

Berufsausbildung zwischen gestern und heute

Ergebnisse und Folgerungen aus Betriebsuntersuchungen

Sinn und Aufgaben einer Reform unseres Berufsausbildungswesens werden seit Jahren in den Gewerkschaften, den Berufsorganisationen, der Wirtschaft und in den Ausschüssen der Parlamente diskutiert. Wenn eine solche Neuordnung von Erfolg sein soll, dann muß sie den Gegebenheiten und Entwicklungstendenzen unserer Gesellschaft entsprechen. Einige der Fragen, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sein können, sollen hier angesprochen werden.

1. Die Berufswahl

Es läßt sich heute vielfach beobachten, daß die traditionellen Lehrberufe gegenüber der Anlernausbildung und der ungelernten Arbeit bevorzugt werden. Die Eltern drängen darauf, daß der Junge „etwas Ordentliches lernt“, er soll unter keinen Umständen „Laufjunge“ werden und zeit seines Lebens ein „Ungelernter“ bleiben. Die Entscheidung für den Lehrberuf fällt in den meisten Fällen auch dann, wenn die Aussicht besteht, als angelernter Arbeiter mehr zu verdienen als ein Facharbeiter in der Industrie oder der Geselle im Handwerksbetrieb. Es sind weniger die lohnpolitischen Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen, die die Berufswahl bestimmen; die berufliche Entscheidung hängt in erster Linie ab von dem sozialen Ansehen, das ein bestimmter Beruf genießt. Hinzu tritt die Überlegung, daß der in einer Lehre ausgebildete Facharbeiter dem Schicksal der Arbeitslosigkeit leichter entgehen kann als der angelernte oder ungelernete Arbeiter, da er über eine größere berufliche Beweglichkeit verfügt. Schließlich erhoffen sich viele Eltern von einem Lehrberuf auch, daß er ihren Kindern bessere Aufstiegschancen bietet als eine andere Arbeit, und wenn sie gar den Wunsch hegen, ihren Jungen später einmal „selbständig“ werden zu lassen, dann erscheint dazu der Lehrberuf als unabdingbare Voraussetzung.

Erst in zweiter Linie wird in Betracht gezogen, um welchen Betrieb es sich handeln könnte, in den der Junge oder das Mädchen eintreten soll. Die Wahl des Lehrbetriebes ist den Eltern und Jugendlichen natürlich noch seltener freigestellt als die eigentliche Berufswahl. Im allgemeinen wird der Industriebetrieb dem Handwerksbetrieb vorgezogen, und zwar einmal deshalb, weil in der Industrie eher die Aussicht besteht, nach Beendigung der Lehrzeit weiterbeschäftigt zu werden, und zum zweiten wegen der besseren und technisch vielseitigeren Ausbildungsmöglichkeiten. Daneben spielt es für die Eltern eine wesentliche Rolle, ob der betreffende Lehrbetrieb einen „gerechten“ Lohn zahlt und in welchem Umfang der Belegschaft zusätzliche soziale Leistungen gewährt werden. Als ein letztes wichtiges Kriterium für die Wahl des Lehrbetriebes fällt schließlich der Name, der Ruf, die Berühmtheit der Firma ins Gewicht.

Alle diese Vorstellungen und Wünsche der Eltern und Jugendlichen können am ehesten im industriellen Großbetrieb erfüllt werden. Die fortschreitende Industrialisierung unserer Gesellschaft findet so ihr Gegenstück in den Wünschen der meisten Eltern, ihre Kinder in einem industriellen Betrieb lernen zu lassen, soweit eine praktische Berufsausbildung überhaupt in Betracht gezogen wird. Wenn sich diese Auffassung in ländlichen Gebieten noch nicht überall und endgültig durchgesetzt hat, so ist das kein Gegenbeweis. Die Entwicklung tendiert unverkennbar in Richtung auf die Industrieausbildung, ohne daß damit alle Formen der industriellen Arbeitstechnik bejaht würden.

