

## **Betrieblicher Arbeitskräfteeinsatz und Berufsausbildung \*)**

### Ursachen für die Mängel der Berufsausbildung - Konsequenzen für Reformen

*Dr. Fritz Böhle, geboren 1945 in Oberstdorf, studierte Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Psychologie in München. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München.*

*Irmtraud Schneller, geboren 1937 in Jerusalem, B. A., Diplom-Soziologin, studierte Psychologie und Volkswirtschaft in Beirut und München. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München.*

Die Ursachen für die gegenwärtig vorherrschenden Probleme der Berufsausbildung liegen nicht nur in der wirtschaftlichen Situation. Bildungspolitische Zielvorstellungen und Reformbestrebungen werden wesentlich durch die vorherrschende betriebliche Gestaltung von Produktions- und Arbeitsprozessen begrenzt. Dies zeigt sich sowohl beim Umfang des Ausbildungsangebots als auch beim Inhalt der Berufsausbildung.

---

\*) Der folgende Beitrag beruht auf Ergebnissen einer Untersuchung des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München zu Problemen der öffentlichen Einflußnahme auf die Berufsausbildung. Vgl. P. Binkelmann, F. Böhle, I. Schneller. Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht — Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der Berufsausbildung, Frankfurt/Köln (EVA) 1975, sowie Arbeiten im Rahmen des Sonderforschungsbereiches 101 der Universität München zum Problem betrieblicher Arbeitskräfteeinsatz und öffentliche Interventionen (Teilprojekt C 2).

## 1. Betrieblicher Arbeitskräfteeinsatz und Ausbildungsangebot<sup>1)</sup>

### a) Probleme des betrieblichen Ausbildungsangebots

Fragt man nach den Gründen der Knappheit an Ausbildungsmöglichkeiten, so müssen zunächst einige der wesentlichen Bedingungen berücksichtigt werden, denen das betriebliche Ausbildungsangebot unterliegt. Zentrales Ziel betrieblicher Aktivitäten ist die Produktion; Berufsausbildung dagegen nur eine unter vielen Möglichkeiten zur Beschaffung von Arbeitskräften. Zusätzlich hängt sie ab vom jeweiligen einzelbetrieblichen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Dieser Bedarf ist selbst wieder eine Größe, die der Betrieb durch die Organisation seiner Produktions- und Arbeitsprozesse beeinflussen kann. Hieraus ergeben sich die wesentlichen Gründe für die Beschränkung des Ausbildungsangebots sowie für die Schwierigkeiten, mit Hilfe öffentlicher Einflußnahme eine Ausweitung des Angebots zu erreichen.

(1) Soweit Betriebe überhaupt eine Ausbildung anbieten, werden unter Rentabilitäts Gesichtspunkten nur so viele Auszubildende ausgebildet, wie der einzelne Betrieb (unter Berücksichtigung von Fluktuation) später in der eigenen Produktion benötigt bzw. so viel wie der einzelne Betrieb während der Ausbildung in der Produktion einsetzen kann, ohne daß eine Störung des Produktionsablaufs verursacht wird.

(2) Die Betriebe passen ihr Ausbildungsangebot den sich verändernden Marktbedingungen an, es ist also starken Schwankungen ausgesetzt. Solche Schwankungen können sowohl auf die einzelbetriebliche Situation auf dem Arbeitsmarkt zurückgeführt werden als auch auf konjunkturelle Schwankungen, Veränderungen im Ausbildungssektor oder auch Veränderungen in der Produktionsstruktur des Betriebes selbst. Solche Schwankungen sind deutlich in der Statistik ausgewiesen<sup>2)</sup> und laufen häufig entgegengesetzt zur aktuellen Nachfrage der Schulabgänger nach Berufsausbildungsmöglichkeiten<sup>3)</sup>.

