

Chancen und Probleme der Einführung neuer Facharbeiter-Ausbildungen*

Diplom-Soziologin Ingrid Drexel, geboren 1937 in Bozen, studierte Soziologie in München. Diplom-Volkswirt Christoph Nuber, geboren 1944 in Telfs/Tirol, studierte Volkswirtschaft an der Universität München. Sie arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung in München (ISF) an theoretischen und empirischen Fragestellungen der Beziehungen von Qualifikation und Produktion.

Ein zentrales berufsbildungspolitisches Anliegen der Gewerkschaften richtet sich seit vielen Jahren zum einen und in eher kurzfristiger Perspektive auf die Gewinnung von zusätzlichen, anspruchsvollen Ausbildungsplätzen, zum anderen und in längerfristiger Perspektive darauf, das „Ärgernis des Berufswechsels“ zu bekämpfen. Das heißt genauer: die große Zahl der im Handwerk ausgebildeten Arbeitskräfte zu reduzieren, die bisher jährlich nach Abschluß ihrer Ausbildung in die Industrie abwandern mußten und dort für teilweise recht anspruchsvolle Arbeitsplätze angelehrt wurden, ohne jedoch in bezug auf Lohn und soziale Sicherheit den Status von Facharbeitern zu erreichen.

Diese Erscheinung hat seine Ursache nicht nur in der im Verhältnis zu seinem Bedarf überproportionalen Ausbildungsleistung des Handwerks, sondern ebenso darin, daß bestimmte Bereiche der Industrie einen Bedarf an solchen „irgendwie vorqualifizierten“ und bereits 18jährigen Arbeitskräften haben, die nicht mehr den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes unterliegen. Es handelt sich dabei unter anderem um Branchen mit Prozeßfertigung, die in größerem Umfang über

* Der folgende Beitrag basiert auf einer im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft durchgeführten Untersuchung (Ingrid Drexel, Christoph Nuber: Bedingungen und Probleme der Implementation von neuen Ausbildungsberufen im Einsatzfeld von Angelehnten, München 1978) und ist entstanden im Rahmen theoretischer Arbeiten der Verfasser im Sonderforschungsbereich 101 der Universität München (Teilprojekt C 3).

qualifikatorisch anspruchsvolle Arbeitsplätze verfügen, für welche es jedoch keine fachlich einschlägigen Ausbildungsmöglichkeiten gibt. Die Betriebe beschaffen das erforderliche qualifizierte Personal dadurch, daß sie — zumeist berufsfremd vorqualifizierte - Arbeitskräfte auf immer anspruchsvolleren Arbeitsplätzen *anlernen* — eine Situation, die dem bildungs- und gesellschaftspolitischen Ziel deutlich widerspricht, alle Arbeitskräfte durch eine fachlich einschlägige und ein fachspezifisches Zertifikat erbringende Ausbildung zu qualifizieren. Es wäre also wünschenswert, daß auch für solche Einsatzfelder Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen und genutzt werden.

Für die chemische sowie die Eisen- und Stahlindustrie konnten in einer empirischen Untersuchung die Bedingungen und Probleme der Einführung von neuen Ausbildungen auf einzelbetrieblicher Ebene geklärt werden. Die Ergebnisse wiesen über die konkreten Untersuchungsfelder hinaus. Von genereller bildungs- und gesellschaftspolitischer Bedeutung sind insbesondere Antworten auf Fragen nach den Voraussetzungen eines Bedarfs an neuen Facharbeiterberufen, nach Lösungen für die besonderen Probleme, die in der Phase der Einführung neuer Ausbildungen auftreten, sowie nach den Bedingungen einer langfristig verbesserten Verwirklichung von Arbeitnehmerinteressen im Rahmen solcher Umstrukturierungsprozesse.

