Studie von Georg Ulrich über „Untersuchung über berufliche Umschulung im gewerblich-technischen Bereich“¹¹⁾ wird der Anteil der in der Rezession 1966/67 entlassenen Arbeitnehmer an staatlichen Umschulungskursen mit etwa 5 % angegeben. Etwa 35 % dieser Arbeitslosen entschieden sich für Alternativen wie die Annahme von Hilfstätigkeiten oder kurze betriebliche Anlernmaßnahmen, was für die meisten einen beruflichen und damit sozialen Abstieg bedeutet haben dürfte.

Wie eine jüngst beendete Untersuchung über ältere Arbeitnehmer vom Arbeits- und Sozialministerium in NRW zeigt, sind lediglich 38 % dieser Gruppe über die Möglichkeit einer Umschulung vom Arbeitsamt informiert worden¹²⁾.

Diese Zahlen und das statistische Material der Arbeitsämter lassen keinen Zweifel an der Tatsache, daß nur eine Minorität die Möglichkeit der Umschulung nutzt. Man könnte sogar vermuten, daß die Teilnahme an Umschulungskursen von der sozialen Umwelt als abweichendes Verhalten definiert wird, und damit als zusätzliches Problem im Komplex der Umschulung gesehen werden muß.

Zweifellos können Faktoren wie Informationsmangel, Hindernisse im ökonomischen, sozialen und psychischen Bereich unmittelbar als Teil der Ursachen der geringen Teilnahme an der Umschulung angesehen werden. Mittelbar und vielleicht von größerer Tragweite könnten aber Ursachen sein, die sich aus der generellen Wahrnehmung der eigenen Situation innerhalb der Gesellschaft, d. h. aus dem *Gesellschaftsbild des Arbeiters* ableiten lassen. Popitz u. a. haben sich Mitte der fünfziger Jahre mit dieser Thematik beschäftigt¹³⁾. Die Autoren weisen in ihrer Untersuchung nach, daß in der Arbeiterschaft ein dichotomisierendes Gesellschaftsbild vorherrscht und ihre Klassenlage als „kollektives Schicksal“ empfunden wird, aus dem es kaum ein Entrinnen gibt. „Wer einmal Arbeiter ist, befindet sich irgendwie unten in der menschlichen Gesellschaft“¹⁴⁾. Unabhängig davon, wie differenziert die gesellschaftlichen Strukturen wahrgenommen und nach welchem Interpretationsschema diese erklärt werden, zeigt sich durchgehend eine gewisse Resignation gegenüber den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen. Bestenfalls gesteht man vereinzelt den Kindern über den Weg der weiterführenden Schulen eine Aufstiegschance zu.

Diese Resignation über die eigene Lage, die wohl auch weitgehend die tatsächlichen Aufstiegschancen widerspiegeln dürfte, bietet zweifellos einen Ansatz zur Erklärung solcher generellen Phänomene wie „Bildungsabstinenz der Arbeiter“ oder die geringe Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen bzw. in unserem Fall an Umschulungsmaßnahmen.

Die Bedeutung speziell der Umschulung kann man jedoch nicht nur an den entsprechenden Einstellungen der Arbeitnehmer messen. Neben diesem Aspekt und der Ana-

9) Gerhard Ahl, Die Mobilität der Arbeitslosen. Eine Untersuchung beim Arbeitsamt Dortmund, in: Bundesarbeitsblatt Nr. 5/6 März 1968, S. 129—139.

10) WEMA-Institut für empirische Sozialforschung, „Soziale Voraussetzungen beruflicher Mobilität“; hektographiertes Manuskript, Köln 1968.

11) Georg Ulrich, Untersuchung über berufliche Umschulung im gewerblich-technischen Bereich, noch nicht abgeschlossene Untersuchung am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Berufspädagogik, Universität Köln.

12) Studie über die Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer in die Wirtschaft Nordrhein-Westfalens, durchgeführt im Forschungsinstitut für Sozialpolitik der Universität Köln 1969.

13) Heinrich Popitz, Hans Paul Bahrdt, Ernst August Jüres, Hanno Kesting, Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1967 (3. Aufl.). Obwohl die Untersuchung mehr als zehn Jahre zurückliegt, glauben wir dennoch, daß die Ergebnisse auch heute noch weitgehend Gültigkeit besitzen.

14) Popitz, u. a., a. a. O., S. 242.

lyse tatsächlich vorhandener Barrieren muß ebenso die Seite des Angebots von Umschulungsmaßnahmen betrachtet werden.

Hier wären zunächst die Kriterien zu prüfen, nach denen die Umschulungsberufe ausgewählt werden. Soll der neue Beruf dem Arbeitnehmer langfristig Sicherheit bieten, so erscheint neben der Arbeitsmarktsituation besonders eine Orientierung an strukturellen Entwicklungen der Gesellschaft und den damit verbundenen Nachfrageänderungen im beruflichen Bereich notwendig. Hier könnte vor allem für die Gewerkschaften eine Aufgabe liegen, die langfristigen Interessen der Arbeitnehmerschaft gegenüber traditional orientierten Interessengruppen zu vertreten.