(3) Keineswegs sämtliche Betriebe, die einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften haben, führen eine eigene Berufsausbildung durch. In vielen Betrieben werden z. B. Facharbeiter lediglich im Bereich der Reparatur und Instandhaltung benötigt. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe führen in solchen Fällen keine eigene Ausbildung durch, weil sie sich hier nicht „lohnt“. Es ist günstiger für sie, die Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren bzw. sie durch entsprechende Lohnanreize usw. abzuwerben<sup>4)</sup>.

---

1) Vgl. hierzu auch den Beitrag der Verfasser, Jugendarbeitslosigkeit und die Mängel der Berufsausbildungsreform, in: S. Laturner/B. Schön (Hrsg.), Jugendarbeitslosigkeit, rororo-aktuell, Reinbek 1975.

2) Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 7, 1973, Seite 9.

3) Vgl. dazu Ursula Schwarz, Friedemann Stoos, Zur regionalen Ungleichheit der beruflichen Bildungschancen und Vorstellungen zum Abbau des Gefälles, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1973, Heft 2, sowie Friedemann Stoos, Zur regionalen Ungleichheit der beruflichen Bildungschancen in der BRD, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1971, Heft 2.

4) Vgl. dazu Peter Binkelmann, Irmtraud Schneller, Berufsausbildungsreform in der betrieblichen Praxis, München (Aspekte Verlag) 1975.

(4) Schließlich ergibt sich eine wesentliche Beschränkung des Ausbildungsangebots durch die bisher dominierenden Prinzipien betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen (zunehmender Aufgliederung der Arbeits- und Produktionsprozesse in einzelne Arbeitsschritte sowie technisch organisatorische Maßnahmen zur Standardisierung der Arbeiten im Produktionsprozeß — Fließbandproduktion, Maschinenbedienung usw.). Die Betriebe tendieren dazu, ihre Produktions- und Arbeitsprozesse so zu organisieren, daß die Qualifikationsanforderungen an die Mehrzahl der Arbeitskräfte reduziert werden können und nur ein sehr geringer Bedarf an Arbeitskräften besteht, die eine betriebliche Berufsausbildung benötigen. Auf diese Weise können insbesondere im Bereich der Fertigung vorwiegend „billige“ Arbeitskräfte (Hauptschulabgänger, Berufswechler, ausländische Arbeitskräfte usw.) eingesetzt werden. Diese Entwicklung zeigt sich insbesondere im Bereich der industriellen Massenproduktion, vor allem bei der Konsumgüterindustrie, wo zunehmend traditionell qualifizierte Tätigkeiten zerschlagen werden bzw. neue Industriezweige auf dieser neuen Qualifikationsgrundlage aufgebaut werden<sup>5)</sup>. Hierin liegt wohl auch der entscheidende Grund dafür, daß im industriellen Bereich nur eine Minderheit der Betriebe ein Interesse daran hat, überhaupt eine Ausbildung durchzuführen<sup>6)</sup>. Des weiteren wird daraus erklärlich, warum sich die Berufsausbildung nur in solchen Branchen und Tätigkeitsbereichen konzentriert, in denen trotz fortschreitender Rationalisierung (Mechanisierung und Automatisierung) vorwiegend handwerklich geprägte Tätigkeiten erhalten blieben oder auch neu entstanden (Konzentration der Berufsausbildung auf die Branche des Maschinenbaus und hier wieder auf das Berufsfeld Metall, also die Ausbildung von Maschinenschlossern, Drehern, Fräsern und Werkzeugmachern — darüber hinaus Konzentration der Ausbildung auf den Bereich der Reparatur und Instandhaltung).

In weiten Bereichen der Industrie besteht also keinerlei Berufsausbildung, selbst dann, wenn sich neue qualifizierte Angelerntentätigkeiten herausgebildet haben (Steuer- und Überwachungstätigkeiten); auch hierfür wurde bislang keine spezielle Berufsausbildung eingerichtet.

