

Qualifikationsstruktur und Ausbildungsordnungen

Dr. Ullrich Boehm, geboren 1940 in Berlin, Studium der Volkswirtschaft in Berlin und München. Von 1967—1971 wissenschaftlicher Mitarbeiter des Deutschen Bildungsrates. Seit 1971 freier Mitarbeiter und Lehrbeauftragter in Berlin.

1. Bedeutung der Ausbildungsordnungen

Die wichtigste rechtliche Grundlage der Berufsausbildung im sogenannten dualen System sind neben dem Berufsausbildungsgesetz (BBiG) die Ausbildungsordnungen. Sie sollen nach dem BBiG als „Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung“ sowie zur Anpassung der Berufsausbildung „an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse“¹⁾ dienen. Durch die einzelne Ausbildungsordnung werden mindestens die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die Ausbildungsdauer, das Berufsbild²⁾, der Ausbildungsrahmenplan³⁾ und die Prüfungsanforderungen geregelt. Ferner kann unter bestimmten Bedingungen der Ausbildungsort festgelegt werden⁴⁾.

Während vor Inkrafttreten des BBiG die Ausbildungsordnungen von der Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung (ABB) bzw. dem Deutschen Handwerkskammertag herausgegeben und damit einseitig von der Privatwirtschaft her bestimmt wurden⁵⁾, haben jetzt die Gewerkschaften stärker die Möglichkeit, die Inhalte der Ausbildungsordnungen mitzubestimmen, die im (paritätisch besetzten) Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF) entworfen werden. Daher dürfte es auch aus gewerkschaftlicher Perspektive interessant sein, das System der Ausbildungsordnungen einer Kritik zu unterziehen und seine zukünftige Gestaltung stärker als bisher im Interesse der abhängig Erwerbstätigen zu beeinflussen. Dies gilt insbesondere, solange noch mehr als die Hälfte der Jugendlichen von der Ausbildung im sogenannten dualen System betroffen ist.

1) § 25, Abs. 1 BBiG.

2) Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind.

3) Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse bzw. ihrer Vermittlung.

4) Vgl. § 27 BBiG.

5) Hieran änderte auch die staatliche Anerkennung dieser Ausbildungsordnungen im Prinzip nichts.

Die einzelnen beruflichen Ausbildungsgänge haben die einzelnen Arbeitskräfte in die Lage zu versetzen, nicht nur die gegenwärtigen konkreten Anforderungen an ihren Arbeitsplätzen zu erfüllen sowie sich an zukünftige Arbeitsplatzanforderungen anzupassen (was die Hinführung zu Weiterbildungslehrgängen einschließt), sondern sich auch für die Veränderung der Arbeitsplatzstruktur mit dem Ziel der Humanisierung der Arbeit einzusetzen, wobei der Begriff Humanisierung entsprechend der jeweiligen ökonomisch-technischen Entwicklungsstufe zu konkretisieren wäre.

Allgemein formuliert, besteht die Funktion der beruflichen Ausbildungsgänge in ihrer Gesamtheit darin, die Verbindung zwischen der Arbeitsplatzstruktur bzw. den Anforderungen an diesen Arbeitsplätzen einerseits und der gesellschaftlichen Qualifikationsstruktur andererseits herzustellen. Diese Funktion kann das bestehende System der Ausbildungsordnungen aus mehreren Gründen, die im folgenden kurz und ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit dargestellt werden sollen, nicht mehr in ausreichender Weise erfüllen.

