

Berufsbildung, Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen als Bezugspunkte gewerkschaftlicher Politik

Dr. Dieter Görs, geboren 1936 in Lübeck, Lehre als Einzelhandelskaufmann, studierte Volkswirtschaft an der Akademie für Wirtschaft und Politik in Hamburg sowie an den Universitäten Bochum und Hannover, war anschließend pädagogischer Mitarbeiter in der politischen Erwachsenenbildung. Seit 1973 ist er wissenschaftlicher Referent für Bildungsforschung im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB.

Mangelhafte Reform der beruflichen Bildung

Vor zehn Jahren wurde das Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom Bundestag verabschiedet. Damit war aber die politische Kontroverse um die Reform der Berufsbildung im dualen System keineswegs beendet. Entscheidende gewerkschaftliche Forderungen wurden bei der Verabschiedung des BBiG nicht berücksichtigt, und die Strukturen des Berufsbildungssystems wurden weder grundsätzlich verändert noch reformiert. Die Defizite der gesetzlichen Regelungen spiegeln die Mißstände in der Praxis der Berufsbildung deutlich wider¹. So zeigt sich, daß in vielen Fällen die Berufsausbildung an der Vermittlung aktueller betriebsspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse orientiert ist. Sie hat aus unternehmerischer Sicht „eine Dienstleistungsfunktion für die betriebliche Personalpolitik“². Daher „stößt der Grundsatz, daß die Lehre im Betrieb in erster Linie ein Ausbildungsverhältnis ist, auf harte Rentabilitätsabwägungen“³. Da die wirtschaftliche bzw. finanzielle Lage und spezifischen In-

1 Zu den Defiziten der gesetzlichen Regelung der Berufsbildung vgl. u. a. D. Görs: Zur Verhinderung der Berufsbildungsreform, in: Demokratische Erziehung, 2. Jg., H. 2/1977, S. 193-199; ders., Berufsbildungsreform - eine Herausforderung der Gewerkschaften, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 71. Bd., H. 10/1975, S. 743-754.

2 E. Fricke/W. Fricke: Berufsausbildung und Beschäftigungssystem, Opladen 1976, S. 105.

3 Deutscher Bundestag, 5. Wahlperiode, V/123 vom 15. Dezember 1965, Zweites Jahrgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, S. 160 (Ziff. 271).

teressen der Betriebe sich jeweils unterscheiden, sind auch die Qualitätsunterschiede der betrieblichen Berufsausbildung unterschiedlich. Nicht zuletzt deshalb haben die Gewerkschaften in der Neuregelung der Finanzierung - in der Form der Fondsfinanzierung — einen wichtigen Ansatzpunkt für die Steigerung der Ausbildungsqualität gesehen. Damit können die Minderung der Konjunkturanfälligkeit der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft, der Abbau der regionalen Ungleichheiten im Berufsbildungsangebot und die Sicherung eines ausreichenden Angebots qualifizierter und auswahlfähiger Ausbildungsplätze erreicht werden.

Diese Überlegungen wurden in der bildungspolitischen Diskussion um die Neufassung des BBiG in den Jahren 1974-1976 kontrovers beurteilt und bestimmten teilweise die Intention zur Begründung und Verabschiedung eines neuen BBiG am 9. April 1976 durch den Deutschen Bundestag. Da sich die CDU/CSU-regierten Länder von einem kompromißlosen *Nein* zur Reform der beruflichen Bildung - einer notwendigen Reform im Interesse der absoluten Mehrheit der Jugendlichen - leiten ließen, haben sie dafür gesorgt, daß durch ihre Mehrheit im Bundesrat dem neugefaßten BBiG die notwendige Zustimmung versagt wurde. Da deshalb dieses neue BBiG *nicht* in Kraft treten konnte, wurde im September 1976 vom Bundestag ein „Rumpfgesetz“, das „Ausbildungsplatzförderungsgesetz“ (APIFG), verabschiedet.