#### b) Konsequenzen für Reformen

Hier geht es zunächst nur um Forderungen, die sich auf die quantitative Sicherung der Ausbildung beziehen. Aus dem Hintergrund der skizzierten Probleme ergeben sich vor allem folgende und mögliche Ansatzpunkte für Reformen:

(1) Ausweitung der Ausbildung in Betrieben mit vergleichsweise guten Ausbildungsvoraussetzungen (eigene Lehrwerkstatt usw.). Dazu wäre eine *Verpflich-*

---

5) Vgl. hierzu auch Martin Baethge, Bildungsreform und gesellschaftliche Arbeitsplatzstruktur sowie Lehrstellenboykott — Einige Bemerkungen zur politischen Ökonomie der gegenwärtigen Berufsausbildungspolitik, in: Crusius/Lempert/Wilke, Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse, Hamburg 1974.

6) Ausführliche Angaben dazu vgl. Hasso von Henninges, Ursula Schwarz, Zur Ausbildungsintensität von Industriebetrieben, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1975, Heft 2; sowie Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bonn 1974, insbesondere S. 24 f.

tung dieser Betriebe, eine bestimmte Ausbildungskapazität zur Verfügung zu stellen, erforderlich und gleichzeitig eine entsprechende finanzielle *Subventionierung*. Subventionierung allein muß als unzureichend betrachtet werden (etwa auch durch Umlageverfahren), da hierdurch nicht sichergestellt werden kann, daß die Betriebe ihre Ausbildungskapazität nach der regionalen Nachfrage der Schulabgänger und dem gesellschaftlichen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bemessen, sondern sich am jeweiligen eigenen Bedarf orientieren.

(2) Ausbildungsmöglichkeiten müssen auch auf solche Produktionsbereiche ausgeweitet werden, die heute keine oder nur in geringem Maße Berufsausbildung anbieten. Hier müssen systematisch überall dort neue Ausbildungsmöglichkeiten entwickelt und eingerichtet werden, wo heute qualifizierte Angelerntentätigkeiten bestehen (wie z. B. Steuer- und Überwachungstätigkeiten, Maschineneinrichtung usw.). Die Bemühungen um die Schaffung neuer Ausbildungsberufe dürfen sich nicht nur auf den traditionellen Bereich der Berufsausbildung beziehen.

(3) Langfristig müssen solche Maßnahmen jedoch grundsätzlich mit einem Kampf gegen die gegenwärtigen Prinzipien betrieblicher Rationalisierung verbunden sein. Die Reduzierung der Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz muß aufgehoben, die einseitige Ausnutzung menschlicher Arbeitskraft verhindert werden (Problem der Humanisierung der Arbeit). Nur wenn für sämtliche Tätigkeiten im Produktionsbereich eine fundierte Berufsausbildung erforderlich ist, besteht die Chance, für alle Jugendlichen ausreichende Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen, also Ausbildungsmöglichkeiten, die unabhängig vom Schulabschluß zugänglich und auch unabhängig von der regionalen Lage vorhanden sind, die also eine qualifizierte und interessante Berufstätigkeit während des gesamten Berufslebenslaufes gewährleisten.

Nur auf dem Hintergrund einer solchen Ausweitung des Ausbildungsangebots haben weiterreichende öffentliche Reformvorstellungen auch eine Durchsetzungschance. Zum Beispiel könnten nur auf einer solchen Grundlage Forderungen an eine Verbesserung der Ausbildungsqualität oder Forderungen zur Einführung einer Ausbildungspflicht durchgesetzt werden.

## 2. Betrieblicher Arbeitskräfteeinsatz und inhaltliche Mängel der Berufsausbildung

Die durch die Reduzierung des Lehrstellenangebots erreichte „Schockwirkung“ kann und darf nicht über die *qualitativen* Mängel der Berufsausbildung hinwegtäuschen. Selbst dann, wenn die Anzahl der Berufsausbildungsmöglichkeiten in ihrer gegenwärtigen Form erhalten oder gar ausgeweitet würde, blieben gravierende Nachteile für die Mehrzahl der Jugendlichen (ca. 70 Prozent eines Geburtenjahrgangs) bestehen. Auf diese Mängel ist nun einzugehen. Dabei soll auf die gängigen Kritikpunkte — wie etwa der ausbildungsfremde Einsatz im Produktionsprozeß, offensichtliche Verstöße gegen das Berufsausbildungsgesetz usw. — nicht eingegangen werden. Im Vordergrund stehen vielmehr grundsätzlichere