Neuer Bedarf an Ausbildung und seine Ursachen

Mit den neuen Facharbeiterberufen „Chemiefacharbeiter“ und „Hüttenfacharbeiter“ waren auf Initiative der Industrie 1949 und 1966 Ausbildungsmöglichkeiten für die anspruchsvollsten Tätigkeiten von Produktionsarbeitern und unteren Produktionsführungskräften geschaffen worden. Dabei handelte es sich um Schichtführer, Vorarbeiter und Meister, die bisher weitestgehend nur durch Anlernung innerhalb des Produktionsprozesses qualifiziert worden waren.

Anlernung bedeutet zum einen den weitgehend selbsttätigen Erwerb von Fertigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen durch Einsatz im laufenden Produktionsprozeß. Dabei wird die Tatsache genutzt, daß die vom jeweiligen Arbeitsplatz ausgehenden Qualifikationsanforderungen zugleich Qualifikationszwänge und Qualifizierungschancen darstellen. Zum anderen heißt Anlernung in den untersuchten Großbetrieben der Prozeßindustrie aber auch, daß diese Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen durch den Einsatz auf immer anspruchsvolleren Arbeitsplätzen verbreitert und vertieft werden; mit anderen Worten: Arbeitsplatzwechsel in aufsteigender Linie in einer differenziert gestuften Arbeitsplatzhierarchie ermöglicht und erzwingt zugleich eine Mehrzahl von aufeinander aufbauenden Qualifizierungsschritten.

Auf diese Weise war die Qualifizierungsform „Anlernung“ jahrzehntelang in der Lage gewesen, relativ hohe Qualifikationen zu erzeugen. Ursache dafür, daß sich bei den Betrieben im Laufe der Zeit doch ein Interesse an Ausbildung durchsetzte, war ein Zusammenwirken von vermehrtem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, ge-

stiegenen Qualifikationsanforderungen und zunehmender Unzulänglichkeit der Anlernung als Qualifizierungsform. Dieser Prozeß ist zu komplex, als daß er hier detailliert dargestellt werden könnte. Sehr allgemein formuliert läßt sich sagen, daß bestimmte betriebliche Strategien sowohl der Erhöhung der Produktivität von Arbeitskraft wie auch der Nutzung und Beherrschung von Marktbedingungen massiv die technisch-organisatorische Gestaltung der Produktionsprozesse veränderten, in denen Qualifizierung durch Anlernung möglich gewesen war. Dazu kamen Veränderungen der gesellschaftlichen Voraussetzungen von Rekrutierung, Qualifizierung und Einsatz von angelernten Produktionsarbeitern.

Dadurch wurden - von den Betrieben ungewollt - bestimmte Funktionsvoraussetzungen der Anlernung allmählich gefährdet. Stichwortartig sei hier nur angedeutet: Rasche Expansion oder Schrumpfung der Belegschaften sowie hohe technisch-organisatorische Veränderungsrate ergaben große innerbetriebliche Mobilitätsanforderungen, die stetige Anlern-Verläufe behinderten. Die wachsende Bedeutung der Vermeidung von Produktionsausfällen infolge zunehmender Kosten von Bedienungsfehlern bzw. Stillstandszeiten belasteten die Anlernprozesse mit zu hohem Erfolgszwang. Vor allem aber hatte die Reduzierung der relativen Personal- bzw. Arbeitsplatzdichte zur Folge, daß sich der qualifikatorische Sprung von einem Arbeitsplatz zum nächsthöheren immer mehr vergrößerte; eine die Qualifizierungsdefizite ausgleichende Betreuung und Kooperation wurde erschwert. Hinzu kam, daß der Zufluß von handwerklich Vorqualifizierten abnahm.

Diese verschiedenen ineinandergreifenden Veränderungen unterhöhlten die technisch-organisatorischen wie auch die sozialen Voraussetzungen der Anlernung in einer Weise, daß Bedarf an breiteren, höheren oder auch nur anderen Vorqualifikationen der Berufsanfänger entstand, vor allem aber Bedarf an einer aus dem Produktionsprozeß ausgegliederten Qualifizierungsform: der Ausbildung in einem der neuen Produktionsfacharbeiter-Berufe.