2. Mängel der Berufssystematik

Das bestehende System der Ausbildungsberufe wird grundsätzlich in Frage gestellt durch die schwerwiegenden Mängel der herkömmlichen Berufssystematik, die nicht in der Lage ist, die Auswirkungen technisch-organisatorischer Änderungen auf die Arbeitstätigkeiten bzw. die dafür erforderlichen Qualifikationen abzubilden⁶⁾. Die Berufssystematik hat vielmehr die Tendenz, das Ausbildungssystem früherer Perioden in der Abgrenzung der Aggregate nachzubilden. Durch die ökonomisch-technische Entwicklung hat sich die Arbeitsplatzstruktur so verändert, daß nicht selten unter einer Berufsbezeichnung zahlreiche verschiedene Tätigkeiten zusammengefaßt oder — umgekehrt — die gleiche Tätigkeit in verschiedenen Branchen mit unterschiedlichen Berufen bezeichnet wird. Gerade diejenigen (großen) Tätigkeitsgruppen, die im Zentrum des technischen Fortschritts stehen, sind ohne jede Differenzierung in einer einzigen Berufsklasse oder in Residualkategorien (z. B. „übrige Ingenieure und Techniker“) zusammengefaßt. Dagegen ist in handwerklichen und anderen weniger vom technischen Fortschritt erfaßten Bereichen die Berufsgliederung übermäßig differenziert. Zudem ist die Klassifikation sehr unsystematisch; mindestens acht Gliederungsprinzipien sind erkennbar, nämlich: Erzeugnis, Produktionsverfahren, Rohstoff, Arbeitsmittel, Ausbildungsniveau, Stellung in der Produktionseinheit, Branche, Fachrichtung. Die meisten dieser Kriterien sagen angesichts der zunehmenden Bedeutung extra-funktionaler Qualifikationen im Produktionsprozeß und der zunehmenden Abstraktion vom spezifischen Charakter der jeweiligen Arbeitsgegenstände sowie

6) Vgl. — auch zum folgenden — Lutz, B.: Prognosen der Berufsstruktur — Methoden und Resultate. In: ders. und Winterhager, W. D.: Zur Situation der Lehrlingsausbildung. Stuttgart 1970. = Gutachten und Studien der Bildungskommission Bd. 11, S. 285—346; ders.: Produktionsprozeß und Berufsqualifikation. In: Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft? Verhandlungen des 16. Deutschen Soziologietages 1968. Stuttgart 1969. S. 227—249.

der zunehmenden Zahl von Tätigkeiten außerhalb der unmittelbaren Produktion immer weniger über die tatsächliche Arbeitstätigkeit aus.

Die unzulängliche Berufsgliederung bewirkt eine entsprechende Unschärfe der auf ihr aufbauenden Berufsstatistik. Trotz dieser Einschränkung zeigen Erhebungen über den Berufswechsel nach abgeschlossener Lehrzeit annähernd, daß in erheblichem Ausmaß eine Fehlleitung von Schulabgängern in Ausbildungsberufe stattfindet. Der Wechsel der konkreten Tätigkeit, insbesondere beim Übergang in die Industrie nach abgeschlossener Handwerksausbildung, dürfte noch häufiger sein, als es die Berufswechselquote ausdrückt.

Während die Häufigkeit des Berufswechsels auf mangelnde Flexibilität der Berufe schließen läßt, deutet das hohe Maß an Substituierbarkeit der Berufe, das sich aus einer Substitutionsanalyse (auf Grund von Vorgesetztenmeinungen) ergibt, auf das Gegenteil hin⁷⁾. Danach könnten bei Ausnutzung aller Substitutionsmöglichkeiten nur elf Berufe 74 vH aller Arbeitsplätze in der gewerblichen Wirtschaft abdecken. (Tatsächlich sind 58 vH dieser Arbeitsplätze von Angehörigen dieser elf Berufe besetzt). Allerdings sagt die Substituierbarkeit, die durch Befragung der Vorgesetzten bestimmt wurde, nichts über die Umstellungsschwierigkeiten des einzelnen Arbeiters aus. — Ein im Prinzip ähnliches Ergebnis brachten Deckungsanalysen der Inhalte von Ausbildungsordnungen⁸⁾, wenn auch das angewandte Verfahren der Analyse sehr mangelhaft ist. Zumindest aus der Substitutionsanalyse ergibt sich ein weiteres Indiz für die Dysfunktionalität der Berufsgliederung und für die Notwendigkeit, die Zersplitterung der Ausbildungsberufe zu überwinden.