Probleme der Art des Ausbildungsprozesses und der hierdurch herangebildeten Qualifikation: Vor allem, daß auch die qualitativen Mängel der gegenwärtigen Berufsausbildung ihre Ursachen nicht primär im Ausbildungssystem haben, sondern in den betrieblichen Produktions- und Arbeitsprozessen, den betrieblichen Interessen beim Einsatz der Arbeitskräfte.

#### *a) Mängel der Berufsausbildung*

Die qualitativ-inhaltlichen Mängel bestehen im wesentlichen in einer einseitigen Betonung praktischer Ausbildung und in der einseitigen Ausrichtung auf unmittelbare Erfordernisse der betrieblichen Praxis. Vernachlässigt wird dabei eine theoretische Fundierung der praktischen Ausbildung sowie die Heranbildung allgemeiner Grundlagen, die zur Ausübung unterschiedlicher Tätigkeiten befähigen.

#### *Einseitige Betonung der praktischen Ausbildung*

Die Berufsausbildung — ob teilweise in der Lehrwerkstatt, Lehrecke oder auch gänzlich in der Produktion — ist wesentlich darauf ausgerichtet, vorwiegend praktische Arbeitstechniken, Fertigkeiten im Umgang mit Material, Werkzeug und Maschinen heranzubilden. Die perfekte und möglichst routinierte Beherrschung unterschiedlicher praktischer Arbeitstechniken ist das zentrale Ausbildungsziel. Dem entspricht das Einüben solcher Arbeitstechniken entweder systematisiert in der betrieblichen Lehrwerkstatt oder weniger systematisiert durch Mitarbeit in der betrieblichen Produktion. Demonstration, Nachahmung und Einüben sind die wesentlichen Grundlagen der Ausbildungsmethode.

Die Vermittlung theoretischer Kenntnisse hat dabei lediglich ergänzenden Charakter. Sie beschränkt sich auf die Vermittlung technischer Verfahrensregeln und damit „instrumenteller Kenntnisse“ (*wie* etwas gemacht wird). Ausgespart bleibt eine theoretische Durchdringung der Praxis, d. h. das Erkennen der nicht unmittelbar sichtbaren und erfahrbaren naturwissenschaftlichen wie aber auch betriebswirtschaftlichen und sozialen Grundlagen des Arbeits- und Produktionsprozesses. So wendet beispielsweise der Auszubildende beim Umgang mit Werkzeugen und Material und bei der Bearbeitung mit Werkstücken naturwissenschaftliche Erkenntnisse an, ohne daß ihm dies bewußt ist. (Auch die theoretische Unterweisung in der betrieblichen Lehrwerkstatt und die Berufsschule beschränken sich auf die Vermittlung lediglich instrumenteller Kenntnisse, Handlungsanweisungen.)

Durch diese mangelnde theoretische Durchdringung der Praxis ist die Gefahr groß, daß praktische Fertigkeiten den Charakter des nur „äußerlich Erlernen“ erhalten, und die Möglichkeiten zur autonomen, bewußten und kontrollierten Anwendung des Erlernen gering bleiben. Ein ehemaliger Ausbilder charakterisierte in diesem Zusammenhang die Berufsausbildung als einen „Dressurakt“.

### *Die Ausrichtung auf unmittelbare Erfordernisse der betrieblichen Praxis*

Ein weiterer inhaltlicher Mangel der Berufsausbildung besteht — neben der Vernachlässigung der theoretischen Ausbildung — auch hinsichtlich der „Breite“ der Ausbildung (auch Generalität der Ausbildung genannt).