Für die berufsbildungspolitische Diskussion ist an dieser Entwicklung wichtig, daß - entgegen einer häufig unterstellten Tendenz von durchgängiger Dequalifizierung — in der Industrie durchaus auf betrieblichen Interessen beruhende Entwicklungen neuen Bedarf an Facharbeiterberufen hervorrufen können. Darauf können sich politische Forderungen nach Ausweitung des Ausbildungsangebotes dann zumindest teilweise stützen. Solche Forderungen müssen also nicht immer im Widerspruch zu gegenläufigen Veränderungen des Produktions- und Arbeitsprozesses durchgesetzt werden.

Daß der Bedarf an Ausbildung auch und gerade aus der wachsenden Unzulänglichkeit der Anlernung als Qualifizierungsform resultiert, verdient dabei insofern besondere Beachtung, als doch die Forderung nach mehr Ausbildung meist nur mit einem Ansteigen der Qualifikationsanforderungen begründet wird, nicht aber mit

einer Verschlechterung der Bedingungen für *Qualifizierung* innerhalb des Produktionsprozesses.

Die Feststellung eines „naturwüchsig“ entstehenden Bedarfs an neuen Ausbildungen läßt sich allerdings zunächst nur für die beiden untersuchten Branchen treffen. Weitergehende Verallgemeinerungen sind allenfalls für Wirtschaftsbereiche mit ähnlichen Bedingungen denkbar - im wesentlichen also Betriebe mit großbetrieblicher Prozeßfertigung. Für anderen Bereiche — etwa mit Montagefertigung von Maschengütern - lassen die Befunde anderer industriesoziologischer Untersuchungen¹ für die überschaubare Zukunft starke Skepsis angezeigt sein.

Probleme der Einführung neuer Ausbildungen und ihre Lösungen

Entgegen der Erwartung, daß das hohe Interesse der Betriebe an Facharbeiterqualifikation und -Qualifizierung zu einer raschen Umsetzung der neuen Ausbildungsberufe in die betriebliche Praxis der Rekrutierung und Formung von Arbeitskräften führen würde, wurden sie lange Jahre nach ihrer Verabschiedung nur von wenigen Betrieben überhaupt genutzt, und auch von diesen meist nur für die Qualifizierung von erwachsenen, bereits im Betrieb eingesetzten Angelernten (Erwachsenenausbildung). Für die Qualifizierung des Nachwuchses an Jugendlichen hingegen wurde Ausbildung in der Mehrzahl der untersuchten Fälle z. T. jahrzehntelang gar nicht praktiziert. Erst seit wenigen Jahren hat sich die Ausbildung von Jugendlichen bei fast allen untersuchten Betrieben und in erheblich vermehrtem Umfang durchgesetzt.

Für diese erstaunliche Entwicklung müssen mehrere, sich teilweise überlagernde Erklärungen herangezogen werden. Zunächst ist festzuhalten, daß die Dringlichkeit des Bedarfs nicht in allen Betrieben gleich groß war: Unterschiedliche regionale Versorgungslagen mit in anderen Berufen ausgebildeten Arbeitskräften oder auch unterschiedlicher Stand der technisch-organisatorischen Gestaltung des Produktionsprozesses brachten für die einen Betriebe bereits manifeste Schwierigkeiten, während andere mit den überkommenen Mechanismen der Rekrutierung und Anlernung von Produktionspersonal noch ausreichend gut zurechtkamen.

Darüber hinaus verzögerten aber auch einige Betriebe die Einführung, die eigentlich ein besonderes Interesse an Ausbildung hätten haben müssen und z. T. auch ursprünglich als ihre Protagonisten aufgetreten waren. Zum einen war auch bei diesen Betrieben das Interesse wirksam, die Anlernung als einzige Qualifizierungsform für Produktionspersonal aufrechtzuerhalten, um die Nachteile von Ausbildung und Facharbeitereinsatz zu vermeiden und die spezifischen Vorteile der Anlernung weiterhin nutzen zu können. Als Nachteile wurden insbesondere die Ausbildungs-

¹ Vgl. hierzu zuletzt insbesondere O. Mickler, W. Mohr, U. Kadritzke, Produktion und Qualifikation. Bericht über die Hauptstudie, SOFI-Forschungsbericht, 2 Bde., Göttingen 1977.

und höheren Lohnkosten, als Vorteile insbesondere die Selbstmotivierung und Disziplinierung der auf „Bewährung“ für Aufstiege angewiesenen Arbeitskräfte angesehen.