Aus der Sicht der Bundesregierung und der sie tragenden Koalition sind die durch dieses Gesetz geschaffenen Maßnahmen und Möglichkeiten ein aufeinander bezogenes Handlungsinstrumentarium, das geeignet ist, ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Ausbildungsplatzangebot zu sichern. Aufgrund des APIFG (§ 5) ist vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft jährlich bis zum 1. März ein Berufsbildungsbericht vorzulegen. Darin soll die regionale und sektorale Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage unter besonderer Berücksichtigung der „voraussichtlichen Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes der kommenden Jahre“ aufbereitet dargestellt werden. Inzwischen liegen die Berufsbildungsberichte '77, '78 und '79 vor. Sie zeigen, daß die derzeit angebotenen Ausbildungsplätze quantitativ und qualitativ für eine fundierte Berufswahl der Jugendlichen nicht ausreichend sind. So lag 1978 das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen mit 624 400 bereits um 80 000 unter den vom APIFG vorgeschriebenen Bedingungen. Danach ist das Angebot dann *ausreichend*, wenn es um 12,5% über der Nachfrage liegt. Diese betrug 1978 628 445. Dieses Angebots- und Nachfrageverhältnis wird von der Bundesregierung und den Unternehmerverbänden übereinstimmend als positiv und rechnerisch ausgeglichen bezeichnet, da gegenüber dem Jahr 1977 ca. 40 000 mehr Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen wurden. Ein nur globaler bundesweiter *rechnerischer* Ausgleich von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen verdeckt aber eine Reihe grundlegender Probleme. So wird von der „offiziellen“ Berufsbildungspolitik geflissentlich übersehen, daß in bestimmten ländlichen oder wirtschaftlich schwachen Regionen nicht einmal ein rechnerischer

Ausgleich erreicht wurde. Mit Ausbildungsplätzen unterversorgt bleiben u. a. der Bayerische Wald, das Emsland, die Westfalz und einige Gebiete des Saarlandes.

Entwicklung der Ausbildungsplätze und -Verhältnisse

Genau und zuverlässige Angaben über die Struktur der angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätze liegen nicht vor. Fast alle statistischen Aussagen und Auswertungen im Bereich der beruflichen Bildung sind gegenwärtig mehr oder minder nur als Annäherungswerte zu verstehen. Eine der Hauptursachen für die Mängel der verfügbaren „Berufsbildungsstatistiken“ liegt darin, daß bei den statistischen Erhebungen und Abfassungen die privatwirtschaftlichen Interessen und Ziele der Unternehmer dominierend sind⁴.

Das AP1FG (§§ 5ff.) sieht eine statistische Erhebung insbesondere der Zahl der Ausbildungsstätten, der Ausbildungsverhältnisse, des Angebots und der Nachfrage von Ausbildungsplätzen und den Umfang der Prüfung in der beruflichen Bildung vor. Während die Bundesanstalt für Arbeit den Umfang der bei ihr gemeldeten und ihr zur Kenntnis gebrachten besetzten Ausbildungsplätze sowie die Zahl der über die Arbeitsämter nachgefragten Ausbildungsplätze registriert, werden die statistischen Angaben über die Zahl der bestehenden bzw. neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse von „den zuständigen Stellen“, also den „Unternehmer“-Kammern, mit unterschiedlichen Modalitäten und zu verschiedenen Zeitpunkten erhoben und veröffentlicht. Den staatlichen Statistischen Ämtern sind - bezogen auf die Berufsbildungsstatistik — bisher wenig Kompetenzen übertragen worden.

Aus den vorliegenden Berufsbildungsberichten ist zu entnehmen, daß die Zahl der nachgefragten Ausbildungsplätze und der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse seit etwa 1970/71 ansteigt und seit 1974/75 verstärkt zunimmt. Während 1970 etwa 1,27 Millionen Jugendliche im dualen System der Berufsbildung ausgebildet wurden, waren es Ende 1977 insgesamt 1 397 429 (+ 10,4%). Dabei ist bemerkenswert, daß die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse im Bereich der Industrie- und Handelskammern seit Mitte der 60er Jahre kontinuierlich zurückgeht und in den Bereichen der Handwerks- und Landwirtschaftskammern seit 1972 ständig zunimmt. Diese gegenläufige Entwicklung ist für die Gesamtstruktur der betrieblichen Berufsausbildung und für die Arbeitsmarktchancen der auszubildenden Jugendlichen nicht unproblematisch. So wurden im IHK-Bereich 1965 748 900 Jugendliche ausgebildet, während es am Ende des Jahres 1977 nur noch 643 800 (- 14%) waren. Dagegen ist die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse im Handwerk von 406 600 im Ausbildungsjahr 1971/72 auf 556 100 Ende 1977 (+ 36,8%) angestiegen. Nach den jetzt vorliegenden Meldungen kann davon ausgegangen werden, daß die Zahl *aller* Ausbildungsverhältnisse im Handwerk bis zum Ende des

⁴ Vgl. hierzu u. a. D. Görs: Berufsbildungsberichte, in: WSI-Mitteilungen, 31. Jg., H. 6/1978, S. 310-320, insbesondere Kap. 2.2 und die dort angeführten Literaturhinweise.

