

Qualifikation und Mitbestimmung

Über die Chancen autonomie-orientierter Ausbildung unter den gegenwärtigen Bedingungen betrieblicher Berufsausbildung

Dr. Else Fricke, geboren 1936, studierte Veterinärmedizin in Gießen und Berlin sowie Soziologie in Berlin. Seit 1971 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeitskräfteforschung.¹

Dr. Werner Fricke, Jahrgang 1936, studierte Volkswirtschaftslehre in Göttingen und Berlin. Er leitet die Abteilung Arbeitskräfteforschung im Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Der folgende Beitrag berichtet über die wichtigsten Ergebnisse und Schlußfolgerungen einer zweijährigen empirischen Untersuchung, in der wir eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Berufsausbildung in Großbetrieben der Metallindustrie erarbeitet haben¹. Die empirischen Erhebungen haben im Frühjahr 1974 in fünf Großbetrieben stattgefunden und beschränken sich auf den betrieblichen Teil der Ausbildung von Jugendlichen zu Metallfacharbeitern. Bei der Auswahl der Unternehmen haben wir auf statistische Repräsentativität bewußt verzichtet. Es kam uns vielmehr darauf an, die nach dem Stand inhaltlicher und methodischer Planung und Organisation am höchsten entwickelten Formen betrieblicher Berufsausbildung zu analysieren, um von vornherein dem Argument zu begegnen, die aufgezeigten Defizite betrieblicher Berufsausbildung seien in anderen, weiter fortgeschrittenen Betrieben längst überwunden. Unsere Untersuchungsergebnisse und die aus den ermittelten Defiziten entwickelten Verbesserungsvorschläge² beziehen sich auf die zum Untersuchungszeitpunkt modernsten Formen betrieblicher Berufsausbildung in der Metallindustrie.

Die Untersuchung wurde im Rahmen unserer handlungs- und autonomie-orientierten Qualifikationsforschungen durchgeführt³. Berufliche Qualifikationen werden im Bildungssystem mit dem Ziel ihrer Anwendung im Beschäftigungs-

1 E. Fricke, W. Fricke, „Berufsausbildung und Beschäftigungssystem. Eine empirische Analyse der Vermittlung und Verwendung von Qualifikationen in fünf Großbetrieben der Metallindustrie“, Westdeutscher Verlag, Opladen 1976.

2 Eine ausführliche Liste mit konkreten Vorschlägen zur Verbesserung der gegenwärtigen betrieblichen Berufsausbildung haben wir unter dem Titel „Bausteine zu einem Konzept autonomie-orientierter Berufsausbildung“, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 1 (1976), veröffentlicht.

3 W. Fricke, „Arbeitsorganisation und Qualifikation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit“, Verlag Neue Gesellschaft, Bonn-B'ad Godesberg 1975.

system vermittelt. Sie können innerhalb des Beschäftigungssystems in organisatorisch vom Produktionsprozeß getrennten Einrichtungen wie Lehrwerkstätten vermittelt werden, aber auch in Arbeitsprozessen selbst, wenn diese als Lernprozesse gestaltet und genutzt werden. Die Handlungsrelevanz unseres Forschungsansatzes sehen wir darin, daß wir über das übliche analytische Interesse sozialwissenschaftlicher Forschung hinausgehend nicht nur Bestandsaufnahmen und Erklärungen vorgefundener Situationen liefern, sondern regelmäßig auch nach Möglichkeiten zur Veränderung gegebener Bildungs- und Arbeitsbedingungen fragen.- Dabei begnügen wir uns nicht damit, Handlungsspielräume aufzuzeigen, die Unternehmensleitungen im Rahmen „unternehmerischer Autonomiestrategien“ zur Verfügung stehen⁴, sondern wir versuchen, diejenigen Bedingungen herauszuarbeiten, unter denen die Arbeitenden Subjekte der Veränderung von Ausbildungs- und Arbeitsprozessen werden können. Die von uns formulierten Handlungsstrategien zielen daher vorrangig auf Realisierung beruflicher Autonomie der Arbeitenden und nicht auf die Verstärkung unternehmerischer Unabhängigkeit.

