

Hans Preiss

Berufsbildung und Sicherung der Qualifikation durch Tarifverträge

Hans Preiss, geboren 1927, war bis 1962 Angestellter im hessischen Staatsdienst. 1957/58 Besuch der Akademie der Arbeit, 1962 Sekretär im DGB-Kreis Wiesbaden, 1964 Sachbearbeiter für Angestelltenarbeit beim IG-Metall- Vorstand, 1965—1969 Lehrer in der Bildungsstätte der IGM in Lohr, 1970—1972 persönlicher Referent Otto Brenners, nach dessen Tod Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied, zuständig für die Bereiche Bildungswesen, Bildungspolitik, Berufliche Bildung, Zentralbibliothek.

Vom 30. Juni bis 5. Juli 1919 tagte in Nürnberg der 10. Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands. Dieser Kongreß verabschiedete vor genau 60 Jahren eine Grundsatzerklärung zum Lehrlingswesen, die bis heute noch aktuell ist. Bereits damals wurden die gewerkschaftlichen Forderungen parlamentarisch aufgegriffen. 1923 legte die Reichsregierung auf Antrag der SPD-Fraktion im Reichstag den Entwurf eines „Gesetzes über die berufliche Bildung Jugendlicher“ vor. Es dauerte fast fünf Jahre, bis dieser Entwurf im April 1927 endlich im Reichsarbeitsblatt veröffentlicht wurde. Drei Jahre später erhielt er ein Aktenzeichen im Archiv.

Mehr als 50 Jahre mußten die Gewerkschaften warten, bis am 14. August 1969 der Bundestag das Berufsbildungsgesetz verabschiedete. Dieser Kompromiß der Großen Koalition - darüber waren sich Sozialdemokraten und Gewerkschafter einig - war weder geeignet, die Qualifizierungsprobleme der Jugendlichen zu lösen, noch tauglich, die Arbeitnehmer vor Dequalifizierung zu schützen und ihre Qualifikation

durch organisiertes lebenslanges Lernen zu sichern. Willy Brandt stieß deshalb auf breite Zustimmung in der Bevölkerung, als er am 28. Oktober in seiner ersten Regierungserklärung feststellte: „Bildung und Ausbildung stehen an der Spitze der Reformen, die es bei uns vorzunehmen gilt.“ Heute wissen wir, die Reformabsichten der sozial-liberalen Koalition wurden durch massive politische Einflußnahme konservativer und reaktionärer Kräfte gestoppt und durch die CDU/CSU-Mehrheit im Bundesrat endgültig zunichte gemacht.

Steigende Jugendarbeitslosigkeit und überdurchschnittlich große Beschäftigungsrisiken bei allen Arbeitnehmergruppen, die über keine oder mangelhafte Qualifikationen verfügen, signalisieren die Notwendigkeit zu handeln. Der Streik der Drucker und der Metallarbeiter in Baden-Württemberg haben auch der breiten Öffentlichkeit den engen Zusammenhang von Lohn und Qualifikation deutlich werden lassen. Sie haben gezeigt, daß es notwendig und möglich ist, Dämme gegen unternehmerische Willkür und die Entwertung erworbener Qualifikationen zu errichten.

Die Einbeziehung der Probleme beruflicher Bildung und die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen zur Sicherung der Qualifikation der Arbeitnehmer durch Tarifverträge sind eine folgerichtige Fortsetzung gewerkschaftlicher Politik zum Schutz vor den Folgen der durch technischen Wandel, geänderte Arbeitsorganisation und Rationalisierung gefährdeten Qualität der Arbeitsplätze.

Darüber hinaus liegt in der konsequenten Anwendung gewerkschaftseigener Mittel eine Chance, der Reform der beruflichen Aus- und Weiterbildung neue Impulse zu geben und sie damit aus der vielzitierten „Sackgasse“ herauszuführen. Denn zum gegenwärtigen Zeitpunkt und auf absehbare Zeit ist nicht zu erwarten, daß die gewerkschaftlichen Forderungen zur beruflichen Bildung durch gesetzliche Regelungen erfüllt werden. Im Gegenteil: Vor dem Hintergrund des Ausbildungsstellenmangels ist es den Unternehmern gelungen, bereits erzielte Fortschritte in Frage zu stellen oder rückgängig zu machen. In dieser Situation kann sich die gewerkschaftliche Politik nicht auf Appelle an den Staat beschränken. Sie muß vielmehr im Interesse aller Arbeitnehmer von ihren eigenen Möglichkeiten Gebrauch machen, den Abbau von Rechten verhindern und fortschrittliche Lösungen vorzubereiten.