Neben den skizzierten Ansprüchen der Eltern und Jugendlichen und den arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten sind es nun die Anforderungen der Betriebe, die der beruflichen Entscheidungsfreiheit Grenzen setzen und die gegenüber früheren Zeiten außerordentlich gestiegen sind. Der Nachwuchs soll nicht nur über körperliche Ge-

sundheit, sondern auch über gute allgemeine Kenntnisse und eine gewisse geistige Beweglichkeit verfügen. Das jeweilige Schwergewicht der Anforderungen ist von Betrieb zu Betrieb und in den einzelnen Berufen unterschiedlich gelagert, und ebenso verschieden sind die Methoden, deren sich die Betriebe bei der Nachwuchsauslese bedienen. In den Landgebieten geht das in der hergebrachten Weise vor sich. Man kennt jemanden direkt oder durch Bekannte und stellt ihn ein. In Großbetrieben dagegen hat sich die psychologische Eignungsuntersuchung zunehmend durchgesetzt. Das Ergebnis der Eignungsprüfung, der persönliche Eindruck und die Schulzeugnisse sind die Faktoren, die ein gut geleiteter Betrieb bei der Auswahl seines Nachwuchses beachtet. Erst die Kombination dieser Gesichtspunkte erlaubt es, ein zutreffendes Bild zu gewinnen.

Den Berufsberatungsstellen und Arbeitsvermittlungen kommt bei der Lösung dieser Aufgabe gleichfalls eine große Bedeutung zu. In Zusammenarbeit mit der Wirtschaft können Betriebsbesichtigungen durchgeführt werden. Dabei hat es sich als zweckmäßig erwiesen, den Jugendlichen mehrere Betriebe zu zeigen, um ihnen einen Vergleich zu ermöglichen. Vor allem in kleineren Handwerksbetrieben ist man dazu übergegangen, die Bewerber vor ihrer endgültigen Berufsentscheidung einige Male in den Betrieb einzuladen und ihnen Gelegenheit zu geben, sich die Arbeitsweise und die Menschen ein wenig anzusehen. Solche Besuche gestatten zwar beiden Teilen kaum eine abgerundete Urteilsbildung, sind aber doch geeignet, die größten Mißverständnisse und Illusionen vieler Jugendlicher hinsichtlich der sie erwartenden Arbeit abzubauen und es dem Meister zu ermöglichen, sich einen ersten Eindruck zu bilden. Wo direkte Betriebsbesichtigungen nur schwer möglich sind — beispielsweise in Landgebieten —, sind Film, Presse und Funk Ausweichmöglichkeiten, mit deren Hilfe man viel für die Klärung der Berufsvorstellungen und wünsche tun kann. Insbesondere in Großstädten bietet sich darüber hinaus die Ausstellung über berufskundliche Fragen als ein weiterer Weg zur Vertiefung des beruflichen Verständnisses von Eltern und Jugendlichen an.

2. Ziele und Methoden der Berufsausbildung a) Die Grundausbildung

Man muß zunächst die Unterscheidung treffen zwischen einer Grundausbildung im Betrieb als einem ersten Lehrabschnitt und der Grundausbildung in außerbetrieblichen . Grundausbildungslehrgängen (Bayern) oder Förderkursen und Grundlehrgängen (Hamburg und Schleswig-Holstein). Diese außerbetrieblichen Lehrgänge dienen der Berufsfindung, -förderung oder -vorbereitung. Sie haben den Vorteil, die Jugendberufsnot durch die Aufnahme eines Teiles der lehrstellensuchenden Jugend mildern zu können, und sie erlauben weiterhin Ausbildern, Eltern und Jugendlichen, sich im Verlauf der Tätigkeit in dieser Grundausbildung (Metall, Textil, Holz usw.) über die Berufsneigung und -eignung Klarheit zu verschaffen.

Um diese Formen der Grundausbildung ist seit ihrem Bestehen ein heftiger Streit entbrannt. Es wird behauptet, die außerbetriebliche Grundausbildung habe gegenüber der Lehre im Betrieb wesentliche Nachteile. Soweit man sich darüber ein Bild machen kann, scheint die Tatsache, daß die Jugendlichen zunächst nicht in der betrieblichen Umgebung ausgebildet werden, jedoch keine ungünstigen Einflüsse auszuüben. Die Grundausbildung soll ja die Lehrzeit im Betrieb nicht völlig ersetzen, sondern sie will und kann nur Vorstufe sein. Während der Zeit ihrer Mitarbeit in diesen Lehrgängen, die zwischen einem Jahr und drei Monaten andauern, sollen sich die Lehrstellenanwärter an die einfachsten Regeln des Berufslebens gewöhnen. Darin kann sich die Arbeit in den Grundausbildungslehrgängen jedoch nicht erschöpfen. Sie dürfen nicht nur berufsvorbereitende Arbeiten leisten, sondern müssen eine echte Berufsgrundausbildung betreiben und die Jugendlichen soweit fördern, daß sie nach Ablauf einer einjährigen Grundausbildung über mindestens die gleichen Kenntnisse verfügen, die sie sich in einer