Der Einfluß der qualifizierten Mitbestimmung auf die Berufsausbildung

Beide Aspekte, berufliche Autonomie und unternehmerische Unabhängigkeit, markieren das Spannungsfeld gegensätzlicher und partiell auch gleichlaufender Interessen von abhängig Beschäftigten und Unternehmensvertretern. Zur Realisierung beruflicher Autonomie bedarf es der Mitwirkungs- und Einflußmöglichkeiten der Beschäftigten auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte. Voraussetzungen dafür sind autonomie-orientierte Qualifikationen, also vor allem Problemlösungsfähigkeiten bei technischen, organisatorischen und sozialen Problemen, Durchsetzungsfähigkeiten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen bei gleichzeitiger Fähigkeit zur Zusammenarbeit, Artikulation eigener Vorstellungen im fachlichen und sozialen Bereich, Entwicklung von Handlungsstrategien zur Durchsetzung eigener Vorstellungen gemeinsam mit Kollegen und gegebenenfalls auch Vorgesetzten sowie innovative Fähigkeiten zur Veränderung gegebener Arbeitsbedingungen.

Das unternehmerische Interesse besteht dagegen überwiegend in der Schaffung von Voraussetzungen, die es dem Unternehmen erlauben, in relativer Autarkie seine Ziele zu verfolgen, also unabhängig von Arbeitsmarktbedingungen, vom Angebot an Qualifikationspotentialen, von detaillierten bildungspolitischen und sozialpolitischen Vorschriften und von Ansprüchen hochqualifizierter, betriebsunabhängig ausgebildeter Beschäftigter an Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte.

⁴ Siehe zu diesem Ansatz vor allem N. Altmann, G. Bechtle, „Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft“, Carl Hanser-Verlag, München 1971.

Neuerdings beanspruchen die Beschäftigten über ihre Interessenvertretungen in Betriebsrat und Jugendvertretung zunehmend die Berücksichtigung autonomieorientierter Inhalte in der betrieblichen Berufsausbildung und Möglichkeiten ihrer Anwendung in den Arbeitsprozessen. Um diesen Forderungen auszuweichen und ihre Unabhängigkeit zu erhalten, können Unternehmen versuchen, das benötigte Qualifikationspotential durch Arbeitsteilung und individuelle Spezialisierung, durch technische Gestaltung und Standardisierung der Produktionsprozesse zu reduzieren. Diese Strategie findet jedoch ihre Grenzen in gesellschaftspolitischen Ansprüchen der Beschäftigten, in gewerkschaftspolitischen Aktionen und Forderungen zur Humanisierung der Arbeit. Als Alternative mit relativ hoher unternehmerischer Unabhängigkeit bietet sich eine Flexibilitätsstrategie an, die nicht von einem eng definierten Qualifikationsbedarf ausgeht, sondern vielmehr auf hoher Flexibilität der Beschäftigten des Unternehmens basiert. Die Flexibilität der Beschäftigten wird durch ein breiter angelegtes Qualifikationspotential der Beschäftigten ermöglicht, die dadurch auf mehreren Arbeitsplätzen und selbst bei technisch-organisatorischen Änderungen ohne Anpassungsverluste eingesetzt werden können. Durch die hohe Disponibilität der Belegschaft kann das Unternehmen sogar veränderte Arbeitsbedingungen mit der gleichen Belegschaft bewältigen. Diese Flexibilitätsstrategie der Unternehmen bietet für die Beschäftigten den Vorteil, daß ihnen die betriebliche Berufsbildung Qualifikationen vermittelt, die die Voraussetzung, für ihre eigene Mobilität schaffen, ihre Betriebsunabhängigkeit relativ vermindern und ihre Erwartungen auf Einflußnahme und Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen potentiell erhöhen.