Dazu kommen zum anderen zwei weitere Faktoren: Erstens leistete ein Teil der vorhandenen angelernten Arbeitskräfte erheblichen Widerstand gegen die Einführung von Ausbildung - einen Widerstand, über den sich die Betriebe nicht einfach hinwegsetzen konnten, da diese Arbeitskräfte für den Produktionsprozeß strategisch besonders wichtig und für die Durchführung der praktischen Teile der Ausbildung unersetzlich sind. Zweitens ließen sich in den Jahren eines relativ guten Ausbildungsplatzangebots kaum ausbildungswillige und -fähige Jugendliche für diese neuen Produktionsberufe finden.

Hintergrund des Widerstandes bei Teilen der Belegschaften waren die besonderen Arbeits- und Gratifikationsbedingungen dieser Bereiche - Einstieg auf niedrigem Entlohnungsniveau, hohe Belastungen, Gefahr relativ raschen und vorzeitigen Verschleißes bei gleichzeitig unzureichender sozialer Sicherung. Hinzu tritt die daraus sich ergebende Notwendigkeit für die einzelne Arbeitskraft, durch Aufstiege in bessere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen wenigstens in den späteren Jahren des Berufslebenslaufs die persönliche Situation zu verbessern. Die Erwartung solcher Aufstiege war in der Vergangenheit durch entsprechende Traditionen von Arbeitsplatz- und Lohnaufstieg zumindest ansatzweise „gesichert“ und begründete damit gewissermaßen informelle Ansprüche. Diese aber drohten durch die Einschleusung einer besser qualifizierten Arbeitskräftegruppe auf von vornherein höherem Niveau in Gefahr zu geraten.

Bei der Einführung neuer Ausbildungen entstanden also besondere Probleme, die letztlich auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen (einschließlich relativ hoher sozialer Ungesicherheit) dieser Bereiche zurückzuführen sind: sei es, daß Jugendliche diese von vornherein zu vermeiden suchten, sei es, daß die erwachsenen, infolge von erzwungenem Berufswechsel diesen bereits unterworfenen Arbeitskräfte ihnen längerfristig zu entkommen suchten.

In dieser von widersprüchlichen Bedingungen, Erwartungen und Interessen in bezug auf Produktionsarbeiter-Qualifikation und -Qualifizierung gekennzeichneten Situation verhielten sich viele Betriebe zunächst abwartend. Manche reagierten mit der Verringerung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche, manchmal auch mit dem Abbruch erster Versuche. In dem Maß aber, in dem sowohl die Defizite der Anlernung als auch die relativen Vorteile der Ausbildung immer deutlicher wurden, entwickelten sie spezifische Formen der Einführung und Durchsetzung der neuen Ausbildungen, die den vielschichtigen Problemlagen in unterschiedlicher Weise und mit unterschiedlichem Erfolg Rechnung trugen.

Insgesamt läßt sich feststellen, daß die Einführung von Jugendlichen- Ausbildung dann relativ am besten gelang, wenn vorab oder gleichzeitig die Ausbildung von er-