Im Gegensatz zum Angelernten ist zwar die Ausbildung und die damit verbundene Qualifikation beim Facharbeiter „breiter“. Die Breite der Ausbildung besteht jedoch überwiegend aus einer Aneinanderreihung „unterschiedlicher“ Fertigkeiten, die unmittelbar auf konkrete Anforderungen im betrieblichen Produktionsprozeß ausgerichtet sind. Ausgespart bleibt die systematische Heranbildung von Grundlagenqualifikationen (auch „Schlüsselqualifikationen“ genannt<sup>7</sup>), auf denen unterschiedliche Spezialisierung aufgebaut werden könnten. (Solche Grundlagenqualifikationen sind etwa: Körperbeherrschung und Geschicklichkeit, Materialgefühl, Verständnis für technische Abläufe und Apparaturen, Denkfähigkeit, sprachliches Ausdrucksvermögen.)

Dieser Ausrichtung auf konkrete Anforderungen im betrieblichen Produktionsprozeß entspricht die Ausbildung unmittelbar in der betrieblichen Produktion. Der Unterschied der Ausbildung in Lehrwerkstätten besteht lediglich in einer größeren Systematisierung, einem stufenweisen Vorgehen (einfache zu schwierigeren Arbeiten; die Übungen sind auch hier unmittelbar auf Materialbearbeitungen ausgerichtet, wie sie in der betrieblichen Produktion vorkommen und wie sie der Facharbeiter dort beherrschen muß: zum Beispiel Feilen, Bohren, usw. Außerdem beschränkt sich die Ausbildung in der Lehrwerkstatt zeitlich nur auf einen Teil der Ausbildung).

Der Mangel an Grundlagenqualifikationen erschwert sowohl einen Tätigkeits- und Betriebswechsel wie aber auch die Anpassung an technische Veränderungen. Zwar gilt der Facharbeiter bisher als besonders anpassungsfähig an betriebliche Veränderungen; unberücksichtigt bleiben aber die dabei auftretenden individuellen Belastungen (höherer Streß aufgrund mangelnder Qualifikation). Oft handelt es sich bei diesen Anpassungsprozessen auch um Entqualifizierung (Vereinfachung der Tätigkeiten bei steigenden Leistungsanforderungen).

### *b) Die Mängel der Berufsausbildung: Resultat betrieblicher Interessen beim Einsatz von Arbeitskräften*

Es wäre nun aber falsch, eine theoretische Durchdringung der Praxis sowie allgemeine Grundlagen als etwas zu betrachten, was primär aus „Kostengründen“ von den Betrieben und von den öffentlichen Berufsschulen vernachlässigt wird. Diese Vernachlässigung ist vielmehr systematisch in den betrieblichen Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte begründet<sup>8</sup>).

---

7) Vgl. etwa D. Mertens, Berufliche Flexibilität und adaptive Ausbildung in einer dynamischen Gesellschaft, in: R. Jodiimsen und N. Simonis, Theorie und Praxis der Infrastrukturpolitik, Berlin 1970.

8) Siehe hierzu auch F. Weltz, G. Schmidt, J. Sass, Facharbeiter im Industriebetrieb, Frankfurt (Akademische Verlagsgesellschaft, Athenaiion) 1974.

### *Interesse an einseitiger Betonung der Praxis*

Von den betrieblichen Interessenvertretern und Praktikern der Berufsausbildung wird die Aussparung der theoretischen Durchdringung der Praxis meist damit begründet, daß nicht jeder Theoretiker sein kann bzw. nicht jeder hierfür begabt ist. Es wird also unterstellt, daß die Konzentration auf die Praxis den vorhandenen Begabungen und Anlagen der Jugendlichen entspricht — 70 Prozent der Jugendlichen wären demnach vorwiegend praktisch veranlagt, hätten keine Fähigkeiten zum Erwerb theoretischer Kenntnisse. Diese Begründung entbehrt jeglicher wissenschaftlicher Grundlage, sie ist schlichtweg falsch. Sie dient lediglich dazu, die besonderen betrieblichen Interessen beim Einsatz der Arbeitskräfte im Produktionsprozeß und einer entsprechenden Ausrichtung der Berufsausbildung zu rechtfertigen.