BERUFSAUSBILDUNG ZWISCHEN GESTERN UND HEUTE

guten betrieblichen Berufsausbildung im ersten Lehrjahr angeeignet haben könnten. Diese Forderung muß aus zwei Gründen mit Nachdruck erhoben werden: Einmal sind die Jugendlichen nur zu einer interessierten Teilnahme an solchen Lehrgängen zu bewegen, wenn sie das Gefühl haben, damit in ihrem späteren Beruf etwas anfangen zu können, und zum anderen besteht nur dann Aussicht, die Anerkennung der außerbetrieblichen Grundausbildung als erstes Lehrjahr bei Industrie und Handwerk allgemein zu erreichen, wenn die dort betriebene Ausbildung eindeutig berufsbezogen ist. Es dürfte an sich bei einer vernünftigen Argumentation möglich sein, wesentliche Bedenken der Wirtschaft gegen die außerbetriebliche Grundausbildung zu zerstreuen, zumal viele Betriebe der Industrie dazu übergegangen sind, auch im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung eine Grundausbildung einzuführen. Damit ist gemeint, daß sich die Ausbildung im ersten Jahre auf die Arbeit in der Lehrwerkstatt beschränkt — in dieser Zeit wird die Grundausbildung durchgeführt —, und daß die beiden bzw. drei folgenden Lehrjahre dem Lehrling bereits Gelegenheit geben sollen, die Produktion selbst kennenzulernen und in den verschiedenen Abteilungen des Betriebes mitzuarbeiten. Gegen diese schon vielfach übliche Form der betrieblichen Grundausbildung, die Werkstattausbildung im wesentlichen auf das erste Lehrjahr zu beschränken, können jedoch ernsthafte Bedenken geltend gemacht werden. Es besteht dabei die Gefahr, daß in den späteren Lehrjahren das in der Produktion verbreitete Gruppenakkordprinzip die Sorge um die Ausbildung der Lehrlinge zu kurz kommen läßt. Die verantwortlichen Ausbilder müssen in jedem Fall das notwendige Interesse und die Zeit haben, sich wirklich um die Ausbildung der Lehrlinge zu kümmern. Das ist naturgemäß bei der Akkordarbeit nur schwer zu bewerkstelligen, ein Grund, der viele Industriebetriebe noch davon abhält, diesen Weg der Ausbildung zu gehen. Vielleicht schafft die in den Großbetrieben zu beobachtende Entwicklung zum Zeitlohn günstigere Bedingungen für eine solche Ausbildung von Lehrlingen in den Produktionsbetrieben.

Die Jugendlichen selbst stehen im allgemeinen zu dieser Art der Ausbildung positiv. In der Lehrwerkstatt können sie nur „üben“, aber sie möchten so schnell wie möglich „wirklich arbeiten“. Die Tatsache, daß die in der Produktion hergestellten Werkstücke auch wirklich verwendet werden, ist vielen ein Ansporn zu persönlicher Höchstleistung. Insofern kann die günstige Auswirkung einer Verlagerung der Ausbildung in die Produktion nicht übersehen werden. Sie trägt dazu bei, die Arbeitsfreude der Lehrlinge zu heben. Ungeachtet dessen wird aber doch vielfach die Beschäftigung in den Erhaltungsbetrieben der in der Produktion vorgezogen. Man kann dort „ein Stück von Anfang bis zu Ende selber machen“. Gemeinsam ist allen Lehrlingen jedoch die Neigung, aus dem Stadium des Übens so bald wie möglich herauszukommen und „vollwertig“ in die Arbeit des Betriebes eingegliedert zu werden. Diesem Drang der Lehrlinge versucht man in manchen Betrieben durch die Verlegung eines Teiles der Produktion in die Lehrwerkstatt Rechnung zu tragen. Bei allen diesen Versuchen sollte man jedoch nicht dem Irrtum verfallen, der Lehrling müsse eine qualifizierte Arbeitskraft ersetzen können.