Ausbildungsjahres 1978/79 auf ca. 600 000 ansteigen wird. Die registrierten Ausbildungsverhältnisse in der Landwirtschaft stiegen von 27 800 (1972) auf 41 000 (1977) an(+ 47,5%).

Das Handwerk ist gegenwärtig der zweitgrößte Ausbildungsbereich, auf ihn entfallen ca. 40% aller Ausbildungsverhältnisse. Sein Ausbildungsanteil betrug dagegen 1960 nur 35,2% und sank bis 1971 auf 31,9% ab. Eine Steigerung ist dann ab 1972 festzustellen. Im Bereich der Industrie- und Handelskammern werden gegenwärtig etwa 46 % und in der Landwirtschaft rund 3 % aller Auszubildenden ausgebildet.

Einer Steigerung des Ausbildungsanteils des Handwerks, die u. a. auf die Zunahme der Ausbildungsverhältnisse bei einigen Berufen zurückzuführen ist, steht ein Rückgang von Ausbildungsverhältnissen im IHK-Bereich gegenüber:

Zu- und Abnahme von Ausbildungsverhältnissen in Handwerk, Industrie und Handel (1973–1977)

	1973	1977	Zunahme/ Abnahme in vH
Verkäufer(in) im Nahrungsmittelhandwerk	14 015	30 883	+ 120,4
Bäcker	9 861	21 139	+ 114,4
Fleischer	11 092	20 708	+ 86,7
Tischler	16 245	30 079	+ 85,2
Friseur	45 034	61 790	+ 37,2
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	52 719	43 314	- 17,8
Werkzeugmacher	26 270	21 511	- 18,1
Feinmechaniker	5 350	4 180	- 21,9
Industriekaufmann	68 866	52 149	- 24,3
Bankkaufmann	49 286	36 152	- 26,7
Techn. Zeichner	22 122	13 875	- 37,3

Quelle: Berufsbildungsberichte 1977 ff.; Statistisches Bundesamt (Hg.): Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung, 1977.

Die Zu- und Abnahme der Ausbildungsverhältnisse in den verschiedenen Ausbildungsbereichen steht offensichtlich im Zusammenhang mit der Veränderung der Schulabgängerzahlen und der Gesamtzahl der angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätze. Dabei muß davon ausgegangen werden, daß die Struktur und die Qualität der angebotenen Ausbildungsplätze primär von der Struktur, Entwicklung und Lage der jeweiligen Wirtschaftsbranche sowie der einzelwirtschaftlichen Interessen, dem Stand der angewandten Produktionstechnologie, der betrieblichen Arbeitsorganisation und den Arbeitsbedingungen abhängen. Eine differenzierte Ana-

lyse wäre erforderlich, um die entscheidenden Determinanten bestimmen zu können.

Diese — notwendige — Analyse kann im Rahmen dieser Ausführungen nicht geleistet werden. Es deutet aber vieles darauf hin, daß der veränderte Kapitaleinsatz in den Unternehmen (der z. B. in der Zunahme des konstanten Kapitals zum Ausdruck kommt) und der kapitalorientierte Einsatz von Mikrocomputern und Mikroelektronik zur weiteren Reduzierung von Arbeitsplätzen führen und *tendenziell* bestimmte Facharbeitertätigkeiten überflüssig machen wird. Dadurch werden mittelbar und langfristig auch Zahl, Struktur und Qualität der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze beeinflußt.

Veränderungen der Produktionstechnik und der Qualifikationsanforderungen

Der Problemzusammenhang von technischem Wandel, Rationalisierung, Standardisierung, Arbeitsbedingungen und Veränderungen der Qualifikationsanforderungen sowie beruflicher Bildung wurde in der Bundesrepublik Deutschland spätestens seit Anfang 1978 im Zusammenhang zweier fast gleichzeitig stattfindender Arbeitskämpfe öffentlich besonders thematisiert. Diese Arbeitskämpfe — und auch andere Formen der politischen Auseinandersetzungen - haben die Bedrohung qualifizierter Facharbeitertätigkeiten durch technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen — bedingt durch das dem Produktionsprozeß zugrunde liegende Kapitalverwertungsprinzip — offenkundig gemacht.