In den von uns untersuchten Unternehmen verfügen Betriebsrat und Jugendvertretung sowohl unter dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 wie auf der Grundlage des Montanmitbestimmungsgesetzes von 1951 über erhebliche, häufig genug noch ungenutzte Möglichkeiten, die Vermittlung und Verwendung von autonomieorientierten Qualifikationen im Interesse der Beschäftigten zu verbessern. Insbesondere in den montanmitbestimmten Unternehmen können wir die Aufnahme autonomieorientierter Inhalte in die Ausbildungs- und Lernziele der betrieblichen Berufsausbildung nachweisen. Durch sozialpädagogisch betreute Ausbildungszeiten, durch wirtschafts- und gesellschaftspolitische Ausbildungsinhalte sowie durch eine Verbreiterung des fachlichen Qualifikationspotentials, die Entwicklung von Sozialkompetenz und die Förderung der Lernfähigkeit der Jugendlichen haben hier Betriebsräte, Jugendvertreter, aber auch Ausbildungsleitungen und Ausbilder zu einem Wandel der betrieblichen Berufsausbildung beigetragen. Sie haben die ausschließlich unternehmensorientierten Ausbildungsziele traditioneller betrieblicher Berufsbildung ansatzweise um autonomieorientierte Ausbildungsziele erweitert.

Allerdings ist die Wirksamkeit der Mitbestimmungsinstitutionen im Bereich betrieblicher Berufsbildung insgesamt noch völlig unzureichend. Ausbildungsleitungen vertreten ganz überwiegend Unternehmens- und nicht Beschäftigten-

interessen, monopolisieren Informations- und Entscheidungsprozesse (soweit sie nicht noch oberhalb der Ebene von Ausbildungsleitungen, z. B. bei Personalleitungen zentralisiert sind) ebenso wie Außenbeziehungen im Rahmen zwischenbetrieblicher, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Kooperationsbeziehungen, von denen Ausbilder und Auszubildende fast gänzlich ausgeschlossen sind.

Lokale Ausbildungskartelle der Großbetriebe und ihre einzelbetrieblichen Strategien zur Herabsetzung betrieblicher Bildungskosten werden bisher weder öffentlich noch durch Mitbestimmungsinstitutionen in ausreichendem Maße kontrolliert. Damit wird die Institution betrieblicher Berufsbildung fast vollständig im Dienste unternehmerischer Unabhängigkeitsstrategien belassen. Nur in montanmitbestimmten Betrieben zeichnet sich eine deutliche, aber immer noch sehr geringfügige Öffnung gegenüber Ansprüchen der Beschäftigten ab.

Betriebliche Berufsausbildung vermittelt nach unseren Ergebnissen

- eine nicht auf Berufsfeldbreite, sondern überwiegend berufs- und unternehmensspezifisch angelegte Fachkompetenz;
- eine hierarchie-, disziplin- und wettbewerbs-orientierte Sozialkompetenz in Form von Verhaltensnormierungen, Anpassung und Unterordnung;
- und Lernfähigkeit bestenfalls so weit, daß eine schnelle Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz gewährleistet wird.

Dagegen fehlt die Vermittlung einer *polyvalent* angelegten Fachkompetenz, die auch langfristig einsetzbar ist. Es mangelt an der Entwicklung von Problemlösungsfähigkeiten im fachlichen und sozialen Bereich, die zugleich Elemente entfalteter Lernfähigkeit sind. Defizite bestehen im solidarischen kollektiven Handeln, das durch Konkurrenzlernen und konkurrierende Leistungsbewertungen zerstört wird. Völlig vernachlässigt wird die Vermittlung von Methodenkompetenz, wie z. B. der Umgang mit Arbeitshilfen und die selbständige Erarbeitung von Fachliteratur, sowie die Entwicklung fachlicher und sozialer kommunikativer Kompetenz. Damit fehlen weitgehend die Voraussetzungen für mögliche und notwendige Weiterbildungsaktivitäten der zukünftigen Facharbeiter im fachlichen Bereich, die Voraussetzungen für gesellschaftspolitische Handlungsfähigkeit im beruflichen und außerberuflichen Rahmen sowie für die eigenverantwortliche Gestaltung ihrer Lebenssituationen.