b) *Spezielle oder allgemeine Berufsbefähigung?*

Die Frage, ob es das Ziel der Berufsausbildung sein soll, eine spezielle oder allgemeine Berufsbefähigung der Jugendlichen anzustreben, ist unter verschiedenen Gesichtspunkten zu betrachten. Es entspricht der Berufstradition in Deutschland, dem Facharbeiter und damit einer allgemeineren Berufsausbildung den Vorzug zu geben vor der Anlernausbildung oder der ungelerten Arbeit, obwohl der angelernte Spezialarbeiter in der Produktion vielfach bereits mehr verdient als der Facharbeiter in den Erhaltungsbetrieben.

Ein Vergleich zwischen der handwerklichen und industriellen Ausbildung führt zu dem Ergebnis, daß die Ausbildung in der Industrie auf eine allgemeine Berufsbefähigung hinstrebt, während den Lehrlingen in den meisten Handwerksbetrieben eine solche breitere Ausbildung nicht mehr vermittelt werden kann. Der Lehrling wird im Handwerk vom ersten Tag an als Arbeitskraft angesehen und entsprechend eingesetzt. In der Industrie dagegen — und hier vor allem wiederum in den Großbetrieben — spielt die Quantität der geleisteten Arbeit nur eine untergeordnete Rolle. Es kommt demgegenüber auf die fachliche Qualität des Lehrlings und seiner Arbeitsleistung an. Hier ergibt sich also die auf den ersten Blick paradox erscheinende Feststellung, daß die Industrie eine allgemeine Ausbildung vermittelt, soweit sie selbst Facharbeiternachwuchs heranbildet, das Handwerk dagegen eine viel speziellere und an den jeweiligen Erfordernissen der Produktion orientierte Ausbildung vorzieht. Erst nach der Ausbildung wird der Jugendliche in der Industrie mit speziellen Arbeiten betraut, während es im Handwerk meist wieder genau umgekehrt ist. Die industrielle Ausbildung wird also viel weitergehend typisch handwerklichen Ausbildungszielen gerecht als das Handwerk selbst. Die industrielle Ausbildung kann planmäßiger und systematischer durchgeführt werden als im Handwerk. Gerade die so spezielle Ausbildung im Handwerk ist es auch, die eine Vermittlung von jungen Gesellen in die Industrie so erschwert. In unserer gegenwärtigen Situation, in der die meisten Jugendlichen im Handwerk ausgebildet werden, dort aber nach Abschluß ihrer Ausbildung oft nicht weiterbeschäftigt werden können, wirkt sich die spezielle, unkontrollierbare und unsystematische Ausbildung des Handwerks häufig negativ für den Jugendlichen und sein berufliches Fortkommen aus. Der handwerklich ausgebildete Jugendliche verfügt heute nicht mehr über die notwendige berufliche Beweglichkeit. Diese Feststellungen sind natürlich nicht für alle handwerklichen Berufe in gleicher Weise kennzeichnend. Sie gelten vor allem für die Zweige des Handwerks, die ihre Lehrlinge später an die Industrie abgeben.