Am 1.1. 1971 existierten noch 559 anerkannte Lehr- und Anlernberufe, obwohl 82 vH aller männlichen Erwerbstätigen nur 47 Berufe ausübten. Aus dieser Gegenüberstellung läßt sich jedoch nicht der einfache Schluß ziehen, alle schwach besetzten Berufe und Ausbildungsgänge zu streichen; vielmehr ist eine Analyse der Qualifikationsanforderungen an den betreffenden Arbeitsplätzen erforderlich, um die Notwendigkeit eines spezifischen Ausbildungsganges oder die Möglichkeit der Zusammenfassung mit anderen Ausbildungsgängen zu erkennen. Nur bei sehr schwach besetzten Ausbildungsgängen (z. B. unter 20 Auszubildenden in der BRD insgesamt) dürfte es möglich sein, i. d. R. auf eine solche Analyse zu verzichten. Daher wurden im Bundesministerium für Wirtschaft bzw. im BBF bereits, die Ausbildungsberufe mit maximal 5 bzw. maximal 20 Auszubildenden in der BRD insgesamt ermittelt im Hinblick auf die Aufhebung der entsprechenden Ausbildungsordnungen. Für die übrigen Ausbildungsgänge kann angesichts der Mängel der geltenden Berufsklassifikation eine bloße Überarbeitung, m. a. W. der Versuch

7) Vgl. Hofbauer, H., und König, P.: Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil von Vorgesetzten. In: Mitt. IAB 1972/2. S. 77—94.

8) Vgl. Schmiel, M.: Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen. In: Mitt. IAB 1971/3. S. 253—331.-

der „Verbesserung“ der gegenwärtigen Ausbildungsordnungen, die eben dieser Klassifikation entsprechen, nur eine kurzfristige Notlösung sein.

3. *Mangelnde Aktualität der Ausbildungsordnungen*

Selbst die erwähnte kurzfristige Überarbeitung der Ausbildungsordnungen innerhalb der herkömmlichen Gliederung wäre angesichts der mangelnden Aktualität der noch geltenden Ordnungen als Fortschritt zu werten, allerdings unter der Bedingung, daß der Übergangscharakter dieser Regelung betont wird. Dabei ist stets das Risiko zu beachten, daß Übergangsregelungen von der Dringlichkeit einer grundsätzlichen Neuordnung ablenken.

Die mangelnde Aktualität der Ausbildungsordnungen wurde bereits von der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates in ihrer Empfehlung zur Lehrlingsausbildung⁹⁾ kritisiert. Der Empfehlung, die Ordnungsmittel mindestens alle fünf Jahre zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu fassen, entsprachen unter den 30 am stärksten besetzten Lehrberufen (1967) nur vier Ausbildungsordnungen, die zusammen nur 2,3 vH der Lehrlinge in diesen 30 Berufen erfaßten. Dagegen galten für sieben dieser 30 am stärksten besetzten Lehrberufe noch Ordnungsmittel aus den Jahren 1936 bis 1940, wovon knapp ein Fünftel der männlichen Lehrlinge in diesen Berufen betroffen war¹⁰⁾. Darunter sind Berufe wie Maschinenschlosser, Werkzeugmacher, Mechaniker und Feinmechaniker in Branchen, die gewiß nicht am Rande des ökonomisch-technischen Fortschritts standen. So ist es nicht überraschend, daß sich die tatsächliche Ausbildung, insbesondere in den Großbetrieben, längst von den Ausbildungsordnungen entfernt hat und zumindest die Großbetriebe eigene Ausbildungspläne entwickelt haben. Erst jetzt steht im BBF der auf Arbeiten der ABB beruhende Entwurf einer (Stufen-) Ausbildungsordnung für die feinschlosserischen Berufe vor der Verabschiedung. Aber diese Ausbildungsordnung ist bereits vor dem Inkrafttreten insofern veraltet, als sie weder die aktuelle Diskussion um das Berufsbildungsjahr berücksichtigt noch sich auf eine arbeitsanalytisch fundierte Prognose zukünftiger Qualifikationsanforderungen stützt.