Die drei typischen Formen gegenwärtiger betrieblicher Berufsausbildung

Nach unseren Analysen lassen sich in Großbetrieben drei Typen betrieblicher Berufsbildung unterscheiden, denen unterschiedliche Ausbildungsbedingungen und Ausbildungsergebnisse zuzuordnen sind. Wir unterscheiden: *unternehmensorientierte Berufsbildung*, *autonomieorientierte Berufsbildung* und *Laissez-faire-Berufsbildung*.

Bei gleichem Niveau der fachlichen Ausbildungsleistung schwankt die Breite des vermittelten Qualifikationspotentials im einzelnen Ausbildungsberuf je

nach Typus der betrieblichen Berufsausbildung. Zugleich hängt das Niveau der angestrebten Fachkompetenz von der organisatorischen und konzeptionellen Leistungsfähigkeit und Orientierung der jeweiligen Ausbildungsabteilung ab.

Unternehmensorientierte Berufsbildung ist durch die Dominanz maximaler ökonomischer Effizienz geprägt. Die Zusammensetzung des fachlichen Qualifikationspotentials zeichnet sich durch eine schmale berufsbezogene Grundbildung (z. B. nur innerhalb der Werkzeugmaschinenberufe, nicht darüber hinaus im schlosserischen oder gar elektrotechnischen Bereich) in Verbindung mit einer hochspezialisierten berufs- und unternehmensspezifischen Fachbildung aus. Ziel der Ausbildung ist es, daß der Auszubildende am Ende seiner Ausbildungszeit 100 Prozent der Leistung eines Facharbeiters in der Produktion erreichen kann.

Voraussetzung für ein hocheffizientes Ausbildungswesen in Form einer unternehmensorientierten Berufsbildung ist ein hoher Organisationsgrad innerhalb der Ausbildungsabteilung. Alle Ausbildungsprozesse werden detailliert geplant, zentral gesteuert und ständig auf Sollerfüllung hin kontrolliert. Entsprechend der hoch arbeitsteiligen Differenzierung und Standardisierung der Produktionsprozesse werden auch die Ausbildungsprozesse differenziert. Sie werden also in Einzelprozesse wie Vermittlung von Kenntnissen in der Werkschule, Vermittlung von Fertigkeiten in der Lehrwerkstatt und Übung der erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten durch unternehmensspezifische Anwendungen an betrieblichen Arbeitsplätzen zerlegt.

Jeder Teilprozeß wird innerhalb eines Fachbereiches auf spezialisiertes Ausbildungspersonal übertragen. Die Ausbildungsabschnitte sind in Form von Lehrgängen und Einzelübungen bzw. als unternehmensspezifische Ausbildungsaufträge in der Produktion standardisiert und als Lernziele vorgegeben und überprüfbar. Die einzelnen Lerngruppen, die jeweils einem Ausbilder für einen Teilabschnitt zugewiesen werden, sind nach Anzahl der Auszubildenden konstant und nach dem Eingangsleistungsniveau zu Beginn der Ausbildung homogen zusammengesetzt. Mit Hilfe gezielter Rekrutierungspraktiken werden exakte Planvorgaben hinsichtlich Quantität und Qualität der Ausbildungsberufe und Ausbildungsergebnisse, Übergänge vom Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb und Übergänge zur Weiterbildung mit anschließender Rückkehr in das Unternehmen als Techniker oder Ingenieur exakt geplant, prognostiziert und realisiert.

Die notwendige Flexibilität wird bei unternehmensorientierter Berufsbildung nur begrenzt durch Ausbildung gewährleistet, da das fachliche Qualifikationspotential schmal ist, die Lernfähigkeit nur wenig entwickelt wird und die Sozialkompetenz ganz auf Übernahme der geltenden Unternehmensnormen ausgerichtet ist. Daher bedarf diese Form der Berufsausbildung von Facharbeitern einer ständigen Korrekturmöglichkeit zur Anpassung an technisch-organisatorische Änderungen der Produktionsprozesse. Die Anpassung des Qualifikationspoten-

tials wird über ein differenziertes flexibles innerbetriebliches Weiterbildungssystem sichergestellt. Allerdings fehlt eine komplementäre Institution, die die Mobilität der Auszubildenden und Beschäftigten ebenso fördert wie ihre Disponibilität für das Unternehmen. Innovative, auf Veränderung eigener Arbeitsbedingungen gerichtete Qualifikationen werden weder durch Ausbildung noch durch Weiterbildung vermittelt.