c) *Ausbildungsplan und Berufsbild*

Von ähnlicher Bedeutung wie die Frage nach der allgemeinen oder speziellen Berufsbefähigung ist es, ob der Berufsausbildung ein Ausbildungsplan zugrunde liegt oder nicht. Wie bereits angedeutet, ergeben sich aus der Art des Ausbildungsverlaufs in Handwerksbetrieben Schwierigkeiten, die eine geplante und systematische Berufsausbildung erschweren. Die Industrie ist eher in der Lage, der Ausbildung einen durchdachten und durchführbaren Plan zugrunde zu legen. Ein solcher Plan ist ja nicht nur für die Selbstkontrolle des Betriebes über Stand und Erfolg der Berufsausbildung wichtig, sondern er hat eine spezifische pädagogische Bedeutung. Es wirkt sich sehr vorteilhaft auf das Interesse, die Arbeitsbereitschaft und den Fortbildungswillen der Lehrlinge aus, wenn in manchen Betrieben der Industrie dazu übergegangen wird, Werkbücher zu führen oder Leistungstabellen für den einzelnen Lehrling anzufertigen. Auf diese Weise kann sich der Lehrling von seinen eigenen Leistungen und denen seiner Kameraden ein Bild machen und weiß, welche Anstrengungen er aufwenden muß, um in der Ausbildung Schritt halten zu können. Vorteilhaft hat sich auch die Einschaltung von Zwischenprüfungen ausgewirkt, da sie insbesondere nach Abschluß der Grundausbildung einen Aufschluß darüber geben, für welche spezielle Berufslaufbahn der Lehrling besonders geeignet erscheint. Es ist natürlich ohne weiteres einzusehen, daß die Möglichkeit zu einer derartigen Verfeinerung der Ausbildungsmethodik dem spezialisierten Großbetrieb der Industrie am ehesten offensteht. Aber auch in der handwerklichen und gewerblichen Ausbildung sollte man darauf sehen, dem Lehrbetrieb und dem Lehrling bzw. seinen Eltern während der Lehrzeit Gelegenheit zu geben, die Richtigkeit der Berufswahl und den Stand der Ausbildung zu überprüfen.

3. *Ausbilder und Lehrling*

Die Aufgabe des Ausbilders erschöpft sich nicht darin, seinen Lehrlingen die technischen Handfertigkeiten ihres Berufes beizubringen. Er soll darüber hinaus die allgemein menschliche und geistige Entwicklung des Lehrlings fördern. Ohne Zweifel war der menschliche Kontakt zwischen Meister und Lehrling in der alten Handwerkerfamilie am besten gewährleistet. Aber die Versachlichung der Arbeitsbeziehungen auch im Handwerk hat hier wie fast überall zu einer weitgehenden Entpersönlichung des wechselseitigen Verhältnisses geführt. Der Kontakt zu den Vorgesetzten bestimmt sich in Art und Intensität heute weitgehend nach der Funktion, die der jeweilige Vorgesetzte dem Jugendlichen gegenüber einnimmt. Die Ausdehnung und Spezialisierung der industriellen Großbetriebe vor allem führt dazu, daß der Lehrling in unmittelbarem Kontakt nur mit den Ausbildern und Vorarbeitern, nicht aber mit dem Ausbildungsleiter oder anderen leitenden Persönlichkeiten des Werkes kommt.

Ausgedehnte Befragungen von Lehrlingen vermitteln nun ein Bild davon, mit welchen Maßstäben die Lehrlinge selbst ihre Vorgesetzten messen und ihr Verhalten zu ihnen bestimmen. Es sind im wesentlichen drei Eigenschaften und Fähigkeiten, die den Lehrling dazu veranlassen können, von einem Ausbilder als einem „Pfundskerl“ zu sprechen. Neben der menschlichen Bindung, die zwischen Ausbilder und Lehrling bestehen soll, ist dessen fachliche Qualität und seine Bereitschaft, die Sache der Lehrlinge gegenüber der Betriebsleitung zu seiner eigenen zu machen, für ein solches Urteil von ausschlaggebender Bedeutung. Der Lehrling will auf jeden Fall das Gefühl haben, als Mensch gleichwertig anerkannt und behandelt zu werden. Das beginnt bei der praktischen Gestaltung der Ausbildung. Es ist von großer Bedeutung, ob der Lehrling lediglich ausführendes Organ ist oder ob der Meister versucht, ihn zu einer gewissen Mitverantwortung für den Fortgang seiner Ausbildung zu erziehen. Ein Beispiel dafür gibt ein Ausbilder in einem Industriebetrieb des Ruhrgebiets. Er zieht sich mit seiner Lehrlingsgruppe in einen abgelegenen Raum zurück und läßt sich dann in einer zwanglosen Unterhaltung Vorschläge machen, wie ein Arbeitsgang nach Meinung der Lehrlinge am zweckmäßigsten gestaltet werden könne. So werden die Lehrlinge zum Nachdenken veranlaßt und sind ihren Kameraden in anderen Arbeitsgruppen in der selbständigen Arbeitsgestaltung und im Verständnis des Gelernten oft weit voraus.