4. *Entwicklung der Qualifikationsanforderungen*

Insbesondere das Instrumentarium zur Prognose der Qualifikationsanforderungen ist äußerst ungenügend entwickelt¹¹⁾. Aber selbst wenn dieses Instrumentarium bereits verfügbar wäre, wird die Prognose durch die sprunghafte ökonomisch-technische Entwicklung behindert, die aus der Separierung wirtschaftender und planender Einheiten in unserem sozioökonomischen System folgt.

9) Vgl. Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission. Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung. Bonn 1969. S. 24.

10) Vgl. Bauer, H., und Dams, Th.: Einige Bemerkungen zu den Ordnungsmitteln für die Berufsausbildung von Lehrlingen. Unveröff. Mskr. (Freiburg 1969).

11) Vgl. Lutz, B.: Prognosen . . . , a.a.O.; ders.: Produktionsprozeß . . . , a.a.O.

Mit der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen haben sich zahlreiche Arbeitswissenschaftler, Soziologen und BildungsökonomInnen befaßt. Insbesondere die letzteren machten dabei den Fehler, die vorhandenen Berufsbezeichnungen und Ausbildungsgänge ihren Bedarfsrechnungen zugrunde zu legen. Im übrigen drohten stark vereinfachende Thesen (Höherqualifizierungs-, Dequalifizierungsthese) zeitweise die Diskussion zu beherrschen. Dabei wurde nicht immer sorgfältig zwischen der Summe der Kenntnisse und Fähigkeiten in einer Gesellschaft und den Anforderungen an die einzelne Arbeitskraft bei fortschreitender Arbeitsteilung unterschieden¹²⁾.

In letzter Zeit gewinnt dagegen die Polarisierungsthese¹³⁾ — jedenfalls in bezug auf die Industrie — immer mehr an Einfluß: Nach dieser These steht steigenden Qualifikationsanforderungen an einen relativ kleinen Teil der Facharbeiter, Techniker und Ingenieure eine steigende Zahl von Angelernten (einschließlich dequalifizierter Facharbeiter) gegenüber, wobei die Grenze zwischen den Angelernten des untersten Qualifikationsniveaus und den Ungelernten unklar bleibt.

- Generell sind unklare oder widersprüchliche Entwicklungen festzustellen bei
- Industriefacharbeitern,
 - industriell Angelernten und
 - Büro- und Verwaltungsangestellten.

Der Prozeß der Zerschlagung traditioneller Industriequalifikationen ist anscheinend noch nicht abgeschlossen¹⁴⁾. Mit der „horizontalen“ und „vertikalen“ Spezialisierung ist die fachliche Dequalifizierung eines Teils der Facharbeiter verbunden. Die an Bedeutung gewinnenden produktionsorientierten Sekundärprozesse (Versuch, Entwicklung und Montage; Wartung, Instandhaltung und Reparatur, auch präventive Instandhaltung) erfordern gründlichere technische, vor allem auch theoretische Kenntnisse sowie Polyvalenz, wenigstens in der Form von Verständnis für die Prozesse und Probleme auf benachbarten Fachgebieten. Es ist zu prüfen, ob und welche Formen der Grundausbildung die hierfür notwendige Flexibilität hervorbringen. Da Qualifizierung *und* Dequalifizierung Bestandteile eines nur einheitlich zu begreifenden Verhältnisses zwischen dem Arbeitskräftepotential und der Arbeitsplatzstruktur sind und da sich die Qualifikationsanforderungen durch die schnelle ökonomisch-technische Entwicklung ständig ändern, ist vor allem nach der Grundausbildung zu fragen, die als Basis für den ständigen Erwerb neuer Qualifikationen in formalisierten und nichtformalisierten Lernprozessen dienen kann.