Die Konzentration der Berufsausbildung auf praktische Fertigkeiten ist auf einen betrieblichen Einsatz der Arbeitskräfte für vorwiegend ausführende, stark handwerklich geprägte Aufgaben im Produktionsprozeß ausgerichtet. Sie zielt darauf, eine selbständige und zugleich möglichst reibungslose, zuverlässige und leistungsintensive Umsetzung vorgegebener Arbeitsaufgaben (Konstruktionszeichnungen usw.) in die Praxis sicherzustellen. Vom Facharbeiter wird gleichzeitig Qualität und Intensität der Arbeit verlangt.

Der Facharbeiter hat zwar gegenüber dem An- und Ungelernten einen größeren Autonomiespielraum; er bleibt jedoch in gleicherweise von der Einflußnahme auf die Konstruktion der Produkte und Planung der Produktion sowie des Produktionsablaufes ausgeschlossen. Durch betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen, die primär auf die Steigerung der Intensität der Arbeitsleistung ausgerichtet sind (höhere Standardisierung, Arbeitsteilung, Leistungslohn usw.), wird diese Situation tendenziell eher verschärft als abgebaut.

Auch bei Facharbeitertätigkeiten hat sich die in den sechziger Jahren aufkommende Prognose steigender Qualifikationsanforderungen infolge zunehmender Mechanisierung und Automatisierung keineswegs generell bestätigt. Lediglich in einzelnen Bereichen der Reparatur und Instandhaltungen sind infolge der Einführung hochautomatisierter Produktionsanlagen die Anforderungen an technisch-theoretische Qualifikationen gegenüber handwerklich-praktischen wesentlich gestiegen. Ein Beispiel hierfür ist die Reparaturtätigkeit an hydraulischen und pneumatisch gesteuerten Maschinen. In der Berufsausbildung hat sich dies niedergeschlagen in der Einführung ergänzender Kurse in Hydraulik und Pneumatik in einzelnen Betrieben — Hydraulik- und Pneumatikkurse sind aber kein allgemeiner Bestandteil von gesetzlich vorliegenden Ausbildungsordnungen. In der Regel sind Facharbeitertätigkeiten sowohl im Handwerk wie im industriellen Bereich, ob unmittelbar in der Produktion oder in der Reparatur und Instandhaltung, nach wie vor durch handwerkliche, praktische, manuelle Momente geprägt (so bei Werkzeugmachern, Maschinenschlossern, Betriebsschlossern und

handwerklichen Berufen wie Bäckern, Metzgern usw.). Auch beim Umgang mit Maschinen spielen handwerklich manuelle Fertigkeiten eine wesentliche Rolle (Einstellung der Maschine, Vorbereitung des Werkstückes, Einlegung des Werkstückes usw.)<sup>9)</sup>.

Bei einem solchen Einsatz der Facharbeiter und einer solchen Organisation von Produktions- und Arbeitsprozessen liegt eine theoretische Durchdringung der Praxis, die auch die Kritikfähigkeit fördert, nicht im Interesse der Betriebe. Sie würde die Gefahr enthalten, den Facharbeiter von seiner eigentlichen „Bestimmung“ und seiner individuellen Konzentration auf die praktische Ausführung der Arbeitsaufgaben abzulenken. Es zeigt sich hier eine spezifische Trennung von Kopf- und Handarbeit.

