

## Die berufliche Qualifizierung von Jungarbeitern im Spannungsfeld von Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen<sup>1)</sup>

---

*Diplom-Soziologin Ingrid Drexel und Diplom-Volkswirt Christoph Nuber sind wissenschaftliche Mitarbeiter des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung in München und arbeiten an theoretischen und empirischen Fragestellungen der Beziehungen von Qualifikation und Produktion.*

### *Die Anlernung — das „andere Bein“ der Qualifizierung für Industriearbeit*

Die breite berufsbildungspolitische Diskussion der letzten Jahre war so gut wie vollständig auf die berufliche Ausbildung, ihre Mängel und deren negative Folgen für die betroffenen jungen Arbeitnehmer konzentriert. Daß die Aufnahme in ein Ausbildungsverhältnis nicht die Regelsituation für jugendliche Schulabgänger darstellt, wurde kaum diskutiert und problematisiert<sup>2)</sup>.

Soweit Jugendliche ohne Ausbildung in Arbeitertätigkeiten in der Industrie einmünden, ist der Weg ihrer Qualifizierung für Industriearbeit traditionellerweise die unsystematische, zum Teil mehrmalige Anlernung im Produktionsprozeß — meist bis zum 18. Lebensjahr an Hilfsarbeiter-Arbeitsplätzen, die

---

\*) Der folgende Beitrag geht aus von Ergebnissen einer (noch nicht veröffentlichten) Studie zur Problematik betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter, die im Auftrag des BMBW vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München erstellt wurde; sowie von Arbeiten im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München „Prozesse und Probleme der Besondere öffentlicher Bildung“ (Teilprojekt C 3).

1) Obwohl z. B. im Jahr 1970 ca. 15 vH aller Berufsschüler und Berufssonderschüler — etwa 9 vH der männlichen und ca. 23 vH der weiblichen — ohne Ausbildungsvertrag waren. (Vgl. Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, Bildungswesen, II. Berufsbildende Schulen, 1970).

nicht dem Jugendarbeitsverbot unterliegen (Laufbotentätigkeiten etc.), später an Angelernten-Arbeitsplätzen.

Diese Anlernungsprozesse sind weder Gegenstand der berufsbildungspolitischen Diskussion noch der rechtlichen Regelung durch das Berufsbildungsgesetz. Diese Ausklammerung entspricht dem ja nur beschränkten Interesse der Wirtschaft an der Ausbildung von Facharbeitern<sup>3</sup>).

Für eine Vielzahl von Tätigkeiten mit zum Teil hohen Anforderungen („Produktionsarbeiter-Tätigkeiten“) in einer ganzen Reihe von Industriebranchen werden so gut wie ausschließlich Angelernte eingesetzt; für diese Tätigkeiten gibt es meist auch keine Ausbildungsberufe. Aber auch in facharbeiterintensiven Produktionsprozessen werden nicht nur Facharbeiter, sondern auch Angelernte beschäftigt. Die Qualifizierung durch Anlernung ist also im derzeitigen Berufsbildungssystem der BRD als eigenständiges „zweites Bein“ der Qualifizierung für Industriearbeit anzusehen.

Angelernter zu sein bedeutete immer schon eine relativ schlechtere Position für die betroffenen Arbeitnehmer — etwa im Vergleich zu Facharbeitern — in bezug auf die Arbeitssituationen, Berufsverläufe und generelle Lebenschancen; dies vor allem deshalb, weil sie aufgrund der Betriebsspezifika und des Fehlens eines Zertifikats ihrer Qualifikation relativ stark an den anlernenden Betrieb gebunden sind, wenn sie nicht „woanders völlig von vorne anfangen“ wollen.

#### *Probleme der Anlernung und betriebliche Reaktionen*

Es gibt jedoch deutliche Hinweise dafür, daß die Anlernung — zumindest die von Jugendlichen — als Qualifizierungsform selbst im betrieblichen Interesse defizitär wird. Darauf verweisen verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen, die in den 60er und der ersten Hälfte der 70er Jahre von einer Reihe von Großbetrieben für Jugendliche installiert wurden.