Autonomie-orientierte Berufsbildung haben wir ansatzweise in montanmitbestimmten Unternehmen gefunden. Sie zeichnet sich ebenfalls durch einen hohen Organisationsgrad aus, geht aber in ihrer Konzeption über die unternehmensorientierte Berufsbildung hinaus. Neben das Unternehmensziel ökonomischer Effizienz tritt als zweites die Berücksichtigung individueller und kollektiver Interessen der Auszubildenden und zukünftigen Beschäftigten. So wird Flexibilität ebenso wie Mobilität durch eine breit angelegte berufsfeldbezogene und sogar noch darüber hinausreichende berufliche Grundbildung und berufsgruppenbezogene Fachausbildung angelegt. Der Leistungsgrad eines Facharbeiters wird nicht am Ende der Ausbildung, sondern erst nach einer organisierten und strukturierten Einarbeitungszeit am Arbeitsplatz erwartet. Die Übergänge von der Schule zur betrieblichen Ausbildung und von der Ausbildung zur Berufstätigkeit werden für die Jugendlichen durch sozialpädagogisch betreute und initiierte Maßnahmen erleichtert. Sie gestatten eine bewußte Bewältigung neuer Situationen, die Wahrnehmung eigener Interessen auch gemeinsam mit Kollegen sowie die Orientierung bei der Berufs- und Arbeitsplatzwahl nach Kenntnis der Ausbildungs- und Tätigkeitsinhalte. Die Berufswahl innerhalb des Berufsfeldes Metall und innerhalb einer Berufsgruppe der grobschlosserischen, feinschlosserischen und Werkzeugmaschinenberufe erfolgt erst nach dem ersten Ausbildungsjahr, das auf Berufsfeldbreite Grundkenntnisse und -fertigkeiten vermittelt. Die Arbeitsplatzwahl ist durch probeweise Tätigkeiten an freien Arbeitsplätzen im Betrieb gegen Ende der Ausbildungszeit und zu Beginn der Einarbeitungszeit nicht nur unternehmensspezifischen Interessen unterworfen, sondern kann auch von den Jungfacharbeitern beeinflußt werden.

Die Konzeption der Ausbildungsorganisation geht davon aus, Isolierungstendenzen zu vermeiden, Isolation aufzuheben, Arbeitsteilung möglichst zu reduzieren und soweit wie möglich Integrationsmodelle zu praktizieren. So werden, wie gezeigt, möglichst viele berufsunspezifische Ausbildungsinhalte in einzelne Ausbildungsberufe aufgenommen. Fachtheorie und Fachpraxis werden nicht voneinander isoliert, sondern vom gleichen Ausbilder vermittelt, so daß die organisatorische Differenzierung in Lehrwerkstatt und Werkschule entfällt. Die Anwendung des Gelernten erfolgt entweder durch Übergang der Lerngruppe mit dem Ausbilder an Arbeitsplätze im Betrieb oder durch die Übernahme und Ausführung gemeinnütziger Projekte in der Lehrwerkstatt wie z. B. Herstellung von Sportgeräten, Spielplatzgeräten u. ä. für kommunale oder karitative Einrichtungen.

gen. Die einzelne Lerngruppe wird vom Beginn der Ausbildung bis zum Abschluß ständig von ein und demselben Ausbilder betreut, auch wenn die fachliche Ausbildung bei anderen Ausbildern liegt. Eine Lerngruppe wird so zusammengesetzt, daß das Lern- und Leistungsniveau in einer gewissen Bandbreite streut, um den Leistungsschwächeren einen größeren Lernzuwachs als in leistungshomogenen Gruppen zu ermöglichen. Arbeits- und Lernprozesse sind weniger ausbilderzentriert und stärker gruppenorientiert, so daß gemeinsame Problemlösungen eingeübt werden können.