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen für die Aus- und Weiterbildung engen den gewerkschaftlichen Handlungsspielraum nicht ein. Sie bilden vielmehr den Rahmen, in dem die Gewerkschaften die Rechte der Arbeitnehmer vertreten. Vor dem Hintergrund einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt ist es jedoch falsch, lediglich Verbesserungen der beruflichen Erstausbildung anzustreben; vielmehr müssen Regelungen durchgesetzt werden, die gleichrangig auch die Qualifikationsinteressen der bereits berufstätigen Kolleginnen und Kollegen berücksichtigen.

Die Einbeziehung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in gewerkschaftliche Tarifpolitik bedeutet keine Alternative zur gesetzlichen Reform der Berufsbildung. Tarifabschlüsse, in denen Regelungen über die Aus- und Weiterbildung im Betrieb erfolgen, sollten vielmehr richtungweisend für eine spätere gesetzliche Normierung sein und der Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen auf der staatlichen Ebene den Weg bereiten.

Dies ist notwendig, denn zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind die zentralen Absichten der Berufsbildungsreform — die Verbesserung der Qualität beruflicher Ausbildung und der Ausbau einer staatlich geordneten und öffentlich kontrollierten Weiterbildung — völlig aus dem Blickfeld geraten. Einziges Ziel staatlicher Politik ist ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen für die „geburtstarken Jahrgänge“. Die Qualität beruflicher Bildung und die sich aus der Fehlsteuerung des Ausbildungsangebots in Berufe ohne Zukunftschancen ergebenden Spätfolgen für die Wirtschafts- und Sozialpolitik werden zur Zeit nicht berücksichtigt. Unkritisch wird hingenommen, daß Berufe mit sinkenden Beschäftigungszahlen und hohen Berufswechsellraten die höchsten Steigerungsraten der Ausbildungsverhältnisse verzeichnen. Einseitige Lösungen, die ausschließlich auf die Zahl der Ausbildungsplätze gerichtet sind, Qualität und Kosten der Ausbildung aber ausblenden, werfen jedoch neue Beschäftigungsprobleme auf. Wer heute falsch ausgebildet wird, muß morgen zu Lasten der Beiträge aller Versicherten über die Bundesanstalt für Arbeit umgeschult werden. Ein „Ausbildungsplatz“, der eigentlich ein Arbeitsplatz ist, hilft zwar, einen Jugendlichen von der Straße zu schaffen, nimmt jedoch gleichzeitig einem ausgebildeten Kollegen die Chance, einen Arbeitsplatz zu erhalten.

Die Beispiele zeigen, daß Qualitätsaspekte und der Zusammenhang von Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich im bisherigen Verlauf der Reformdiskussion zu wenig berücksichtigt wurden. Die Reformbestrebungen richteten sich in erster Linie auf die Ausbildungssituation von Jugendlichen. Die Ziele waren Chancengleichheit, Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung, Pädagogisierung der Ausbildung, Abstellung der Mängel traditionell-handwerklicher Berufsausbildung und anderes mehr. Dabei wurden aber die schwerwiegendsten Ursachen der Mängel beruflicher Bildung im „dualen“ System nicht berücksichtigt. Erst die Krise hat deutlich erkennbar werden lassen, daß

- die wirtschaftlich fehlgeleitete Ausbildung im Handwerk und in kleinen Gewerbebetrieben,
- die ungleiche Verteilung von Ausbildungskosten auf einzelne Betriebe und
- die Konjunkturabhängigkeit der Ausbildung

entscheidend mit der Entwicklung industrieller Produktion zusammenhängen. Die Tatsache, daß zwei Drittel der gewerblichen Berufsausbildung im Handwerk stattfindet, täuschte in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs darüber hinweg, daß für die Mehrzahl industrieller Tätigkeiten gar keine Berufsausbildung angeboten und bei

der derzeitigen Entwicklung der Arbeitsplätze - infolge wachsender Arbeitsteilung und rücksichtsloser Rationalisierung - benötigt wird.