12) Vgl. Jánosy, F.: Das Ende der Wirtschaftswunder. Frankfurt 1966.

13) Siehe vor allem Kern, PL, und Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Teil I und II Frankfurt 1970.

14) Vgl. Lutz, B.: Prognosen . . . , a.a.O., S. 331.

Die bisherigen Ausführungen sind insofern einseitig, als sie vorwiegend die Anpassung der Qualifikationsstruktur an die Arbeitsplatzstruktur behandeln. Umgekehrt ist jetzt die Frage zu stellen, ob und wie sich technisch-organisatorische Neuerungen auch den einzelbetrieblichen und örtlich vorhandenen Qualifikationen der Arbeitskraft anpassen. Entsprechende Einflüsse wurden empirisch nachgewiesen¹⁵). Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ist demnach keine direkte Funktion technisch-organisatorischer Veränderung, sondern gebrochen durch die einzelbetriebliche und örtliche Beschäftigungssituation. Sogar teilautomatisierte Anlagen mit im Prinzip gleicher Technik wurden, wie empirische Untersuchungen zeigten¹⁶), in verschiedenen Ländern und Regionen in sehr unterschiedlichen Relationen mit Arbeitskräften besetzt. Offenbar ist also die Limitationalität der Produktionsfunktionen selbst bei fortschreitender Mechanisierung und Automatisierung nicht so eng wie allgemein angenommen. Andererseits hat insbesondere *Jánossy* die limitierende Wirkung der Qualifikationsstruktur auf die ökonomisch-technische Entwicklung (und damit auf die Arbeitsplatzstruktur) betont¹⁷). Es bleibt also umstritten, wie stark ein Zurückbleiben der Qualifikationsstruktur die ökonomisch-technische Entwicklung tatsächlich behindert.

Zumindest ebenso umstritten ist die umgekehrte Frage, ob ein Vorseilen der Qualifikationsstruktur vor der jeweiligen Arbeitsplatzstruktur die Mechanisierung und Automatisierung beschleunigen kann. Insbesondere die Einführung der Grundberufe und der beruflichen Grundlagenfächer wie BMSR-Technik und Datenverarbeitung für die Mehrzahl der Erwerbstätigen in der DDR scheint auf dieser Hypothese zu basieren. Dieser „Bildungsvorlauf“ dürfte vor allem dann in Richtung auf Automatisierung wirksam werden, wenn das extensive Wachstum nicht mehr — wie bisher noch in der BRD — mit Hilfe einer ständig steigenden Zahl (gering qualifizierter) ausländischer Arbeitskräfte fortgesetzt werden kann. Mit der Knappheit gering qualifizierter Arbeitskräfte (bzw. von Facharbeitern, die ihre Dequalifizierung nicht ohne Widerstand hinnehmen) dürfte sich der ökonomische Druck zugunsten der Automatisierung verstärken. Diese Situation antizipierend, halten wir es für sinnvoll, auch in der BRD einen Vorlauf der Qualifikationsstruktur anzustreben und den oben skizzierten Prognoseschwierigkeiten vor allem mit einer Erhöhung der Flexibilität der Qualifikationsstruktur zu begegnen. Dieser „Bildungsvorlauf“ könnte auch unter dem Aspekt der Humanisierung positive Auswirkungen auf die Arbeitsplatzstruktur haben.

5. Konsequenzen für die Inhalte von Ausbildungsordnungen

Gliedert man die Qualifikationsanforderungen in solche, die —
allen Tätigkeiten gemeinsam,

15) Vgl. ders.: Produktionsprozeß . . . , a.a.O.

16) Vgl. Hohe Behörde der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl: Die Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Struktur und Ausbildung des Personals an Hochöfen ... in Stahlwerken, ... in Walzwerken, ... in der Stahlindustrie. Luxemburg 1964—1968.

17) Vgl. *Jánossy*, F., a.a.O.