Zum einen geht es hierbei um verschiedene Formen von betrieblichen *Förderkursen* für zukünftige Produktionsarbeiter: wöchentlich maximal halbtägige Kurse, die in einer Art von "Werkunterricht auf einfachstem Niveau Informationen über den Betrieb vermitteln, Lücken an Allgemeinbildung (soweit für die Arbeitsausübung unabdingbar) ausfüllen, bestimmte manuelle Fertigkeiten (durch Basteln, einfachste Metallübungen etc.) trainieren sowie Gelegenheiten zu Sport und zur Diskussion über „Zeitgeschehen“ bieten.

Zum anderen geht es hierbei um an *Facharbeiterausbildung angelehnte*, aber ihr gegenüber deutlich *reduzierte Qualifizierungsgänge* für Arbeitskräfte, die in facharbeiterintensiven Produktionsbereichen eingesetzt werden sollen: Vor 1969 gab es die sogenannten Werkerbildungen. Heute, nach deren Verbot durch

---

3) Vgl. hierzu Peter Binkelmann, Fritz Böhle und Irntraud Schneller, Industrielle Ausbildung und Berufsausbildungsrecht, EVA, Köln 1975.

das Berufsbildungsgesetz, ist insbesondere die Nutzung von Qualifizierungsmöglichkeiten für verschiedene sogenannte Problemgruppen — wie „berufs-unreife“ Jugendliche und „behinderte“<sup>4)</sup> Jugendliche — von Bedeutung: verschiedene Formen der (Vg- bis 2jährigen) Grundausbildung, die sowohl von öffentlichen Trägern wie auch von Betrieben oder Zweckgemeinschaften von Betrieben getragen werden können und überwiegend von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden. Faktisch unterliegen sie weder in Art und Niveau des Qualifizierungsergebnisses noch in der Art der Durchführung den öffentlichen Normen und Kontrollen des Berufsausbildungsrechts; sie erbringen auch kein vollwertiges Ausbildungszertifikat (wie etwa den Facharbeiterbrief<sup>5)</sup>).

Beide Typen von Qualifizierungsmaßnahmen wurden von den Betrieben — angesichts der in den beginnenden 70er Jahren für manche Arbeitsmarktregion typischen Knappheit an Ausbildungsbewerbern für weniger attraktive Berufe — *auch* dazu benutzt, unter den Jugendlichen solche auszuwählen, die in die Lehrausbildung der Betriebe übernommen werden sollten und anspruchslöse, in wenig begehrte Berufsrichtungen einsteuerbare Auszubildende zu werden versprochen.

Mit diesen Qualifizierungsgängen reagierten die Betriebe auf das Zusammenreffen bestimmter Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsbedingungen. Zum einen hatten sie aufgrund der Hochkonjunktur Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt für die zu besetzenden, meist sehr belastenden Arbeitsplätze im ausreichenden Umfang die eigentlich bevorzugten Arbeitskräfte zu bekommen: Erwachsene, die entsprechend ausgebildet waren oder zumindest „irgend etwas gelernt“ hatten und durch die Notwendigkeit des Berufswechsels oder andere äußere Umstände in ihren, mit Ausbildung normalerweise verbundenen Ansprüchen gegenüber den Betrieben (in bezug auf Lohn, Qualität der Arbeitsplätze etc.) und der Fähigkeit zur Durchsetzung solcher Ansprüche „gebrochen“ waren. In den Betrieben, wo der Ersatz dieser Arbeitskräfte durch Ausländer für die Betriebe zu problematisch schien, griffen sie für die Beschaffung (zukünftiger) Angelernter zum Teil auf die Rekrutierung von Jugendlichen zurück, die keine normale Berufsausbildung aufnehmen konnten oder wollten.