Bei einem Vergleich des Verhältnisses zwischen Ausbildern und Lehrlingen in Industrie und Handwerk drängt sich die Feststellung auf, daß die Freistellung von Meistern eigens für die Berufsausbildung in der Industrie ungeachtet der verbreiteten Versachlichung der Arbeitsbeziehungen die Gestaltung eines engeren Verhältnisses zu den Lehrlingen wesentlich erleichtert. Der Ausbilder in der Industrie ist von seiner Funktion her nicht dazu verpflichtet, Rücksichten auf kommerzielle Überlegungen des Betriebes zu nehmen und kann demzufolge die Anliegen seiner Lehrlinge unvoreingenommener und erfolgversprechender vertreten. Dieser Vorteil wird durch die Möglichkeit eines engeren menschlichen Kontaktes zwischen Handwerksmeister und Lehrling kaum aufgewogen, da der Handwerksmeister sein pädagogisches Gewissen allzuoft hinter kaufmännischen Überlegungen zurückstellen muß. Das Ideal der alten Handwerker Ausbildung kann auch unter diesem Gesichtspunkt nicht wieder erreicht werden, es sei denn, man würde den Handwerksbetrieb durchgreifend rationalisieren und damit auch die Lehrlingsausbildung rentabler gestalten. Das aber käme der Industrialisierung des Handwerks gleich.

4. *Das Verhältnis zu Betrieb und Gewerkschaften*

Die Stellung des Lehrlings zum Betrieb und zu den Gewerkschaften hängt weniger von seinen eigenen Vorstellungen ab, weil er darüber meist noch kaum verfügt, als

vielmehr von den verschiedenen Bestrebungen, ihn in dieser oder jener Weise in eine Beziehung zum Betrieb zu setzen. Viele Arbeitgeber gehen dazu über, eine bewußte Pflege der Betriebsgemeinschaft zu betreiben mit dem Ziel, die Arbeitsfreude und die Produktivität zu steigern. Daneben mag bei manchen Arbeitgebern der Gedanke mitspielen, den Betrieb zu einer Art „Heimat“ für „seine“ Arbeiter zu machen und auf diesem Wege die Einflußmöglichkeiten der Gewerkschaften zu verringern. Solche Bemühungen reichen von einer verstärkten Betonung sozialer Einrichtungen bis zu den unterschiedlichen Spielarten des Mitunternehmertums. Eine durch derartige Maßnahmen der Betriebsleitung angestrebte Neutralisierung der Gewerkschaften kann so weit führen, daß keine Gewerkschaftsversammlungen mehr stattfinden und man sich statt dessen in Betriebsversammlungen einfindet und mit dem „Chef“ unmittelbar in einer freundlichen, wenn auch durch Leutseligkeit etwas getrübten Atmosphäre verhandelt. Die Haltung der Lehrlinge zu Betrieb und Gewerkschaften bleibt davon nicht unberührt. Die Jugendsprecher haben nicht immer die notwendige Autorität, und die Institutionalisierung der Gewerkschaften und der Betriebsräte wirft ihre Schatten auch auf die Möglichkeiten einer anpassungsfähigen betrieblichen Jugendarbeit. Die Betriebsrätebüros sind vor allem in den Großbetrieben zu „Dienststellen“ geworden, und die Funktion der Arbeitnehmervertreter gleicht in den Augen vieler Arbeiter mancherorts der eines „Beamten“. Die Betriebsräte sind nicht mehr überall der lebendige Transformator zwischen Belegschaft und Betriebsleitung in sozialen, wirtschaftlichen und politischen Belangen. Diese Erscheinung ist solange nicht allzu problematisch, wie die Betriebe von sich aus noch nicht dazu übergegangen sind, eine *relativ* befriedigende Lohn- und Sozialpolitik zu betreiben. Ist das jedoch der Fall und versucht die Betriebsleitung so, die Betriebsräte in einer ihrer wesentlichsten Funktionen zu neutralisieren, dann bleibt zunächst nichts als die Gewohnheit, daß man ja einen Betriebsrat haben muß, weil es schon lange und überall in ordentlichen Betrieben so ist. Weist der überspitzte Egoismus vieler Unternehmer den Betriebsräten auch heute noch weithin die Aufgabe zu, in betriebspolitischer Hinsicht das unverzichtbare Rückgrat der Belegschaft zu sein, so zeichnen sich hier doch Probleme ab, mit denen sich die Gewerkschaften befassen müssen. Es soll mit diesem Hinweis nicht einer sozialen Auseinandersetzung um ihrer selbst willen das Wort geredet werden, aber viele der „neuen“ Wege einer unternehmerischen Betriebspolitik führen eben nicht zu dem Rom einer sozialen und vor allem wirtschaftlichen Neuordnung! — So schwer es aber andererseits in Großbetrieben sein mag, es gibt auch da keine andere Möglichkeit, als durch eine vielseitige und lebendige gewerkschaftliche Arbeit zu versuchen, den direkten Kontakt der Betriebsräte mit der Belegschaft zu erhalten und zu festigen. Insbesondere die Notwendigkeit einer Einbeziehung der Jugendlichen einschließlich der Lehrlinge in eine ihrem Alter und Interesse entsprechende gewerkschaftliche Arbeit läßt erkennen, daß dieses Ziel nur von Menschen erreicht werden kann, die nicht als „Vertreter des Betriebsrates“ zu den Jugendlichen kommen, sondern die selbst als Mensch etwas darstellen und von der persönlichen Seite her einen Zugang zu den jungen Kollegen gewinnen können. Man wird darüber hinaus nicht darum herumkommen, die Betriebspolitik in jeder nur möglichen Hinsicht von Seiten der Betriebsräte selbst mitzugestalten und auch etwa die Herausgabe einer Jugendzeitung des Betriebes nicht unbedingt an der Überlegung scheitern zu lassen, so etwas habe es früher nicht gegeben. Wenn den betriebspolitischen Bestrebungen vieler Unternehmer, reale Interessengegensätze zu verwischen und zu verniedlichen, erfolgreich begegnet werden soll, dann müssen die Betriebsräte zu einem engen und dauernden Kontakt mit der Belegschaft kommen und ihre abwartende Haltung gegenüber der Betriebspolitik aufgeben zugunsten einer bewußten, durchdachten und zielstrebigen eigenen Konzeption von dem Zusammenleben der arbeitenden Menschen, vor allem aber ihrer jungen Arbeitskollegen, im Betrieb.