wachsenen Angelernten eingeführt wurde. Die Betriebe konnten damit zunächst vor allem ihren dringlichsten Qualifikationsbedarf decken. Zugleich aber - und bei einigen Betrieben war dies zentraler Bestandteil einer durchdachten Problemlösungsstrategie - vollzog sich damit im Laufe der Jahre allmählich ein Umbruch in den Betlegschaften: Die qualifiziertesten Arbeitskräfte durchliefen diese Erwachsenen-Ausbildung und sicherten damit ihre Aufstiegsansprüche nicht nur nach den Kriterien der traditionellen Qualifizierungsform - Erfahrung und Bewährung -, sondern zusätzlich auch nach denen der neuen - systematisiertes Wissen und Zertifikat. Infolgedessen waren sie nicht mehr der potentiellen Konkurrenz junger Facharbeiter ausgesetzt, die wesentliche Ursache ihres Widerstandes gegen die neuen Berufsausbildungen verlor an objektiver Grundlage. Wo erfahrene Produktionsarbeiter deshalb Ausbildung und Einsatz von jungen Facharbeitern akzeptieren konnten, engagierten sie sich zunehmend in der praktischen Ausbildung von Jugendlichen im Produktionsbetrieb, was sowohl der Qualität der Ausbildung als auch ihrer weiteren Verbreitung zugute kam.

Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen waren am Prozeß der Einführung und Durchsetzung der neuen Ausbildungen auch auf betrieblicher Ebene in vielfältiger Weise beteiligt. Wesentliches Ziel war dabei, die angelernten Produktionsarbeiter vor den möglichen negativen Folgen der Einschleusung von Jungfacharbeitern zu schützen.

Im Zusammenhang damit haben Arbeitnehmervertretungen der Erwachsenen-Ausbildung mit zum Durchbruch verholfen und deren Zugangsbedingungen und konkrete Durchführung in Einklang mit den Interessen der Betroffenen zu bringen versucht. Dies gelang allerdings nur in sehr unterschiedlichem Maße: Die Absolvierung der Erwachsenen-Ausbildung war immer mit erheblichen Belastungen für die Teilnehmer verbunden, besonders aber dann, wenn sie (ganz oder teilweise) neben der Arbeitszeit durchgeführt wurde. Für „anspruchsberechtigte“, meist ältere Arbeitskräfte, die diesen Belastungen nicht mehr gewachsen waren, wurden deshalb zum Teil Ausnahmeregelungen erwirkt, die allerdings häufig mit sogenannten Stichtagsregelungen versehen waren, die sie zeitlich begrenzten.

Außerdem konnten Arbeitnehmer-Vertretungen gerade für ältere Produktionsarbeiter mit langjähriger Betriebszugehörigkeit tarifliche und/oder betriebliche Absicherungs-Vereinbarungen mit heranziehen, die generell zur Reduzierung von Risiken für den Status der Beschäftigten infolge zunehmender Umsetzungsnotwendigkeiten etc. ausgehandelt worden waren. So konnten Gefährdungen abgefangen werden, die im Zusammenhang mit der Einführung neuer Ausbildungen entstanden. Und schließlich versuchten die Arbeitnehmervertretungen eine Verletzung von Entlohnungs- und Aufstiegsinteressen dadurch abzumildern, daß bei personellen Einzelmaßnahmen eine gewisse Berücksichtigung von „Ansprüchen“ des traditionellen Anlernsystems gefordert wurde.

Konsequenzen und Ziele

Als Ergebnis der referierten Studie ist zunächst einmal festzuhalten, daß nicht nur die bildungspolitische Institutionalisierung neuer Ausbildungsberufe auf gesamtgesellschaftlicher Ebene von Arbeitnehmervertretern mit durchgesetzt werden muß. Auch auf dem langen Weg von der offiziellen Anerkennung eines neuen Ausbildungsberufes bis zu seiner selbstverständlichen Akzeptierung und Nutzung in den Betrieben ist der praktische Erfolg neuer Ausbildungen bis zuletzt in Frage gestellt, wenn nicht auch die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen nachdrücklich Einfluß nehmen.