Zum anderen traten bei der Qualifizierung dieser Jugendlichen durch ausschließliche Anlernung massive Schwierigkeiten auf, die auf mehrere Faktoren zurückzuführen sind: Die „Jugendlichkeit“ dieser Arbeitskräfte und ihre fehlende Einbindung in familiäre und finanzielle Verpflichtungen bedeutet eine geringere Wirksamkeit des „Sozialisationsagenten Lohn“; dies und das Fehlen ausreichender Schulkenntnisse und — damit zusammenhängend — persönlicher Stabilität

---

4) Begriff und Tatbestand der „Behinderung“ sind nicht eindeutig und operabel abgegrenzt (und wohl auch nicht wirklich abgrenzbar) und damit gegen Mißbrauch gesichert; daß die Grenzen hier fließen können, zeigt sich u. a. darin, daß auch Lernbehinderte (wozu ehemalige Sonderschüler zählen), Erziehungsschwierige und Verhaltensgestörte mit einbegriffen sind.

5) Auch die Stufenausbildung ist in diesem Kontext zu sehen.

sowie durchschnittlicher Leistungsfähigkeit und -bereitschaft erschweren das für Erwachsene typische selbsttätige Lernen im Produktionsprozeß, die Selbstdisziplinierung und -konditionierung für Industriearbeit. Zu diesen subjektiven Faktoren kommen Uneinsichtigkeit der Produktionsprozesse, Belastung der erwachsenen, mit der Einweisung befaßten Kollegen und der insgesamt eher entmotivierende Charakter der Arbeitsbedingungen als Ursachen für die Schwierigkeiten ausreichender Anlernung.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß hier bestimmte Minimalqualifizierungen notwendig wurden und die Betriebe dafür neue Qualifizierungsgänge installierten beziehungsweise von der öffentlichen Hand angebotene für ihre Zwecke nutzten <sup>6)</sup>.

#### *Betriebliche kontra Arbeitnehmerinteressen*

Die Existenz von Problemen in diesem Bereich könnte gegenwärtig durch die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen (mit besseren qualifikatorischen Voraussetzungen) und erwachsenen Arbeitskräften (darunter auch den „eigentlich bevorzugten“) überdeckt werden. Dessenungeachtet ist es notwendig, diese Probleme zu analysieren und die Reaktionen der Betriebe zu bewerten, zum einen, da aufgrund des Lehrstellenrückgangs in Zukunft wohl größere Zahlen von nicht ausgebildeten Jugendlichen in Industriearbeit einmünden werden und zum anderen angesichts des Drucks, den die Jugendlichen-Arbeitslosigkeit auf die öffentlichen Instanzen ausübt, solche Qualifizierungsgänge zuzulassen, zu fördern und/oder zu installieren, welche unterhalb des Niveaus der Facharbeiterausbildung verbleiben.

Maßnahmen wie die oben genannten weisen, insofern sie die Probleme der Anlernung überhaupt aufgreifen, und zum Teil in der Art, wie sie sie aufgreifen, eine bestimmte Fortschrittlichkeit auf.

Es wird ja versucht, die Probleme des Übergangs aus Kindheit und Schule in die — vielfach besonders belastenden — Arbeitssituationen abzumildern. Qualifikationslücken, die den Jugendlichen bei der Bewältigung ihrer Arbeit besondere Schwierigkeiten bereiten, zu füllen und bestimmte psycho-soziale Stabilisierungen der zum Teil durch negative Schulerfahrungen deprimierten und durch betriebliche Situation und Arbeitsbedingungen überforderten Jugendlichen herbeizuführen. Dabei werden zum Teil durchaus fortschrittliche curriculare und didaktische Mittel verwandt, wie etwa Unterrichtung in kleinen Gruppen, Betreuung einzelner in ihren jeweiligen Schwierigkeiten, Angebot von Bewährungschancen, welche die Schule nicht geboten hatte etc.; bei den verschiedenen Formen der Grundausbildung nutzen die Betriebe überdies verfügbare Ausbil-

---

6) Dort, wo jugendliche Arbeitskräfte später in Facharbeiterbereichen eingesetzt werden sollten und relativ höhere und komplexere Qualifikationen erforderlich waren, war die Anlernung offensichtlich schon früher defizitär geworden — darauf verweist die Existenz der zweijährigen betriebsspezifischen Werker Ausbildung vor 1969.

dungskapazitäten im weitesten Sinne, also ihre gut ausgestatteten Lehrwerkstätten, ihre Ausbilder wie auch bestimmte Teilausschnitte der relativ gut durchdachten (Metall-)Ausbildung.