Defizite in der bisher nur unvollkommen entwickelten autonomie-orientierten Ausbildung bestehen vor allem noch in den Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugendlichen bei der Gestaltung der Ausbildung, in der innovativen und kreativen fachlichen Entfaltung, in der Entwicklung von kommunikativer und Methodenkompetenz. Zudem fehlt es an Möglichkeiten, den Transfer neuer Formen der Arbeitsorganisation von der Ausbildung in die Arbeitsprozesse im Betrieb vorzubereiten und zu unterstützen. Bisher bleiben autonomie-orientierte Qualifikationen weitgehend den sozialpädagogischen Ausbildungsanteilen vorbehalten. Sie werden nicht in die fachliche Ausbildung übertragen, sondern bleiben isoliert. Autonomie-orientierte Lernziele, die darüber hinaus von Ausbildern und betrieblichen Experten auf Grund ihrer bildungs- und gesellschaftspolitischen Orientierungen befürwortet werden, werden nicht in die Praxis täglicher Ausbildung umgesetzt, sondern bleiben verbaler Zielkonsens ohne Auswirkungen auf Methoden und Inhalte betrieblicher Berufsausbildung.

Die Laissez-faire-Berufsbildung läßt sich durch ihre wenig planmäßige Organisation und Durchführung der Lernprozesse charakterisieren. Sie ist Ergebnis von Ad-hoc-Entscheidungen, die sowohl Transparenz wie Mitwirkungsmöglichkeiten ausschließen. Sie erreicht in den Ausbildungsergebnissen das Niveau anderer Großbetriebe nur dann, wenn durch individuelles Engagement von Ausbildern in der Lehrwerkstatt, Meistern und Facharbeitern im Betrieb und von den Auszubildenden selbst die vorhandenen Möglichkeiten soweit wie möglich zu Lernprozessen genutzt werden. Umfang und Niveau der Fachkompetenz hängen also noch weitgehend von den ungesteuerten Lernmöglichkeiten in der Lehrwerkstatt und in unternehmenseigenen Produktionsprozessen ab. Dabei gelingt es nicht, lern- und leistungsschwächere Jugendliche entsprechend ihren Fähigkeiten systematisch zu fördern, Lernbereitschaft und Lernfreude zu wecken und zu unterstützen. Als Ausbildungsergebnis kann selbst nach ein- bis zweijähriger Einarbeitungszeit nicht immer die Leistung eines Facharbeiters erwartet werden. Die Fachkompetenz beschränkt sich auf wenige Inhalte aus dem Berufsfeld Metall und ist neben einem geringen Anteil berufsspezifischer Grundkenntnisse vorwiegend arbeitsplatzgebunden. Die Sozialkompetenz wird nur so weit entwickelt, daß Anweisungen exakt ausgeführt werden können und Ordnung und Pünktlichkeit als Arbeitstugenden gewährleistet sind. Die Entfaltung der Lernfähigkeit wird in

der betrieblichen Berufsausbildung des Laissez-faire-Typus in keiner Weise berücksichtigt.

Die Gefahr der Laissez-faire-Ausbildung liegt in bildungspolitischer Hinsicht vor allem darin, daß der Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeber diesen Typus betrieblicher Berufsbildung als Standard ausgibt und öffentliche Ausbildungsvorschriften daraufhin zu normieren versucht. Wenn hier die Gewerkschaften nicht mit Entschiedenheit Formen autonomie-orientierter Ausbildung als Maßstab setzen und in der bildungspolitischen Diskussion durchsetzen, ist die Dequalifizierung der industriellen Facharbeiter überhaupt nur dann aufzuhalten, wenn und soweit die betrieblichen Interessenvertretungen Einfluß auf die einzelbetriebliche Ausbildungskonzeption und Ausbildungspraxis nehmen und die Interessen der Beschäftigten durchsetzen.