Es blieb auch unerkannt, daß diese Entwicklung nicht neu ist. Denn schon vor dem Krisenjahr 1974 war das Ausbildungsangebot im industriellen Bereich ständig zurückgegangen. In weiten Bereichen der Industrie erfolgte seit Anfang der 60er Jahre stillschweigend ein Abbau der traditionellen Facharbeiterqualifikation. Dieser Prozeß hat sich in letzter Zeit noch beschleunigt. Die Ursachen liegen in der sich ständig beschleunigenden technisch-organisatorischen Umstellung der Produktionsverfahren. Sie ermöglichen einen zunehmend größer werdenden Einsatz von Un- und Angelernten. Durch Änderung der Anforderungen am Arbeitsplatz sind die traditionellen Qualifikationen der Facharbeiter nicht mehr gefragt und verlieren dadurch aus der Sicht der Unternehmer ihren Wert. Dies schließt nicht aus, daß viele Unternehmer das mangelnde Angebot an Facharbeitern beklagen.

Die Entwertung erworbener Qualifikationen wirkt sich nicht nur im Betrieb, sondern auch überbetrieblich aus. Auf dem Arbeitsmarkt werden neben der Ausbildung auch die Berufserfahrung bewertet. Wer längere Zeit nicht mehr in seinem Beruf gearbeitet hat, hat keine Chance, einen seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu erhalten. Deshalb sind die am Arbeitsplatz gesammelten Erfahrungen und eine systematische Weiterbildung wichtigste Voraussetzung, um die Qualifikation ständig weiterzuentwickeln und ihren Wert dauerhaft zu erhalten. Letzteres gilt vor allem, wenn Arbeitslosigkeit oder verringerte Arbeitsinhalte den Erhalt der Qualifikation durch die tägliche Praxis am Arbeitsplatz unmöglich machen.

Die Unternehmer haben sich auf ständige Veränderungen der Arbeitsstrukturen längst eingestellt. Sie decken den veränderten Bedarf an Fachkräften zunehmend stärker durch neue — gesetzlich nicht normierte und gewerkschaftlich nicht kontrollierte - Formen beruflicher Qualifizierung: durch Umschulung, Anlernung und Weiterbildung. Die so erworbenen Qualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt nicht ausweisbar und werden außerhalb des Betriebes nur selten anerkannt. Durch diese Praxis einzelbetrieblicher Personalbedarfsdeckung - ausgehend von den kurzfristigen Veränderungen der Produktion und losgelöst von einer vorangegangenen Erstausbildung - wird eine betriebspezifische Qualifikationsstruktur gefördert, die die berufliche Mobilität des einzelnen Arbeitnehmers existenzgefährdend einschränkt.

Genau hier liegt die gewerkschaftspolitische Bedeutung tariflicher Regelungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Über Tarifpolitik können bildungspolitische Forderungen, die sich vielfach ausschließlich an den Staat richten, mit unseren auf die Veränderung der Bedingungen der Produktion zielenden Forderungen verbunden werden. Damit aber werden bildungspolitische Forderungen für den einzelnen Arbeitnehmer „praxisnäher“. Gleichzeitig wird ein Gegengewicht zu den genau in umgekehrte Richtung laufenden Bemühungen der Unternehmer geschaffen. Ihr Ziel ist die Anpassung des Menschen an die Bedingungen der Produktion; unser Ziel

ist die Humanisierung der Arbeit — konkret: die Produktion an den Interessen der Arbeitnehmer auszurichten. Diese Verbindung gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf verschiedenen Ebenen ist erforderlich, weil die Mängel der Berufsbildung die gleichen Ursachen haben, wie unzumutbare Arbeitsbedingungen, steigendes Arbeitstempo, ständige Arbeitsteilung und die Entwertung beruflicher Qualifikation. Nicht zuletzt deshalb gehört die Berufsbildung in die Zuständigkeit gewerkschaftlicher Tarifpolitik, müssen Forderungen zur Sicherung der Qualifikation, Forderungen zur Humanisierung der Arbeit und zur Sicherung des sozialen Status verbunden werden.