Im Anschluß an einige industriesoziologische und ökonomische Studien von vor etwa 20 Jahren und unter dem Eindruck der wirtschaftlichen Expansion der BRD bis in die Mitte der sechziger Jahre dieses Jahrhunderts sowie aufgrund des sich abzeichnenden sozialen und technischen Wandels wurde verschiedentlich vermutet oder gar als gesichertes Erkenntnis vorgetragen, daß es im Verlaufe der kommenden sozio-ökonomischen Entwicklung zu einem allgemeinen Abbau inhumaner Arbeitsformen, gesundheitsgefährdender Belastungen und eintöniger, nicht qualifizierter Arbeiten kommen würde. Auf dem 14. Soziologentag (1959) hatte *H. Kluth* noch die Meinung vertreten, die arbeitsorganisatorischen Spielräume würden sich mit steigendem Niveau der Produktion von selbst erweitern. Noch in jüngster Zeit wurde behauptet, durch die Arbeitszeitverkürzung sei die Arbeitsbelastung der Industriearbeiter reduziert worden⁵.

Das Gegenteil mußte aber vielmehr in den letzten Jahren für weite Bereiche der Industriearbeit - auch der Angestelltentätigkeiten - festgestellt werden. Eine Verschärfung der Arbeitsbedingungen und eine Erhöhung der Arbeitsintensität, die sich u. a. an der Zunahme der Schicht- und Nachtarbeit, an dem Grad und der Schnellig-

⁵ So u. a. H. Lüdtke: *Freizeit in der Industriegesellschaft*, Opladen 1972; F. Lenz-Romeiss, *Freizeit und Alltag*, Göttingen 1974.

keit des Verschleisses der Arbeitskraft, die den Gebrauch und vor allem den übermäßigen Verbrauch der Arbeitskraft im Produktionsprozeß betreffen, ablesen lassen. Die Verschärfung der Arbeitsbedingungen ist dabei zum Teil eine mittel- oder unmittelbare Auswirkung von Ersatzinvestitionen mit arbeitsplatzvernichtendem Charakter, indem ein neuer Arbeitsplatz mehrere „alte“ Arbeitsplätze überflüssig macht. Einige ausgewählte Zahlenbeispiele können zur Verdeutlichung dieses Vorgangs herangezogen werden:

- Die „Frankfurter Rundschau“ meldete am 26. Mai 1978 unter der Überschrift „Arbeitskräfte eingespart“: „Um Waren und Dienstleistungen im Wert von 1 Mio. DM (zum gegenwärtigen Preis) zu erzeugen, waren 1960 40 Erwerbstätige, 1969 27 Erwerbstätige und 1978 19 Erwerbstätige erforderlich⁶“.
- Zur Erzeugung von 1000,- DM effektivem Nettoproduktionsvolumen waren 1970 noch 81,- DM Nettoinvestition und 52 Beschäftigungsstunden erforderlich; 1976 verringerte sich dieser Aufwand auf 37,- DM Nettoinvestition und 38 Beschäftigungsstunden⁷. „Um die gleiche Produktionsmenge zu erzeugen, sind heute sowohl weniger Arbeitskräfte als auch weniger Nettoinvestitionen erforderlich, d. h. daß die Investitionen nicht nur arbeitssparend, sondern auch kapitalsparend wirken⁸.“
- Für den Zusammenbau einer Autotür (bei BMW) waren 1957 120 Minuten erforderlich, 1978 nur noch 7 Minuten, das sind noch 5,8 Prozent der früheren Zeit.
- Für die Bearbeitung eines Zylinderkopfes waren 1957 noch 445 Minuten erforderlich, 1978 nur noch 9 Minuten, also noch 2 Prozent der früheren Zeit.
- Die Gesamtfertigungszeit eines Pkws (BMW-Rahmenbauweise) gleicher Bauart betrug 1957 587 Stunden, 1978 jedoch nur noch 98 Stunden, also nur noch 16,7 Prozent der früheren Zeit⁹.

Die bisher mechanisch gefertigten Geräte und Bauteile werden mit Hilfe der (Mikro-)Elektronik produziert, was zu einer drastischen Reduzierung der Fertigungszeiten führt. Ausgehend von diesen ausgewählten Zahlen- bzw. Datenbeispielen¹⁰ muß insgesamt festgehalten werden: Die „Intensifikation der Arbeit“, die *Karl Marx* als „vergrößerte Arbeitsaufgabe in derselben Zeit, erhöhte Anpassung der Arbeitskraft, dichtere Ausfüllung der Poren der Arbeitszeit“¹¹ verstand, gewinnt

6 Zitiert nach: Presse- und Funk-Nachrichten der IG Metall, Nr. XXVII/100 vom 30. Mai 1978.

7 Vgl. H. Kühle/R. Jordan: Investitionsentwicklung und Krise 1974/75, in: WSI-Mitteilungen, 30. Jg., H. 12/1977, S. 739.

8 Ebenda.

9 E. von Kuenheim: Rationalisierung - Unternehmensinterne Konsequenzen, in: der arbeitgeber, Nr. 10/30 - 1978, S. 476.

10 Vgl. hierzu auch M. Helfert: Indikatoren für die Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik, in: Materialien zur IG-Metall-Tagung Krise und Reform in der Industriegesellschaft, hrsgg. v. IG-Metall-Vorstand, Frankfurt a. M. 1976, S. 438-511.