5. *Praktische und theoretische Berufsausbildung*

Für den Erfolg der Berufsausbildung ist ein gutes Zusammenspiel von Betrieb und Berufsschule unerlässlich. Die Ausbildung in der Berufsschule muß auf die Eigentümlichkeiten der einzelnen Wirtschaftszweige eingehen und über den Beruf hinaus auch betrieblichen Gesichtspunkten Rechnung tragen.

In den industriellen Großbetrieben ergibt sich dazu vielfach Gelegenheit. Um eine Vergleichbarkeit der Leistungen zu ermöglichen und die Zuordnung der betrieblichen Ausbildung zu dem ergänzenden Unterricht in der Berufsschule sicherzustellen, nehmen die einzelnen Lehrgänge jeweils geschlossen am Berufsschulunterricht teil. Die Unterrichtszeiten können so mit dem Betriebsverlauf weitgehend abgestimmt werden. Diese enge Koordination betrieblicher und theoretischer Berufsausbildung hat den Vorteil, einen Leistungsvergleich zwischen Schule und Betrieb anstellen zu können und in gemeinsamer Beratung von Meistern und Lehrern zu überlegen, wie beide Seiten der Ausbildung im Hinblick auf die Interessen des Betriebes und auf die Leistungen der Lehrlinge am besten miteinander verbunden werden können. Voraussetzung dafür ist allerdings, daß sich Schule und Betrieb über die Ziele der Ausbildung verständigen können. Als gemeinsamer Maßstab bietet sich hier u. a. das Berufsbild an. Die Betriebe, die von sich aus ein gutes Zusammenspiel mit den Berufsschulen anstreben, sind leider bis heute Oasen in der Wüste kaufmännischer Überlegungen der Betriebsleiter und -inhaber. Die Bereitschaft, die Lehrzeit auch wirklich als eine solche anzuerkennen, ist vielfach noch nicht vorhanden. Hier bleibt im Vorfeld der Pädagogik noch eine Menge zu tun übrig.