Die beabsichtigte Einbeziehung der Probleme beruflicher Bildung in die gewerkschaftliche Tarifpolitik erfolgt mit dem Ziel, das Recht auf berufliche Erstausbildung und auf betriebliche und überbetriebliche Weiterbildung für alle Arbeitnehmer durchzusetzen, um den Wert ihrer Arbeitskraft dauerhaft zu sichern. Die Verbindung von Aus- und Weiterbildung wird die Solidarität von Auszubildenden und älteren Kollegen stärken. Eine Politik, die darauf gerichtet ist, die Lehrwerkstätten und Berufsschulen auch für die älteren Kollegen zu öffnen, wird bei Ausbildern, Berufsschullehrern, Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden ein neues Verständnis für Berufsbildungsfragen schaffen. Durch die Herstellung gemeinsamer Interessen wird zugleich die Voraussetzung zur Durchsetzung unserer Forderungen verbessert. Damit ist ein Ansatz zu übergreifenden gemeinsamen Forderungen gefunden, der die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, eine qualifizierte Berufstätigkeit und den dafür erforderlichen Erwerb und Erhalt der Qualifikation aller abhängig Beschäftigten umfaßt.

Der Vorstand der IG Metall hat sich in einer Klausurtagung auch mit diesen Zusammenhängen befaßt und erklärt:

„Ein zweiter Schwerpunkt auf diesem Felde werden tarifvertragliche Maßnahmen des Rationalisierungsschutzes und der Qualifikationssicherung sein müssen. Dabei werden über die regionale Verbreiterung und die inhaltliche Weiterentwicklung der in den Absicherungsverträgen erkämpften Ansätze hinaus, Aktivitäten zur Sicherung des Qualifikationsniveaus und der individuellen Qualifikation durch tarifvertragliche Vorstöße im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu diskutieren sein. Sie können sich grundsätzlich richten auf die Absicherung der Qualifikation der Beschäftigten bei Maßnahmen der betrieblichen Personal- und Ausbildungsplanung, die Eignung der Ausbildungsstätten, auf Inhalt und Durchführung der Aus- und Weiterbildung, die Gestaltung von Ausbildungsverträgen, die Eignung der Ausbilder und die Rechte der Auszubildenden. Der Kampf gegen die Entwertung erworbener Qualifikationen durch Rationalisierung und technischen Wandel zielt auf die langfristige Sicherung der materiellen Existenz der Arbeitnehmer, aber auch auf die Möglichkeit und Fähigkeit zur aktiven Teilnahme am gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Leben. Dabei wären tarifvertragliche Vereinbarungen

nicht als Alternative, sondern als Initialzündung für eine gesetzliche Normierung der Berufsausbildung zu verstehen."

Konkret heißt dies: Die vorhandenen Mitbestimmungs- und Initiativrechte des Betriebsrates bei der betrieblichen Bildungs- und Personalplanung müssen offensiv weiterentwickelt werden. Dies muß mit dem Ziel erfolgen, die sozialen und bildungspolitischen Folgen technischer Umstellungen und Veränderungen in der Arbeitsorganisation für alle Arbeitnehmer stärker als bisher zu berücksichtigen. Dazu gehören nicht nur der Schutz vor Abgruppierung durch Entleerung der Arbeitsinhalte als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen, die zu einer Zunahme von angelernten Tätigkeiten führen. Solche Maßnahmen bedürfen der Ergänzung durch „Schutzbestimmungen“, die verhindern sollen, daß auch künftig ausschließlich unter dem Gesichtspunkt kurzfristiger einzelbetrieblicher Bedarfsdeckung entschieden wird, in welchem Umfang welche Gruppen durch betriebliche Aus- und Weiterbildung individuell gefördert werden.

Es geht darum, parallel zur Einführung technischer Neuerungen und veränderter Arbeitsanforderungen, die berufliche Qualifikation aller Beschäftigten zu fördern und zu entwickeln, damit diese — über den derzeitigen Beschäftigungsbetrieb hinaus - in ihrem Wert auf dem Arbeitsmarkt erhalten bleibt. Wer in Maschinen investiert und dadurch die Qualifikation abhängig Beschäftigter „entwertet“, schuldet dem einzelnen Arbeitnehmer und der Gesellschaft gleichwertige „Investitionen“ in deren Arbeitskraft.