11 Karl Marx: Das Kapital, 1. Bd., Berlin (Ost) 1959, S. 430.

aufgrund der gegenwärtigen konjunkturellen und strukturellen ökonomischen Bedingungen als soziales Problem an Bedeutung. Die mit der steigenden Arbeitsintensität zusammenhängenden Anforderungen und Belastungen haben kurz- und längerfristige Auswirkungen auf die Unfallhäufigkeit, das Erkrankungsrisiko, den Frühverschleiß der Arbeitskraft sowie die vorzeitige Berufs- und Erwerbsunfähigkeit; sie stellen Konsequenzen und Indikatoren der Arbeitsbelastungen dar.

Der Anstieg der Kapitalintensität seit den sechziger Jahren, der u. a. im steigenden Kapitalaufwand je Arbeitsplatz zum Ausdruck kommt,

- hat die „lebendige Arbeit“ zurückgedrängt; Entlassungen, Kurzarbeit, Dequalifizierung, innerbetriebliche Umsetzungsprozesse, verbunden mit Lohnseinbußen, Berufs- und Erwerbsunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze spiegeln diesen Prozeß wider;
- hat eine Verdichtung der Leistungsanforderungen, gekennzeichnet durch verstärkten Arbeitsdruck und -tempo, zur Folge. „Viele Symptome sprechen dafür, daß die Arbeitsintensität in den letzten Jahren ständig zugenommen hat, d. h. die Menge der pro Zeiteinheit abgeforderten Arbeit ist immer größer geworden¹².“

Im industriellen Produktionsprozeß ist die Lohnarbeit durch den tendenziellen Abbau körperlich schwerer Belastungen gekennzeichnet. Dieser Vorgang wird aber begleitet durch die starke Zunahme subtiler Formen einseitig physisch-psychischer Belastungen. Treten die unmittelbar körperlichen Belastungen zurück, so werden Arbeitsumgebungsbelastungen, wie Lärm oder Monotonie, und die in nervliche Arbeitsbelastungen umschlagenden Arbeitsanforderungen zur vorrangigen Problematik. Damit geht eine höhere Standardisierung der Arbeitsanforderungen und eine stärkere, tendenziell inhuman werdende Kontrolle von menschlicher Arbeitsleistung einher. Kennzeichnend sind weiter der Verlust an Komplexität der Tätigkeitsinhalte und die Auflösung ganzheitlicher Arbeitertätigkeiten durch die beschleunigte Taylorisierung. Damit verbunden sind Entfremdungserscheinungen, d. h. die Minderung der Identitätsbildung menschlicher Persönlichkeit.

Tendenziell scheint sich eine Entwertung von Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen abzuzeichnen. Der Widerstand der kapitalorientierten Interessenorganisationen gegen breite und grundlagenbezogene Qualifikationsvermittlungsprozesse zugunsten betriebs- und arbeitsplatzbezogener Anlernung ist im Wachsen begriffen. Dieser Entqualifizierungsprozeß ist — nach Auffassung von *M. Osterland* — bedingt durch die „abnehmende Möglichkeit der Anwendung von Qualifikation im Produktionsprozeß“¹³.

¹² M. Helfert: a.a.O., S. 477.

¹³ M. Osterland: Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern, in: ders. (Hrsg.), Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential, Frankfurt a. M. - Köln 1975, S. 178.

So zeigen Analysen ausgewählter Fälle von gewerblicher Industrie arbeit, daß „mit dem Vordringen technisch-organisatorischer Maßnahmen der Verfahrensänderung, Mechanisierung und Arbeitsteilung in bisherige facharbeiterintensive Fertigungsbereiche die traditionell qualifizierten Facharbeitertätigkeiten zumeist tiefgreifend umgewandelt wurden“¹⁴. Gleichzeitig wurde eine „starke Substitution von traditionellen Facharbeitertätigkeiten durch Anlernertätigkeiten und Hilfsarbeiten (festgestellt), die zum Verlust von fachlich qualifizierten Arbeitsmöglichkeiten überhaupt führte“¹⁵.