#### *Interesse an einseitiger Ausrichtung auf unmittelbare Erfordernisse der betrieblichen Praxis*

Die „Breite“ der Qualifikation (Aneinanderreihung unterschiedlicher unmittelbar auf die Praxis bezogener Kenntnisse an Stelle von allgemeiner Grundqualifikation) ist ebenfalls auf die besonderen betrieblichen Anforderungen bei Facharbeitertätigkeiten ausgerichtet. Da die Facharbeitertätigkeiten durch eine vergleichsweise geringe Standardisierung, Arbeitszerlegung, Mechanisierung und Automatisierung charakterisiert sind, ergeben sich aus den betrieblichen Besonderheiten des jeweiligen Produkts und des Fertigungsverfahrens auch jeweils besondere Anforderungen an die Arbeitskräfte. Da oft gerade kleine und mittlere Betriebe, um konkurrenzfähig zu sein, auf die Herstellung „besonderer“ Produkte spezialisiert sind (Marktnischen), haben sie ein großes Interesse daran, daß die Arbeitskräfte über die jeweils erforderlichen betriebspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen. Vereinfacht läßt sich sagen, daß der Facharbeiter hier für die Betriebe von gleicher Bedeutung ist wie etwa die Entwicklung bestimmter Produktionsverfahren und die Konstruktion bestimmter Maschinen.

Des weiteren ermöglicht es die Ausrichtung der Ausbildung auf konkrete Anforderungen der betrieblichen Praxis, unmittelbar nach der Ausbildung einen „fertigen Facharbeiter“ einsetzen zu können — also eine Arbeitskraft, die sich nicht noch „einarbeiten“ muß.

Außerdem führt auch die bereits in der Ausbildung stattfindende Einarbeitung in die konkrete betriebliche Praxis zu einer gewissen Bindung an den Betrieb, da bei einem Betriebswechsel die besonderen Kenntnisse der betrieblichen Praxis, die in der Ausbildung erworben wurden, verlorengehen und eine neue Einarbeitung für den Facharbeiter erforderlich wird.

#### *c) Konsequenzen für Reformen*

(1) Die systematische Ausnutzung vorhandener, vergleichsweise guter Ausbil-

---

9) Vgl. auch C. Oppelt, G. Schrick, A. Prenner, Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsprozeß, Studien und Berichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Bd. 25, Berlin 1972.



dungsmöglichkeiten (Lehrwerkstatt, differenzierte betriebliche Produktionsstruktur) müßte sich neben der quantitativen Sicherung von Ausbildungsplätzen auch auf die Festlegung inhaltlicher Anforderungen erstrecken: Es muß angestrebt werden, die jetzige praktische Ausbildung stärker als bisher durch die Vermittlung auch theoretischer Grundlagen zu ergänzen. Ziel muß dabei sein, das wechselseitige Verhältnis und die wechselseitige Durchdringung von Theorie und Praxis im Ausbildungsprozeß sichtbar zu machen. (Vermeidung eines isolierten Nebeneinanders von Theorie und Praxis.) Dies bedeutet, daß sich die Reform nicht nur auf die Erweiterung des theoretischen Unterrichts erstrecken kann, sondern auch auf eine entsprechende Umgestaltung der praktischen Ausbildung; in ihr muß die Anwendung theoretischer Grundlagen sichtbar und bewußt gemacht werden. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß bei der Ausbildung in betrieblichen Lehrwerkstätten, die losgelöst von der betrieblichen Produktion erfolgt, eine solche Möglichkeit gegeben wäre, diese aber bisher nicht ausreichend genutzt wird. Bei der Fortsetzung der Ausbildung in der betrieblichen Produktion muß ein permanent begleitender theoretischer Unterricht erfolgen; es darf hier nicht die Mitarbeit in der Produktion im Vordergrund stehen, sondern die Produktion muß den Charakter eines praktischen Erfahrungsfeldes haben.

Des weiteren muß in stärkerem Maße als bisher die Vermittlung allgemeiner Grundlagenqualifikationen im Vordergrund stehen. Auch hier sind die Möglichkeiten betrieblicher und überbetrieblicher Lehrwerkstätten besser als bisher auszunutzen. Die Ausbildung in der Produktion muß den Charakter eines speziellen Anwendungsfeldes allgemeiner Grundlagenqualifikation haben.

Die Realisierung dieser Forderungen bedeutet neben einer Reform der jetzigen Ausbildungsinhalte auch eine entsprechende Reform der Ausbildungsorganisation und ihrer Methoden.