Der Übergang von der Anlernung zu Facharbeiter-Ausbildung und -Einsatz bedarf eines geplanten, genau durchdachten Überleitungsprozesses, in dem sich die organisierte Arbeitnehmerschaft von Anfang an einschalten muß, damit die Veränderungen nicht zu Lasten der einen oder der anderen Arbeitskräftegruppe gehen. Die Hauptstoßrichtung muß darauf zielen, die Folgelasten der Umstellung möglichst die Betriebe selbst tragen zu lassen. Ein gewisses Ausmaß an Interessenverletzung während der Umstellungsphase wird jedoch bei den bereits beschäftigten angelehrten Arbeitskräften nicht ganz zu vermeiden sein. Nehmen Gewerkschaften dies im Interesse der langfristigen Durchsetzung von Ausbildung in Kauf, müssen sie und die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen dafür eintreten, daß es zu einem Interessenausgleich zwischen den unmittelbar betroffenen Arbeitskräftegruppen und möglichst geringen Einbußen kommt. Nur so verringert sich auch das Risiko von Konflikten innerhalb der Arbeitnehmerschaft, welche ja deren Einheit zu schwächen und damit die Kraft zu Auseinandersetzungen um die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen *aller* Arbeitskräfte zu reduzieren drohen.

Gewerkschaften können die partielle Verletzung von Arbeitnehmerinteressen für die Übergangsphase aber nur dann hinnehmen, wenn deren Ende absehbar ist und eine deutliche Verbesserung der Situation aller betroffenen Arbeitnehmer zum Ergebnis hat. Genau dies aber ist in den untersuchten Bereichen heute noch keineswegs sicher. Es ist zumindest nicht auszuschließen, daß infolge der dargestellten Ein-führungs- und Übergangsprobleme die Qualifikations- und damit auch die Arbeitsteilungsstrukturen der untersuchten Bereiche sich deutlich polarisieren und ihre Durchlässigkeit verlieren werden.

Eine solche Entwicklung ist dann möglich, wenn Ausbildung und anspruchsvolle Anlernung in Zukunft nicht werden nebeneinander bestehen können: Quantitativ starke Ausbildungsaktivitäten führen notgedrungen früher oder später zu einer vollständigen Auffüllung der anspruchsvollen Arbeitsplätze. Daraus ergibt sich eine Tendenz zur Auffüllung auch der nächstbesseren Arbeitsplätze, sei es als Ersteinstieg für junge Facharbeiter, sei es durch Rückstau der Ausgebildeten. Auf diese Weise würden für Angelernte die Möglichkeiten des Aufstiegs in mittlere und obere Positionen gekappt. Damit aber wäre die alte Form der Anlernung zerstört. Eine

mögliche Konsequenz könnte dann die Besetzung der unteren Arbeitsplätze mit Arbeitskräften sein, die als qualifikatorisch nicht entwicklungsfähig, statusschwach und zur Durchsetzung von Aufstiegen nicht fähig gelten - z. B. Ausländer.

Mit einer solchen Polarisierung von Qualifikationsstrukturen ginge eine Polarisierung auch der Arbeitsplatz- und der daran gekoppelten Entlohnungsstrukturen einher, der-auf Dauer -entsprechende technisch-organisatorische Veränderungen folgen müßten. In dieser Weise geformte Strukturen des Produktions- und Arbeitsprozesses aber würden ihrerseits wieder Polarisierungstendenzen bei den Qualifikationsstrukturen fördern.

Daß durch die Einführung von Facharbeiterberufen solche Zirkel sich wechselseitig stützender oder sogar verstärkender Polarisierungsprozesse ausgelöst werden, ist letztlich nur dadurch zu vermeiden, daß Ausbildung als *Regelzugang* zu Produktionstätigkeiten durchgesetzt wird.

Dieses Ziel ist unter den gegebenen Umständen kurzfristig sicher nicht zu erreichen. Um so dringlicher ist jedoch die Aufgabe, alle Qualifizierungsformen abzulehnen, die eine potentielle Konkurrenz zur Ausbildung darstellen, damit sich deren langfristige Durchsetzungs- und Verbreitungschancen nicht verschlechtern.