Zusammenfassend kann hier festgehalten werden, daß zahlreiche Industriearbeiter (und auch Angestellte) — gemessen an ihren Fähigkeiten, Bedürfnissen und Interessen und gemessen an den technischen und ökonomischen Möglichkeiten in der Gegenwart - ihre Arbeitsleistung unter gesundheitlich schädigenden und gesellschaftspolitisch unvertretbaren Bedingungen vollziehen müssen. Es muß daher konstatiert werden, daß das Recht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2, Abs. 2 Grundgesetz) durch Hitze, Lärm und/oder Staub im Arbeitsprozeß vielfach verletzt wird. Gegen diese Restriktivität der Arbeitsbedingungen haben sich verschiedentlich „Aktionen“ bzw. „Proteste“ explizit gerichtet. Diese reichten von gestiegenen Absentismusraten, hohen Fluktuationsquoten und Ausschußziffern bis zu spontanen Arbeitsniederlegungen und gewerkschaftlich getragenen Streiks. Diese Ereignisse und die Erfahrungen der Industriearbeiter aufgrund der Verschärfung der Arbeitsbedingungen haben zweifellos zur Aktualisierung der Forderungen nach produktionstechnischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen, orientiert an dem gewerkschaftlich postulierten Ziel einer „Humanisierung der Arbeitswelt“, beigetragen. Sie haben sich aber in der notwendigen Prägnanz noch nicht in einer interessenbezogenen Berufsbildungspolitik der Gewerkschaften niedergeschlagen. Das ist schon deswegen problematisch, weil sich die strukturellen Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation, im Bereich der Arbeitsbedingungen und der Qualifikationsanforderungen auch auf die Formen, die Qualität und die Zielsetzung der betrieblichen Berufsausbildung auswirken werden. Hier haben die Gewerkschaften im Interesse der abhängig Beschäftigten wesentliche Schutz- und Gestaltungsfunktionen zu erfüllen, um mittels der ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Instrumente die Qualität der Berufsausbildung zu sichern und zu verbessern sowie die Sicherung eines quantitativ und qualitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes zu ermöglichen.

Tarifvertragliche Regelungen zur Durchsetzung bildungspolitischer Forderungen der Gewerkschaften

Der Mangel an ausreichenden und qualifizierten betrieblichen Ausbildungsplätzen ist nicht nur Ausdruck des Scheiterns der Berufsbildungsreform, sondern auch

14 O. Mickler u.a.: Produktion und Qualifikation, Bericht über die Hauptstudie, Teil II, Göttingen, Juni 1977, S. 513 f.

15 Ebenda, S. 515.

Indiz für die gravierende Beschränkung der Bildungs- und Berufswahlchancen der Jugendlichen sowie eine Beschneidung des „Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit“ (Art. 2 Grundgesetz). Durch die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen wird die langfristige Verwertbarkeit der Arbeitskraft und der schulisch bzw. beruflich erworbenen Qualifikationen in Frage gestellt. Angesichts dieser Entwicklung zeigt sich, daß die bisherige Gesetzgebung und Politik zur Gestaltung der Berufsbildung im Interesse der abhängig Arbeitenden völlig unzureichend sind. Daher sind die Gewerkschaften mehr als bisher gezwungen zu verdeutlichen, daß schul- und bildungspolitische Forderungen notwendiger Bestandteil der gewerkschaftlichen Gesamtforderungen nach verbesserten Arbeitsbedingungen, nach Mitbestimmung auf allen gesellschaftlichen Ebenen und nach Verwirklichung des demokratischen und sozialen Rechtsstaates sind. Denn Qualifikationen der abhängig Beschäftigten dürfen nicht nur auf den bloßen beruflich-fachlichen Arbeitsvollzug ausgerichtet angesehen, nicht einseitig als technisch-funktional bestimmt werden, sondern auch - und zwar stärker als bisher - unter dem Aspekt der Befähigung zur interessengerichteten Auseinandersetzung mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen und ihrer Veränderbarkeit beurteilt werden.

Aufgrund normativer Orientierung an der Interessenlage der abhängig Arbeitenden und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung müssen Qualifikationen auch auf die Erkenntnis, Wahrung und solidarische Durchsetzung von Bedürfnissen und Interessen der in Abhängigkeit arbeitenden Menschen abzielen. Qualifikationen müssen also auch Handlungskompetenz verleihen, um so die Realisierung politisch-ökonomischer Ziele abhängig Arbeitender zu ermöglichen.