Arbeitsituation und Handlungschance der betrieblichen Ausbilder

Die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen der Ausbilder in der betrieblichen Berufsausbildung bedürfen besonderer Aufmerksamkeit; denn jede Ausbildung kann nur so gut sein wie die Qualifikation der Ausbilder selbst und ihre Anwendungsmöglichkeiten. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt zeichnet sich ihre Tätigkeit vor allem durch eine Anhebung des gesamten Qualifikationsniveaus von Facharbeitern zu Meistern und Technikern aus. Damit hat sich nicht nur ein qualifikatorischer, sondern auch ein tiefgreifender organisatorischer Wandel in den Ausbildungsabteilungen vollzogen. Die Ausbilder haben Funktionen und Kompetenzen erhalten, die zuvor nur wenigen oder einem einzelnen Ausbildungsmeister zugestanden wurden. Zugleich werden sie in den Großbetrieben mit der Erarbeitung von Lehr- und Lernmaterial betraut, mit der Konzeption und Entwicklung ganzer Fachlehrgänge und der Entwicklung des erforderlichen Unterrichts- und Anschauungsmaterials.

Dieser relativ weite Handlungsspielraum der Ausbilder im fachlichen Bereich ist jedoch institutionell nicht abgesichert und droht nach der Fertigstellung der Ausbildungsunterlagen auf die Reproduktion der einmal entwickelten Lehrgänge und Übungen wieder eingeschränkt zu werden. Zudem entspricht ihm nicht ein gleichwertiger Handlungsspielraum hinsichtlich der Grundkonzeption der Ausbildung, der Mitwirkung bei der Planung der Ausbildungsgänge, der Festlegung der Ausbildungsziele, der Festlegung der Arbeitsorganisation wie Vor- und Nachbereitung der Ausbildung und der ausreichenden Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Vor allem mangelt es in den meisten Betrieben an ausreichender bildungspolitischer Information der Ausbilder. Dieser Informationsmangel bildet ein entscheidendes Handikap bei der Entwicklung eigener Sozialkompetenz und bei ihrer Vermittlung an die Auszubildenden.

Die von den Ausbildern und Ausbildungsleitungen entwickelten Strategien zur Absicherung des gegenwärtigen Handlungsspielraums der Ausbilder reichen

von individuellen Strategien über Formen der Hierarchieverdopplung auf der Ebene der Fachgruppenleiter bis zur partiellen Enthierarchisierung der Ausbildungsabteilungen. Eine institutionelle Absicherung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute als gewählte Koordinatoren und Sprecher einer Fachgruppe von Ausbildern eröffnet nach unseren Ergebnissen die erfolgversprechendste Möglichkeit für die Ausbilder, autonomie-orientierte Qualifikationen durch Methoden und Inhalte ihrer Ausbildungstätigkeit an die Auszubildenden zu vermitteln.

Die Berufszufriedenheit junger Facharbeiter in Metallberufen ist gering, ihr Anspruchsniveau auf Einflußnahme und Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist hoch. Ihre Erwartungen bestätigen unser Konzept autonomie-orientierter Qualifikationsforschung, in dem die berufliche Autonomie der Arbeitenden als Zielgröße bildungspolitischer Anstrengungen und komplementärer arbeitsorganisatorischer Innovationen formuliert wird, die den Handlungsspielraum der Arbeitenden und die Möglichkeit der Anwendung von Qualifikationen im Arbeitsprozeß erweitern sollen. In diesem Konzept sind erforderliche Qualifikationen keine Größe, die sich aus der Analyse gegenwärtiger Arbeitsstrukturen bestimmen läßt, sondern Handlungspotentiale, deren Inhalt und Struktur aus Zielvorstellungen über die Gestaltung der technisch-organisatorischen Bedingungen der Industriearbeit abzuleiten sind. Damit sind die Arbeitenden selbst diejenigen, die die Zielsetzungen für eine autonomie-orientierte Berufsbildung mitformulieren sollten. Verstärkt müssen sich also paritätisch besetzte Berufsbildungsausschüsse in den ausbildenden Unternehmen mit der Formulierung und Realisierung von Ausbildungs- und Lernzielen auseinandersetzen, die geeignet sind, die Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Lernfähigkeit der Auszubildenden maximal zu entwickeln. Zugleich müssen die Organisation der Ausbildungsabteilungen ebenso wie die arbeitsorganisatorische Gestaltung der Lern- und Arbeitsprozesse daraufhin überprüft werden, ob sie ausreichend Handlungsspielräume eröffnen, in denen die erworbenen Qualifikationen voll eingesetzt und weiter entwickelt werden können.