(2) Da aber, wie gezeigt, in den traditionellen Bereichen der Berufsausbildung qualitative Verbesserungen sehr schnell mit den betrieblichen Anforderungen an die Arbeitskräfte in Konflikt geraten (und besonders Klein- und Handwerksbetriebe überfordern), müssen auch hier — wie bei der quantitativen Erweiterung der Berufsausbildung — neue Ansatzpunkte gesucht werden. Es wäre vor allem dort anzusetzen, wo in einzelnen Bereichen Tätigkeiten entstanden sind, die im Gegensatz zu den traditionellen Facharbeitertätigkeiten ein anderes Verhältnis und eine andere Prägung von praktischen und theoretischen Qualifikationen erfordern. Anzusetzen wäre vor allem bei Steuer- und Überwachungstätigkeiten an hochautomatisierten Produktionsanlagen. Hier bestehen gegenwärtig Anzeichen dafür, daß gerade aus einem Mangel an ausreichender theoretischer Ausbildung die Arbeit individuell als langweilig und hochbelastend empfunden wird und sich hieraus auch für den Betrieb Probleme ergeben<sup>10</sup>).

---

10) Vgl. hierzu F. Böhle, N. Altmann, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt (Akademische Verlagsgesellschaft, Athenaeon) 1972, S. 192 ff.

Durch eine solche Ausweitung der Berufsausbildung könnten auch die traditionellen Bereiche der Berufsausbildung „entlastet“ und hier quantitative Einschränkungen zugunsten qualitativer Verbesserungen erreicht werden (Konzentration der Ausbildung auf Betriebe mit „guten“ Voraussetzungen).

(3) Da jedoch bislang nur in einzelnen Teilbereichen der industriellen Produktion solche neue qualifizierten Tätigkeiten bestehen und in weiten Bereichen die Produktion auf der Grundlage einfacher und angelernter Tätigkeiten erfolgt, muß schließlich auch im Interesse einer inhaltlichen Verbesserung der Berufsausbildung eine Veränderung der bestehenden Arbeitsbedingungen im industriellen Produktionsprozeß gefordert werden.

Die bestehenden Arbeitsbedingungen müssen *generell* so verändert werden, daß im Arbeitsprozeß theoretische und praktische ebenso wie allgemeine und spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten eingesetzt, genutzt und erhalten werden. Es muß deutlich gemacht werden, daß die einseitige Nutzung praktischer Veranlagungen oder nur einzelner Detailfertigkeiten eine beschränkte Ausnutzung und Entfaltung menschlicher Produktivkräfte darstellt und zur Zerstörung und Beschränkung in der Entfaltung individueller Fähigkeiten führt.

Damit wird auch deutlich, daß die — gegenwärtig vielfach verbreitete — Tendenz, den Problemen der Berufsausbildung vorwiegend nur durch Ausbau der schulischen Bildung zu begegnen, lediglich eine Verlagerung der Probleme darstellt und letztlich ein Rückzug vom Problem der praxisorientierten Ausbildung ist. Die Gefahr ist groß, daß hiermit die bestehende Arbeitsteilung zwischen qualifizierteren, vorwiegend theoretisch ausgerichteten Arbeiten und einfachen, stark restriktiven Tätigkeiten nicht abgebaut, sondern zementiert und verstärkt wird. Im Prinzip der Berufsausbildung liegt demgegenüber die Möglichkeit, ergänzend zur rein schulischen Ausbildung praktische und theoretische Ausbildung zu verbinden. Dieses Prinzip gilt es gegenwärtig nicht aufzugeben, sondern weiter auszubauen (z. B. neue Ansatzpunkte in bisher nicht berücksichtigten Produktions- und Tätigkeitsbereichen). Dies wäre ein Grund, auf die Schaffung entsprechender Voraussetzungen bei der Gestaltung von Produktions- und Arbeitsprozessen hinzuwirken.