Die Vertreter der Unternehmen und der kapitalorientierten Interessenorganisationen als allgemeine Repräsentanten des Kapitals fordern dagegen Qualifikationen, die in besonderem Maße den Erfordernissen des unmittelbaren Arbeitsprozesses entsprechen und die „die Entfaltung der Wirtschaft zu immer größerer Effizienz fördern“¹⁶. Sie fordern insbesondere die Vermittlung aktueller betriebspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse, die — wie *E. und W. Fricke* im Zusammenhang mit einer Analyse des betrieblichen Ausbildungsangebotes ausführen „unmittelbar und kurzfristig am betrieblichen Qualifikationsbedarf orientiert (sind). Dabei werden keine Überlegungen angestellt, ob junge Facharbeiter nach Abschluß ihrer Ausbildung auch außerhalb des Ausbildungsbetriebes überhaupt eine Chance in ihrem Beruf haben“¹⁷.

Im Interesse der abhängig Arbeitenden werden von den Gewerkschaften aber Qualifikationsvermittlungsprozesse abgelehnt, die lediglich eine rationellere Vermittlung ökonomisch verwertbaren „Sachwissens“ anstreben. Es wird vielmehr die Forderung nach Polyvalenz der Ausbildung erhoben, indem durch die schulische

16 H.-M. Schleyer: Das Soziale Modell, Stuttgart, 2. Aufl. 1974, S. 285 f.

17 E. Fricke/W. Fricke: Berufsausbildung, S. 549.

und berufliche Bildung eine vielseitige, umfassende technisch-sozial-ökonomische Grundqualifikation im Interesse der abhängig Beschäftigten ermöglicht wird. Diese Zielsetzung hat sich bereits im ersten Ansatz im Verhandlungsergebnis zwischen „Gesamtmetall“ und der IG Metall über die „Neuordnung der industriellen Metallberufe“ niedergeschlagen. Es heißt dort:

„Ziel der Berufsausbildung gemäß § 1 Abs. 2 BBiG in den neu zu ordnenden Berufen ist die Facharbeiterqualifikation. Aufgrund dieser Ausbildung soll der Ausgebildete befähigt sein:

- in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf auszuüben sowie -ggf. nach Aneignung fehlender Fertigkeiten - artverwandte Facharbeitertätigkeiten ausführen zu können;
- sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen zu können mit dem Ziel, die berufliche Qualifikation zu erhalten;
- an Maßnahmen der Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung teilnehmen zu können, um die berufliche Qualifikation und Beweglichkeit zu sichern . . . Die Ausbildung ist so zu gestalten, daß ein Auszubildender nach Absolvierung der Abschlußklasse der Hauptschule ohne zusätzliche Hilfen das Ausbildungsziel erreichen kann¹⁸.“

Der hier deutlich werdende Gesamtzusammenhang gewerkschaftlicher Forderungen und Ziele zur Berufsbildung, Arbeitsbedingung und Qualifikationsvermittlung ist — insbesondere unter dem Eindruck des Scheiterns staatlicher Gesellschafts- und Bildungsreform¹⁹ - Anlaß gewesen, über eine stärkere Einbeziehung der bildungspolitischen Absichten in die gewerkschaftliche Tarifpolitik zu reflektieren. „Auch wenn die Tarifpolitik niemals zum Ersatzgesetzgeber stilisiert werden kann und ihre Belastungsgrenze stets im Auge behalten werden muß²⁰“, so sind doch - auch unter Berücksichtigung der Tatsache, daß bisher „der politische Handlungsspielraum . . . weder auf Bundesebene noch bei den Ländern voll im Interesse der Arbeitnehmer und ihrer berechtigten Bildungsansprüche genutzt worden ist“²¹ - die Chance und ein alternativer Weg zur Durchsetzung bildungspolitischer Forderungen der Gewerkschaften gegeben.

Einige tarifvertragliche Vereinbarungen liegen bereits vor. Sie deuten darauf hin, daß es möglich ist, die Festsetzung qualitativer Normen und finanzieller Regelungen der Berufsbildung fundierter zu vereinbaren als es die gesetzlichen Vorschriften vorsehen. So hat z. B. die IG Bau-Steine-Erden bereits 1975 — vor der Verab-

18 Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe, Gesprächsergebnis vom 5. September 1978.

19 Vgl. D. Görs: Vom Bildungsnotstand zum Notstand der Bildungsreform, in: WSI-Mitteilungen, 29. Jg., H. 6/1976, S. 322-333; ders., Zur politischen Kontroverse um den Bildungsurlaub, WSI-Studie Nr. 37, Köln 1978.