Ansatzpunkte zur Einführung einer autonomie-orientierten Berufsausbildung

Will man Elemente beruflicher Autonomie in die betriebliche Berufsausbildung einführen, so ist die aktive Mitwirkung von Auszubildenden und Ausbildern sowie ihrer betrieblichen Vertreter (Betriebsrat und Jugendvertretung) unerlässlich; schon diese Mitwirkung wäre ein Stück realisierter beruflicher Autonomie.

Zunächst müssen gesetzliche Normen sowie außerbetriebliche Richtlinien und Vorschriften daraufhin überprüft werden, ob- sie die Einführung autonomie-orientierter Berufsausbildung behindern; wo das der Fall ist, sollte versucht werden, diese Vorschriften zu verändern.

In den einzelnen Betrieben wird es unterschiedliche Defizite beruflicher Bildung geben. Es ist daher erforderlich, daß alle Beteiligten gemeinsam eine Priori-

tätenliste zur Lösung betriebsspezifischer Probleme der beruflichen Bildung aufstellen. Derartige Listen sind eine gute Vorarbeit zur Koordination bildungspolitischer Aktivitäten an einem Ort, die von Arbeitsgruppen (z. B. im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeitskreise) geleistet werden kann.

Die Durchsetzung qualitativ veränderter betrieblicher Berufsausbildung muß über die Interessenvertretungen sichergestellt werden. Bestehende oder neu zu errichtende paritätisch besetzte Berufsbildungsausschüsse in den Betrieben haben die Forderungen zur Veränderung der Berufsausbildung gegenüber der Unternehmensleitung zu vertreten, durchzusetzen und institutionell (z. B. durch Betriebsvereinbarungen oder Richtlinien des Vorstandes) abzusichern.

Zugleich ist auf lokaler Ebene eine von den Gewerkschaften getragene Kommission einzurichten (eventuell mit Zuständigkeit für einen IHK-Bereich), die alle Maßnahmen der ausbildenden Unternehmen im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung überwacht, die eine betriebsüberschreitende Ausbildungs- und Arbeitsmarktkooperation zum Gegenstand haben. In ihren Zuständigkeitsbereich sollten auch Information über und Kontrolle von Stilllegungen ganzer Ausbildungsbereiche, z. B. bei Konkursen, fallen. Diese Gewerkschaftskommission hat darüber hinaus die angebotenen Berufe auf Arbeitsmarktchancen und Berufsentwicklungstrends hin zu überprüfen. Bei einseitig betriebsspezifischen Ausbildungsangeboten sollten alternative Vorschläge zur Erweiterung einzelner Ausbildungsberufe bzw. zur Einstellung des Ausbildungsangebots in einseitig spezialisierten Berufen über die zuständigen Betriebsratsmitglieder in den betrieblichen Berufsbildungsausschüssen gefordert und durchgesetzt werden. In der Gewerkschaftskommission sollten fachkundige Mitglieder aus dem schulischen, betrieblichen und gesellschaftspolitischen Bereich tätig sein.

Für die betriebliche Berufsausbildung selbst sind Veränderungen

- in der Organisation der Ausbildungsabteilungen,
- in der Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen der Ausbilder,
- in der curricularen Gestaltung der Ausbildung und
- in der methodischen Gestaltung der Ausbildung⁵

erforderlich.

⁵ Die hier nur kurz skizzierten Verbesserungsvorschläge sind ausführlich dargestellt und begründet in E. Fricke, W. Fricke, „Bausteine zu einem Konzept autonomie-orientierter Berufsausbildung“, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 1 (1976).