Das gesamte Spektrum solcher Qualifizierungsformen - von fachlich einschlägigen zweijährigen Ausbildungsberufen über berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit für sog. „berufsunreife“ oder „behinderte“ oder arbeitslose Jugendliche bis hin zu tarifvertraglich geregelten „Eingliederungsverhältnissen“ - stellt ja tendenziell den Betrieben alternative Möglichkeiten zur Gewinnung von qualifiziertem Personal zur Verfügung. Dabei wird sicher nicht das Niveau einer vollen Ausbildung erreicht, aber mit Hilfe von Anlernprozessen und Weiterbildungsmaßnahmen könnten sie auf ein Niveau gebracht werden, das für einen größeren Teil der anspruchsvolleren Arbeitsplätze zumindest mittelfristig ausreichend erscheint. Die Existenz solcher Qualifizierungsmöglichkeiten unterhalb des Niveaus der vollen Berufsausbildung reduziert also den Druck der objektiven Erfordernisse auf die Betriebe und damit ihr Interesse, Ausbildung einzuführen oder stärker zu nutzen.

Das Wissen um diese langfristig sehr negativen Folgewirkungen verpflichtet Gewerkschaften und Betriebsräte gleichermaßen, sich in der Zurückdrängung jeglicher Qualifizierungsmaßnahmen unterhalb des Niveaus von voller Ausbildung zu engagieren, selbst wenn diese kurzfristig einzelnen Jugendlichen zu helfen scheinen.

Zusammenfassung

Auf die Zielvorstellungen gewerkschaftlicher Bildungs- und Gesellschaftspolitik bezogen, lassen sich die Ergebnisse der hier referierten Untersuchung folgendermaßen zuspitzen:

1. Bestimmte betriebliche und gesellschaftliche Bedingungen können zur Entstehung von neuen Ausbildungsberufen auch im betrieblichen Interesse führen. Zunehmende Rationalisierungsbestrebungen tragen zu betrieblichen Problemlagen bei, für die Facharbeitereinsatz- und -ausbildung letztlich die bessere Lösung darstellen².

2. Einführung und Verbreitung solcher neuen Ausbildungen vollziehen sich in einem langwierigen und un stetigen Prozeß. Forderungen nach Ablösung von „Umweg-Qualifizierung“ durch neue industrielle Ausbildungsberufe haben deshalb keine kurzfristigen Erfolgchancen; ihre Verwirklichung bleibt vielmehr über weite Strecken unsicher. Sie muß auch mit Hilfe von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen durchgesetzt und im einzelnen mitgestaltet werden.

3. Bei der Überleitung vom alten System der Anlernung zum neuen der Facharbeiter-Qualifikation und -Qualifizierung werden die Interessen der vorhandenen Produktionsbelegschaften gefährdet. Diese nicht zu Opfern der Umstrukturierungsprozesse werden zu lassen, ist eine wesentliche Aufgabe von Gewerkschaften und Betriebsräten.

4. Konkurrenz von angelernten und ausgebildeten Arbeitskräften ist nicht mit Notwendigkeit auf die Übergangsphase beschränkt, sondern kann zu einem Dauerproblem werden, wenn die neuen Ausbildungen auch in Zukunft nur einer Minderheit der Produktionsarbeiterschaft vorbehalten bleiben. Unter dieser Voraussetzung wäre zu befürchten, daß es zu einer Differenzierung der Belegschaften käme, die eine doppelte Konsequenz hätten: erstens eine - zumindest relative - Verschlechterung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, denen die verbleibenden Angelernten während ihres Berufslebenslaufs insgesamt unterworfen sind. Zweitens damit zusammenhängende Aufspaltung der Produktionsbelegschaften in Gruppen mit unterschiedlichen, zum Teil unmittelbar konkurrenzialen Interessen. Beide Entwicklungen sind in gewerkschaftlicher Perspektive sehr negativ zu bewerten. Deshalb muß es langfristiges bildungspolitisches Ziel sein, neue Ausbildungen zum Regelzugang für entsprechende Tätigkeitsfelder zu machen.

² Ein im Ergebnis ähnlicher Zusammenhang von Rationalisierung und Facharbeiter-Qualifikation und -Qualifizierung läßt sich auch in anderen Tätigkeitsbereichen der Industrie feststellen; vgl. hierzu den Aufsatz von I. Asendorf-Krings in diesem Heft.