Jedoch darf diese *technische* Fortschrittlichkeit nicht täuschen: Das Ziel der Qualifizierung dieser Arbeitskräfte ist ihre „Zurichtung“ für betriebsspezifische und zum Teil außerordentlich belastete spätere Tätigkeiten und ihre Einbindung in langfristige Beschäftigung, wozu es in Ansprüchen und Durchsetzungspotential geschwächerter Arbeitskräfte bedarf. Bei Jugendlichen, die in betriebseigenen Förderkursen qualifiziert werden, ist die Anwendung der ansatzweise fortschrittlichen Qualifizierungsmethoden zusätzlich eingeschränkt dadurch, daß das betriebliche Interesse sich ja auch und zum Teil primär auf ihren aktuellen produktiven Einsatz richtet und Qualifizierung demgegenüber nur wenig Zeit in Anspruch nimmt.

Die Betriebe können über Qualifizierungsziele und -methoden selbst bestimmen und — da sie die in Förderkursen qualifizierten Jugendlichen jederzeit kündigen können beziehungsweise die Lehrgangsteilnehmer nach Abschluß nicht in Arbeitsverhältnisse übernehmen müssen — die ihnen geeignet erscheinenden Jugendlichen herausselektieren.

Diesen Vorteilen der Betriebe stehen erhebliche *Nachteile für die betroffenen Jugendlichen bzw. späteren Arbeitskräfte* und mittelbar für die Arbeitnehmerschaft insgesamt gegenüber: Die Enge der vermittelten Qualifikationen, ihr enger betrieblicher Bezug, die damit verbundene Gefahr ihrer Entwertung und das Fehlen eines allgemein anerkannten Zertifikats dieser Qualifizierung ergeben für die betroffenen Arbeitskräfte eine schwache Position im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt; dies bedeutet Tendenzen zu Betriebstreue, -loyalität und eventuell Fügsamkeit.

Soweit diese Qualifizierungsformen auf bestimmte Handikaps der Jugendlichen abgestellt werden, indem sie als „Berufsunreife“ oder gar als „Behinderte“ definiert sind, müssen diese die Schuld für ihre vergleichsweise schlechte berufliche Position zwangsläufig bei sich selbst suchen und dürften um so dankbarer für die „Sozialleistung“ Qualifizierung sein. Das Erlernen von Kritik, von erfolgversprechenden Formen des individuellen oder kollektiven Schutzes und/oder Widerstands gegen betriebliche (Über-)Forderungen und insbesondere die Entwicklung und Artikulation von Ansprüchen sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zu ihrer Durchsetzung werden zusätzlich erschwert. Damit fehlt aber eine wesentliche Fähigkeit zur Erhaltung der eigenen Arbeitskraft über ein längeres Arbeitsleben hinweg, die bei diesen Arbeitskräften, die ja auf überdurchschnittlich belastenden Arbeitsplätzen eingesetzt werden, von entscheidender Bedeutung wäre.

In *bildungspolitischer Perspektive* ist problematisch, daß solche Qualifizierungsmaßnahmen dazu verwendet werden können, anstatt einer breiten An-

wendung regulärer beruflicher Ausbildung, die möglichst vielen Jugendlichen zugute kommt, die vorhandenen Ausbildungsberufe nur eingeschränkt zu nutzen.

In solchen Wirtschaftsbereichen mit traditionell dominierender Angelernten-Beschäftigung — wie etwa der chemischen und Stahlindustrie —, in denen es seit einigen Jahren neugeschaffene Ausbildungsberufe gibt, können betriebsinterne Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter weiterhin als Übergangs-, Vorbereitungs- und Selektionsprozesse genutzt werden, auf denen nach dem 18. Lebensjahr eine den Interessen der Betriebe sehr viel mehr entgegenkommende Erwachsenenqualifizierung aufbaut — sei es zum von der IHK geprüften Facharbeiter, sei es auch nur zum „hauseigenen“ Facharbeiter.