- mehreren Tätigkeiten (Tätigkeitsfeldern) gemeinsam,
- für ein(e) Tätigkeit (Tätigkeitsfeld) typisch sind¹⁸⁾,

so müßten die Ausbildungsordnungen in Zukunft vor allem den beiden ersten Kategorien entsprechende Ausbildungsinhalte enthalten. Die in den Ausbildungsordnungen bisher übliche Aufzählung von überwiegend technisch-instrumentellen Fertigkeiten und Kenntnissen, die in der Ausbildungszeit „irgendwie“ zu erwerben sind, reicht keinesfalls aus. Statt dessen müßten die einzelnen Ausbildungsaufgaben nach ihrer Allgemeingültigkeit und/oder ihrer Ergiebigkeit für die Fähigkeitsentwicklung ausgewählt und ausgewiesen werden¹⁹⁾. Gegenüber der bloßen Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen über Fakten sollten verfahrensorientierte Lernziele in den Vordergrund treten²⁰⁾. Solche verfahrensorientierten Lernziele sind z. B. die Fähigkeiten,

- Hypothesen aufzustellen und systematisch zu prüfen,
- den Arbeitsablauf rationell zu planen,
- eine bestimmte Arbeitserfahrung auf neue Aufgaben zu übertragen.

Die folgenden, auf die Schule bezogenen Ausführungen im Strukturplan des Deutschen Bildungsrates haben auch für die Berufsausbildung im Betrieb zu gelten:

„Auch die fachlichen Lernziele werden sich mehr als früher ausdrücklich auf die Beherrschung von Verfahren beziehen, die in einem Fach zur Lösung von fachlichen Aufgaben entwickelt und lehrbar gemacht werden. Sie werden dann zu Prozeßzielen (beobachten, beschreiben, unterscheiden, benennen, messen, experimentieren, aber auch nacherzählen, zusammenfassen, interpretieren, interpolieren)²¹⁾.“

Je nach dem Grad der Theoretisierung sowohl der vorberuflichen Bildung als auch der anderen allgemeinbildenden Fächer in der Sekundarstufe I — zumindest soweit sie enger auf die Inhalte der Berufsausbildung bezogen sein könnten bzw. von der Berufsgrundbildung aufgenommen und fortgeführt werden — wäre z. B. ein Curriculum der Berufsgrundbildung realisierbar, das den Anspruch stellt, in theoretisch-analytischer Vorgehensweise relevante Aspekte der Arbeitsorganisation, in ihrem Zusammenhang die Bedingungen und Entwicklungstendenzen der jeweiligen Arbeitstätigkeit einschließlich deren Veränderungsmöglichkeiten in die Ausbildung einzuführen. Ein solches Curriculum könnte neben oder an die Stelle der bisher zu Beginn der Berufsbildung weitgehend üblichen Unterweisung in einfach strukturierten, in sich abgeschlossenen Operationen mit Handwerkszeug nach Art der „Beistellehre“ treten.

18) Vgl. das Konzept der Grundberufe in der DDR.

19) Siehe hierzu Frankiewicz, H.: Technik und Bildung: DDR. Westberlin 1972.

20) Vgl. Wilkening, H.: Verfahrensorientierte Lernziele des Technikerunterrichts im Kooperationsbereich Arbeitslehre. In: Die Arbeitslehre 1972/1. S. 23—29.

21) Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Bonn 1970. S. 83,

Aus den bisherigen, gewiß noch unvollständigen Überlegungen läßt sich der Schluß ziehen, daß die Verbreiterung und Theoretisierung der beruflichen Grundbildung nicht nur aus Postulaten wie Emanzipation und Humanisierung folgt (die nicht selten noch in einer der normativen, idealistischen Pädagogik verhafteten Weise erhoben werden), sondern aus der ökonomisch-technischen Entwicklung und den mangelhaften Prognosemöglichkeiten spezieller Qualifikationsanforderungen abzuleiten ist*).

*) Zu diesem Beitrag erhielt ich wesentliche Anregungen aus Diskussionen mit Michael Mende und Peter Riedner.