20 W. Spieker: Mitbestimmung in Unternehmen - Idee und Wirklichkeit -, in: WSI-Mitteilungen, 29. Jg., H. 8/1976, S. 444.

21 Antrag 316 „Betr.: Berufliche Bildung“, 11. ord. DGB-Bundeskongreß 1978.

scheidung des APIFG - in ihrem Organisationsbereich für das Baugewerbe einen Branchenfonds zur Finanzierung der Berufsbildung tarifvertraglich vereinbart. Gegenwärtig liegen u. a. Tarifverträge für das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk, das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sowie für den Garten- und Landschaftsbau vor, in denen jeweils die Einrichtung eines Branchenfonds vorgesehen ist. Ziel dieser Verträge und Fonds ist es, die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten Berufsausbildung in dem jeweiligen Tarifbereich zu sichern. Die tarifvertragliche Regelung für das Baugewerbe sieht z. B. vor, daß etwa 60 000 bis 65 000 Unternehmen ab 1. Januar 1979 1,5 Prozent der Bruttolohnsumme zahlen müssen, so daß jährlich ca. 360 bis 375 Millionen DM in den Fonds fließen werden. Die ausbildenden Betriebe erhalten einen großen Teil der Abgaben zurück, da ihnen aus diesem Fonds Zuschüsse gezahlt oder Kosten erstattet werden u. a. für Ausbildungsvergütungen, Urlaubsgeld und Sozialabgaben. Weiter ist vorgesehen, daß den Auszubildenden beim Besuch der überbetrieblichen Ausbildungsstätte weder für die Fahrt von und zur Wohnung noch für die Unterkunft und die Verpflegung Kosten entstehen. Der Tarifvertrag im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sieht die Finanzierung auch von Aufgaben vor, die mit der Berufsbildung im Zusammenhang stehen, wie z. B. berufliche Fortbildung, Umschulung und Erarbeitung von Unterrichtsmitteln. Im Garten- und Landschaftsbau soll durch die Fondsfinanzierung auch die Qualifikation der Ausbilder gefördert werden. Neben diesen hier genannten Tarifverträgen bestehen in einer Reihe weiterer gewerkschaftlicher Organisationsbereiche Tarifverträge oder/und Betriebsvereinbarungen, die in sehr unterschiedlichen Formen über gesetzliche Mindestnormen hinausgehende Regelungen zur Berufsbildung enthalten²².

Angesichts der Tatsache, daß die Bundesregierung seit Inkrafttreten des APIFG (1976) nicht bereit war, die Ausbildungsumlage zu erheben, und sich die völlige Unzulänglichkeit der in diesem Gesetz vorgesehenen Finanzierungsregelung zeigt, sind die bisherigen Tarifverträge zur Berufsbildung eine notwendige gewerkschaftspolitische Konsequenz zur Sicherung und Verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung. Die Einbeziehung der Probleme der qualifizierten Gestaltung der Berufsbildung im dualen System in die Tarifpolitik und die Durchsetzung bildungs- und sozialpolitischer Forderungen der Gewerkschaften zur Steigerung der Ausbildungsqualität, zur Sicherung und Fundierung der erworbenen Qualifikation der abhängig Beschäftigten und zur Errichtung und Finanzierung überbetrieblicher Ausbildungszentren durch Tarifverträge sind eine folgerichtige Fortsetzung der Gewerkschaftspolitik zum Schutz gegen die negativen Auswirkungen des „Technischen Wandels“, der Rationalisierung, der inhumanen Arbeitsbedingungen und der teilweisen man-

22 Vgl. hierzu G. Scharf: Tarifverträge als Instrument zur Reform der Berufsbildung, Düsseldorf, im Januar 1979 (Manuskript). Diese Dokumentation wurde im Rahmen eines Praktikums im WSI erstellt und wird demnächst von der Hans-Böckler-Stiftung und dem WSI gemeinsam veröffentlicht. Vgl. hierzu auch die Dokumentation in diesem Heft, S. 448.

gelhaften betrieblichen Berufsausbildung. Darüber hinaus könnten „Tarifverträge über die Berufsbildung“ einen Beitrag zur Aktualisierung und Konkretisierung der steckengebliebenen Berufsbildungsreform und zur Fortbildung des geltenden Berufsbildungsrechts leisten, so daß die qualitativ besseren tariflichen Regelungen als richtungweisend für die Neufassung des BBiG und des APiFG angesehen werden müssen.