6. *Facharbeiter — ja oder nein?*

Im Laufe der letzten Jahrzehnte ist die Zahl der angelernten und ungelerten Arbeiter ständig angewachsen. Diese Feststellung gilt insbesondere für die Industrie. Der angelernte Spezialarbeiter beherrscht weithin die Produktionsbetriebe der Industrie, während der Facharbeiter vorwiegend in den Erhaltungsbetrieben beschäftigt wird. Das hat zur Folge, dem Spezialarbeiter von der Betriebspolitik her eine größere Bedeutung zuzuerkennen, weil die Produktion in der Wertskala der Betriebe selbstverständlich an erster Stelle steht. Es steht aber außer Zweifel, daß im Interesse einer größeren beruflichen Beweglichkeit der Arbeiter und ihrer sozialen Sicherheit einer breiteren grundlegenden Ausbildung der Vorzug gegenüber einer betonten Spezialausbildung gegeben werden muß. Zum gleichen Ergebnis käme wahrscheinlich eine Überlegung, die diese Frage unter den Gesichtspunkten einer wirtschaftlichen Rahmenplanung betrachtet. Man kann dieses Problem, welchem Ausbildungstyp in Zukunft die größere Beachtung geschenkt werden muß, nicht einfach der Entwicklung anheimstellen. Es ist notwendig, das Verhältnis zwischen Anlern- und Fachausbildung und das zwischen industrieller und handwerklicher Ausbildung in bezug auf die einzelnen Berufe und Wirtschaftszweige, im Hinblick auf die Folgen für die berufliche Beweglichkeit und soziale Sicherheit der Arbeiterschaft und unter Berücksichtigung verschiedener möglicher Wirtschaftsordnungen zu beobachten und die Lösung dieser Frage im Rahmen einer weitsichtigen Nachwuchspolitik anzustreben.

Auch die Frage der Ungelernten bedarf einer sorgfältigen Überprüfung. Es soll hier nicht das mißverständliche Wort von der Vermassung gebraucht und auf die Ungelernten angewandt werden, aber es ist beispielsweise in der Gewerkschaftsbewegung eine alte Erfahrung, daß ihre stärksten Stützen die organisierten Facharbeiter der Industrie sind. Anders und mit den Worten eines Betriebsratsvorsitzenden gesagt: „Der dumme Arbeiter war noch nie ein guter Gewerkschafter.“ Das gilt nicht nur für die Aufgeschlossenheit gegenüber den Gewerkschaften und z. B. gegenüber der Mitbestimmung, sondern diese Tatsache ist darüber hinaus von großer Bedeutung für die

ULRICH LOHMAR

Einordnung dieser Schicht der Arbeitnehmerschaft in Staat und Gesellschaft. Fällt die Entscheidung zugunsten einer weiteren Ausweitung der ungelerten und angelernten Arbeiter, dann wird man der Allgemeinbildung gerade dieser Arbeiterschichten eine größere Beachtung schenken müssen. Einem angemessenen staatsbürgerlichen Unterricht in der Berufsschule erwachsen hier große Aufgaben.

7. Schlußbemerkung

Die erörterten Probleme und Ergebnisse einiger Betriebsuntersuchungen und anderer Arbeiten können keinen Anspruch darauf erheben, die gesamte Problematik der Berufsausbildung in der modernen Gesellschaft zu erfassen. Sie beschränkten sich im wesentlichen bewußt auf einige Fragen der handwerklichen und industriellen Ausbildung. Eine Untersuchung des Berufsausbildungswesens — als umfassende Arbeit angesetzt seit langem dringend notwendig — müßte jedoch auf die Landwirtschaft, das Gewerbe, die öffentlichen Betriebe, die Hauswirtschaft usw. ausgedehnt werden. Ein wesentlich breiterer Raum wäre der Untersuchung der Berufsschulen und ihrer Wirksamkeit einzuräumen. Diese Überlegungen sollten lediglich einige Schwerpunkte der Problematik in der Berufsausbildung aufzeigen, an denen weitergehende Forschungsarbeiten ansetzen können¹).