Ein zweiter entscheidender Punkt liegt in den methodisch-didaktischen Problemen der Organisation von Umschulung. Es erscheint äußerst fraglich, ob die Durchführung der Umschulung in Form einer Lehre mit traditioneller beruflicher Wissensvermittlung zukünftigen Berufsanforderungen gerecht werden kann. Auf Grund der immer häufiger werdenden Änderungen in der Technologie wird dementsprechend das berufliche Wissen (besonders im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich) immer schneller veralten.

Besonders manuelle Fertigkeiten werden in vielen Berufen in den Hintergrund treten und dafür andere berufliche Qualifikationen, die ein höheres allgemeines Bildungsniveau und breitere berufliche Grundkenntnisse erfordern, in den Mittelpunkt rücken.

»Allgemeinere menschliche, intellektuelle und moralische Qualitäten erhalten eine steigende Bedeutung. Insbesondere sind zu nennen: Höhere Verantwortlichkeit für die eingesetzten Kapitalien im Produktionsprozeß; Beweglichkeit, Phantasie und schöpferisches Denken infolge des Wegfalls mechanisch-repetitiver Tätigkeiten; Präzision, Genauigkeit und Korrektheit wegen der Bezogenheit der Teilprozesse der Produktion aufeinander." ¹⁵⁾

Bisherige Informationen deuten darauf hin, daß die Umschulung unter der Kontrolle staatlicher Institutionen vorrangig auf die Vermittlung von Fertigkeiten und Wissensanhäufung ausgerichtet ist. Für langfristige berufliche Möglichkeiten (nur hier kann der Sinn einer Umschulung liegen) ist es nicht nur relevant, neues Berufswissen zu lernen, sondern es müssen vornehmlich Orientierungsweisen gefördert werden, die eine Anpassung an technologischen Wandel erleichtern. Wir denken dabei an die Förderung von Einstellungen wie Offenheit gegenüber neuen Informationen, Spontaneität, aktives Mitwirken und der Verminderung einer passiven, bedingungslosen Hinnahme von Anweisungen. Unbedingte Autorität der Vorgesetzten bzw. bedingungslose Unterordnung, scheinen gegenwärtig noch typisch für die formelle Organisation des Betriebes und des Bildungssystems zu sein. Besonders im Hinblick auf die künftige größere Verantwortlichkeit am Arbeitsplatz kann in diesem Zusammenhang als politische Forderung ein stärkeres Mitspracherecht der Arbeitenden abgeleitet werden.

Nachdem selbst die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber („Ausschuß für soziale Betriebsgestaltung“) in einer Studie festgestellt hat, daß autoritäre Betriebsführung auch bei untergeordneten Tätigkeiten im Betrieb eher leistungshemmend als leistungsfördernd wirkt¹⁶⁾, könnte gerade die Institution der Umschulung eine Möglichkeit bieten, solche autoritären Führungsstrukturen abzubauen.

IV

Die Zahl der Industriearbeiter, deren Wissen, Erfahrungen und Fertigkeiten nicht mehr gefragt sind, wird zunehmen. Eine Berufsausbildung bietet nicht notwendigerweise einen Schutz gegen Freisetzung. Von diesem Schicksal sind zwar in erster Linie Hilfsarbeiter betroffen, aber auch hochspezialisierte Facharbeiter bleiben nicht verschont.

15) Wintershager, a. a. O., S. 18.

16) „Kölner Stadt-Anzeiger“, Nr. 293 v. 18. 12. 1969, S. 5.

Insbesondere zwei Aspekte technischen Fortschritts verändern das Arbeitsangebot. Erstens verändert sich durch Forschung und Wissenschaft unmittelbar das Grundwissen auf einem Fachgebiet. Der Prozeß der Veraltung von Fachkenntnissen eines Spezialisten wird in Zukunft noch schneller werden. Ständige Revision und Erweiterung des einmal erlernten Wissens stellen den einzigen sicheren Schutz gegen Freisetzung, Degradierung und so weiter dar. Der zweite Aspekt technischer Fortschritte besteht in einem Substitutionseffekt, wobei Hilfs- und Routinearbeiten zunehmend von der Maschine übernommen werden. Dies betrifft vor allem Hilfs- und angelernte Arbeiter in Betrieb und Büro und hier in erhöhtem Maße weibliche Arbeitnehmer sowie Gastarbeiter.

Die vollautomatisierte Fabrik steht für die meisten Branchen der Wirtschaft in weiter Ferne. Tendenzen in Richtung auf einen Mammutbetrieb ohne Arbeiter werden jedoch bereits für die USA prognostiziert¹⁷); es gibt gute Gründe, einen solchen Trend als generelle Begleiterscheinung in der fortgeschrittenen Industriegesellschaft zu betrachten. Eine Folge dieser Entwicklung wird in der zunehmenden Bedeutung des Freisetzungproblems liegen.