Mittelfristig ist nicht auszuschließen, daß die Betriebe Facharbeiter-Arbeitsplätze aufspalten oder in Angelernten-Arbeitsplätze umdefinieren <sup>7)</sup> und solche Qualifizierungsmaßnahmen für die Vermittlung der dann reduzierten Qualifikationsanforderungen nutzen werden. Sie könnten damit ja versuchen, die Ansprüche und Durchsetzungspotentiale von Belegschaften mit hohen Facharbeiteranteilen zu verringern.

Im Zusammenhang mit der Fortschreibung der schwachen Arbeitnehmer-Position der betroffenen Arbeitskräfte dürfte jedoch von besonderer Bedeutung sein, daß solche Qualifizierungsmaßnahmen den Betrieben eher eine *Spaltung der Arbeiterschaft* erlauben, da diese ja die formal ausgewiesene Qualifikationsstruktur differenzieren und damit auch Differenzierungen im Arbeitseinsatz zu legitimieren erlauben. Solche Tendenzen zu einer weiteren und betriebspolitisch besser abzusichernden Differenzierung können aber eine Schwächung der Arbeiterschaft insgesamt zur Folge haben — sowohl im betrieblichen wie im politischen Kräftefeld: Es wäre den Betrieben weiterhin bzw. zunehmend möglich, gegebene schlechte Bedingungen des Arbeitseinsatzes aufrechtzuerhalten oder sie sogar zu verschlechtern, ohne dabei unmittelbar auf entsprechende Gegenwehr der Betroffenen oder mittelbar auf politische Schranken der Arbeiterbewegung zu stoßen.

Solche Schwächungstendenzen wären wohl auch im Hinblick auf die Chancen der Durchsetzung von Reformpolitik sehr negativ zu werten; es sei in diesem Zusammenhang nur an die gegenwärtigen Reformvorhaben zur „Mitbestimmung“ und zur „Humanisierung der Arbeitswelt“ erinnert, solche Vorhaben werden ja ziemlich deutlich in Abhängigkeit von der Geschlossenheit und Stärke der Arbeiterschaft sowohl innerhalb des Betriebs wie auch auf der politischen Bühne verwirklicht oder eben nicht<sup>8)</sup>.

---

7) Vgl. hierzu Peter Binkelmann und Irma Schneller, *Berufsausbildungsreform in der betrieblichen Praxis*, Köln/München 1975 (im Erscheinen).

8) Bei unzureichend qualifizierten und gleichzeitig (notgedrungen) stark an den „eigenen“ Betrieb gebundenen Arbeitskräften sind sogar Tendenzen zur Abwehr solcher Reformen, die sie (zunächst) subjektiv überfordern, nicht auszuschließen.

*Notwendigkeit, Prinzipien und Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Forderungen*

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß solche Qualifizierungsmaßnahmen reale Probleme zwar aufgreifen, aber enge, unzuverlässige und überwiegend an betrieblichen Interessen orientierte Formen der Problemlösung darstellen. Trotz gewisser Vorteile, die sie auch für die betroffenen Jungarbeiter bringen, sind also generelle Problemlösungen zu suchen und politisch durchzusetzen, die auf langfristige Arbeitnehmerinteressen abgestellt sind.

Dabei bedeuten halbherzige, als „Notmaßnahmen“ begründete Grund- oder Teilausbildungen — wie sie angesichts des gegenwärtigen Mangels an Ausbildungs- und Arbeitsstellen für Jugendliche diskutiert werden — nur eine Verfestigung und Verstärkung der skizzierten Folgeprobleme, da sie sich nicht grundsätzlich von den gegenwärtig von den Betrieben praktizierten Formen unterscheiden. Sie würden den gewissen, wenn auch nicht zu überschätzenden, sachlich bedingten Veränderungsdruck, den der Rückgang der Anlernung auch für Betriebe bedeutet, neutralisieren, statt ihn im Interesse langfristiger Lösungsversuche, die nicht nur an den Symptomen, sondern an den Wurzeln der Jungarbeiterproblematik ansetzen, zu nutzen.