In einer solchen Gesellschaft gibt es drei *Alternativen* der Kanalisierung des Freisetzungsprozesses¹⁸):

1. Die *mehrmalige berufliche Umschulung*. Sie steht in Konkurrenz zu allgemeinen Bildungs- und Freizeitinteressen.

2. Die radikale Veränderung des Erziehungs- und Ausbildungswesens. Eine *Bildungsreform* müßte vorrangig auf die Entwicklung der Fähigkeit kontinuierlichen Lernens und kreativer Anpassung gerichtet sein.

3. Die drastische *Vorverlegung des Pensionsalters*. Diese Form der Anpassung ermöglicht die weitgehende Einschränkung des Freisetzungproblems, 'das mit der Veraltung

beruflichen Wissens eng zusammenhängt. Einer Beschränkung der Berufstätigkeit z. B. auf ungefähr fünfzehn Jahre steht ein bisher nur sehr wenig entwickelter Gebrauch der Freizeit bei älteren Arbeitnehmern entgegen.

Eine nachindustrielle Gesellschaft wird sich langfristig mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Wohlfahrtsstaat entwickeln¹⁹). Die Entwicklung in dieser Gesellschaft ist durch wachsendes Volkseinkommen gekennzeichnet²⁰). Unter der Bedingung zunehmender Substitution der Arbeit durch hochwertige Technologien wird auf lange Sicht der Zeitpunkt erreicht werden, an dem nur noch eine Minorität sehr hoch qualifizierter Personen berufstätig sein wird²¹). Die Verteilung des Volkseinkommens nach beruflicher Leistung wird vermutlich immer größere Schwierigkeiten bereiten. Einkommensbezüge, bei denen die individuelle Leistungsfähigkeit nicht mehr im Vordergrund steht, wie z. B. bei der Kranken-, Arbeitslosen-, Unfall- oder Rentenversicherung, sind schon heute keine Seltenheit mehr. In einer „Freizeitgesellschaft“, in der nur noch eine Minorität berufstätig ist, in der andererseits das Volkseinkommen ständig steigt, sind andere Verteilungsmaßstäbe, z. B. nach Grundsätzen der Einkommensgleichheit, möglich.

Auch die Rollenerwartungen gegenüber Arbeitern werden sich in Zukunft wandeln. Die Anforderungen werden sich stark an die der Angestellten angleichen. Im Vordergrund werden immer mehr „extra-funktionale Fertigkeiten“ stehen, d. h. solche Qualitäten, die nicht nur unmittelbares berufliches Wissen und berufliche Fertigkeiten beinhalten, sondern Eigenschaften wie Eigeninitiative, Umstellungsfähigkeit, konzentrierte Aufmerksamkeit, technisches Verständnis u. ä.²²).

17) Moore, a. a. O., S. 90.

18) A. a. O., S. 249.

19) A. a. O., S. 81.

20) A. a. O., S. 283.

21) Moore, a. a. O., S. 285 f.

22) Werner Weber, Umschulung ist kein Luxus, in: „Gewerkschaftliche Monatshefte“, 16. Jahrgang, 1965, S. 410.

Im Hinblick auf solche zukünftigen Berufsanforderungen kann auch die Einführung bzw. Ausdehnung der *Mitbestimmung* als immer wahrscheinlicher angesehen werden. Sie setzt den Rahmen für eine Aktivierung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz und fördert Spontaneität und Flexibilität des Arbeitnehmers. Zwischen den beruflichen Anforderungen und der praktizierten Mitbestimmung muß eine Wechselwirkung gesehen werden. Einmal fördert die Mitbestimmung solche extra-funktionalen Qualifikationen, und zum anderen verlangt sie diese, um effektiv wirken zu können. Der passive Untertan im Betrieb wird in Zukunft keine Chance mehr haben.

V

Für die Berufsausbildung zumindest der näheren Zukunft ergibt sich die Forderung, den arbeitenden Menschen so auszubilden, daß er ohne größere Schwierigkeiten und Kosten in der Lage sein wird, immer wieder umzulernen, d. h. er muß — um ein häufig benutztes Schlagwort zu gebrauchen — „*das Lernen lernen*“.

In diesem Rahmen stellt Umschulung im gegenwärtigen Zeitpunkt den Versuch dar, die Schäden einer in der Vergangenheit erhaltenen fehlerhaften Berufsausbildung zu beseitigen oder zu vermindern. Hätte die erworbene Berufsausbildung den nötigen Grad an Flexibilität zur Anpassung an sich wandelnde Strukturen vermittelt, wäre die Institution „Umschulung“ überflüssig. Zumindest gilt dies für die heutige kosten- und zeitraubende Form der Umschulung. Konsequenterweise muß daher gefragt werden, ob man bei der Planung von Umschulungsmaßnahmen nicht die Fehler der traditionellen Berufsausbildung vermeiden sollte. Hält man an der tradierten Form der beruflichen Ausbildung bei den Umschulungsmaßnahmen fest, könnte sich der Arbeitnehmer in einigen Jahren erneut vor die Frage gestellt sehen, sich umschulen zu lassen oder beruflichen und sozialen Abstieg in Kauf nehmen zu müssen.