Folgende zentrale Ansatzpunkte für solche generellen Problemlösungen lassen sich nennen. Die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter lassen wie in einem Prisma die Ursachen der Jungarbeiterproblematik erkennen: In bildungspolitischer Perspektive ist sie Konsequenz der Asymmetrie zwischen dem Ausbildungsrecht der Betriebe und dem (fehlenden) Recht der Jugendlichen auf Ausbildung — mit der Folge, daß Jugendliche prinzipiell ohne Ausbildung verbleiben können und dann in der einen oder anderen Form auf betriebspezifische Qualifizierung angewiesen sind.

Zu dieser zentralen, in der Konstruktion des gegenwärtigen Berufsbildungsrechts liegenden Ursache treten sekundär bestimmte Bedingungen des allgemeinbildenden Schulwesens hinzu, die für sich genommen weder notwendig noch hinreichend für die Jungarbeiterproblematik wären, aber zu deren heutiger konkreter Gestalt wesentlich beitragen: Aufgrund verschiedener Veränderungen im Grund- und Hauptschulbereich — insbesondere des zunehmenden Leistungsdrucks, der eine negative Folge der Durchlässigkeit in weiterführende Schulen ist — gelangen heute wachsende Gruppen von Jugendlichen mit faktischen Defiziten bzw. mit dem Ausweis von Defiziten (d. h. ohne Hauptschulabschluß) auf den Arbeitsmarkt. Diese Absetzung größerer Gruppen von Jugendlichen gegenüber normalen Hauptschulabsolventen wird nicht durch das allgemeinbildende Schulwesen ausgeglichen und kann folglich von den Betrieben bei der Einmündung dieser Jugendlichen in die Arbeitswelt genutzt werden, ihre Einsteuerung in minderwertige Beschäftigungssituationen zu legitimieren wie auch eventuelle

Defizite zu reproduzieren bzw. nur nach Maßgabe betrieblicher Qualifizierungsinteressen aufzuheben.

In *bildungspolitischer Perspektive* müßten diese beiden Ursachen der Jungarbeiterproblematik (in ihrer gegenwärtigen Form) zum Gegenstand der Auseinandersetzung gemacht werden:

— Volle Facharbeiterausbildung müßte zur Regelqualifikation werden, was u. a. veränderte Finanzierungsarten für das Ausbildungssystem wie auch die Einführung von Ausbildungsberufen für Angelerntentätigkeiten in den heute nicht ausbildenden Industriebereichen voraussetzen würde.

— Bei Schuleintritt bestehende wie auch sich im Verlauf des Schulbesuchs herausbildende Unterschiede in den qualifikatorischen Voraussetzungen der Jugendlichen müßten vor der Einmündung in solche Berufsausbildungen ausgeglichen werden.

Die Realisierung dieser bildungspolitischen Strukturveränderungen würde zwar für sich genommen den differenzierten und zum Teil benachteiligenden Einsatz von jungen ausgebildeten Arbeitskräften nicht unbedingt verhindern können, da eine solche Differenzierung im Einsatz ja wesentlicher Bestandteil des Beschäftigungsrechts der Betriebe ist. Sie würden aber die gegenwärtigen qualifikatorischen Voraussetzungen und damit die legitimatorische Abstützung eines solchen hierarchischen Arbeitseinsatzes aufheben und damit eine wesentliche Grundlage für seine Aufrechterhaltung und eventuelle Verstärkung. Insofern wird also über wesentliche Voraussetzungen für die *zukünftige Gestaltung von Arbeitssituationen und Arbeitsteilung* — wie sie heute unter den Stichworten „Humanisierung der Arbeit“ und „Mitbestimmung“ diskutiert werden — in der bildungspolitischen Lösung des Jungarbeiterproblems entschieden.