

tion zu, denn oft bringt erst die kritisch-konstruktive Aufarbeitung des Erfahrenen den gewünschten Lernfortschritt und nicht das Tätigsein als solches. In sie sollten dann auch allgemeine Erkenntnisse sowie alltagstheoretische Einsichten zu dem jeweiligen berufsübergreifenden Thema einfließen. Wer effektives Planen lernen soll, muß etwas über Planung erfahren; wer kooperieren soll, muß wissen, wovon eine erfolgreiche Zusammenarbeit abhängt, welche Probleme auftreten und wie sie gelöst werden können.

Bei alledem ist zu bedenken, daß die Jugendlichen bereits in anderen sozialen Zusammenhängen und bezogen auf andere Ziele und Inhalte die hier „allgemeinberuflich“ genannten Fähigkeiten mehr oder weniger gelernt haben, daß also ein – wenn gleich sicher sehr unterschiedlich entwickeltes – einschlägiges **Qualifikationspotential** vorhanden ist. Daran kann und sollte angeknüpft werden. Das ist zwar eine pädagogische „Binsenweisheit“, die aber praktisch oft übersehen oder lediglich als ein Anknüpfen an den gerade vorher behandelten Stoff ausgelegt wird. Das aber reicht nicht aus. Es gilt, die bisher erworbenen Denk- und Handlungsstrukturen, die Deutungsmuster, Orientierungen und Ziele der Jugendlichen bewußt aufzugreifen und sie im Sinne einer umfassenden Berufsbildung auszuformen und weiterzuentwickeln.

Damit sind einige Grundsätze für die Förderung allgemeiner Fähigkeiten benannt, die wir bei der Ausgestaltung der neuen Ausbildungsmittel zur CNC-Technik umzusetzen versuchen. Damit sind jedoch bei weitem nicht alle lerntheoretischen und didaktischen Probleme gelöst. Die Erprobung und empirische Untersuchung der Übungsunterlagen in der betrieblichen Ausbildung werden überdies zeigen [10], inwieweit es gelingt, auf diesem Wege zu einer berufsübergreifenden Qualifizierung des Facharbeiters beizutragen.

#### Anmerkungen

- [1] Es handelt sich hier um das BIBB-Projekt zur Entwicklung von Ausbildungsmitteln für den qualifizierten Umgang mit CNC-Werkzeugmaschinen (FP 5.015); an ihm sind beteiligt: Hilde Biehler-Baudisch, Christian Buchholz, Gerhard Filler, Fritz Gutschmidt, Karin Konrad, Ute Laur-Ernst, Georg Suhr.
- [2] Unsere Vorstellungen zum neuen Qualifikationsprofil sind dargestellt in: Laur-Ernst, U., u. a.; Berlin 1982, vgl. **BIBLIOGRAPHIE** – einige Literatur zum Thema –
- [3] Siehe Grünewald, U., u. a.; Berlin 1979; vgl. **BIBLIOGRAPHIE** – einige Literatur zum Thema –

- [4] Wenn beispielsweise M. Baethge von „sozialer Kompetenz“ spricht (In: „Zeigt die Lehre dem Jugendlichen seinen Platz in der Gesellschaft?“ Frankfurter Rundschau vom 21.05.79) oder das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für die Berufsbildung (Bonn 1982) „Sozialkompetenz“ zum Qualifikationspfeiler der Ausbildung erklärt, dann meinen beide inhaltlich eben nicht dasselbe.
- [5] Siehe Henninges, H. von: 1978; vgl. **BIBLIOGRAPHIE** – einige Literatur zum Thema –
- [6] Siehe zum Beispiel Lempert, W.: 1974 und 1978 oder Fricke, W., 1981; vgl. **BIBLIOGRAPHIE** – einige Literatur zum Thema –
- [7] Dieser „spezifische Arbeitsbereich“ wird hier weder mit einem definierten Arbeitsplatz noch einem gängigen Berufsbild gleichgesetzt; er ist weiter gefaßt.
- [8] Siehe Miller, G. A., Galanter, E., und Pribram, K. M.: „Strategien des Handelns, Pläne und Strukturen des Verhaltens“, Stuttgart 1973 oder Hacker, W.: „Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie“, Berlin 1978.
- [9] Piaget, J.: „Theorien und Methoden der modernen Erziehung“, Frankfurt/M. 1978.
- [10] Die Erprobung der bisher erstellten neuen Ausbildungsmittel („Einführung in die CNC-Technik, Grundlagen in 7 Übungen“) beginnt Ende 1983; erste Ergebnisse werden im Frühjahr 1984 ausgewertet.

#### BIBLIOGRAPHIE – einige Literatur zum Thema –

- LAUR-ERNST, U., u. a.: Qualifizierungskonzept für das Arbeiten mit CNC-Maschinen im Rahmen der Erstausbildung für Metallberufe. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 47)
- GRÜNEWALD, U., u. a.: Qualifikationsforschung und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1979 (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 2, S. 33 ff.)
- HENNINGES, H. von: Entwicklungstendenzen in der Beschäftigung und Ausbildung von Facharbeitern. In: Deutsche Berufs- und Fachschule, 74. Band, 1978, Heft 1, S. 17–21
- LEMPERT, W.: Berufliche Bildung als Beitrag zur gesellschaftlichen Demokratisierung. Frankfurt 1974. Ders.: Technische und soziale Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft. In: Zeitschrift für Pädagogik, 1978, Heft 3, S. 447–465 oder W. Fricke: Berufliche Bildung und gesellschaftliche Handlungsfähigkeit, Bonn-Bad Godesberg 1981 (verviel. Manuskript)

Reinhard Kwetkus

## Partizipation von Auszubildenden in Betrieb und Schule

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die „Staatsverdrossenheit“ oder „politischen Apathie“ eines Teiles der Jugend in der Bundesrepublik Deutschland kommt Arbeiten zur politischen Partizipation von Jugendlichen eine besondere Bedeutung zu. In diesem Beitrag soll für die Gruppe der Auszubildenden untersucht werden, welche konkreten Mitbestimmungsmöglichkeiten in ihrem Ausbildungs-„Alltag“ bestehen, wobei typische Probleme der Partizipation dieser Jugendlichen an den sie betreffenden Entscheidungen in Betrieb und Berufsschule erarbeitet und einige Ursachen und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden sollen.

#### Bedeutung und Funktionen der Partizipation von Auszubildenden

Auszubildende bilden in der Bundesrepublik Deutschland die Mehrheit der Jugendlichen unter 18 Jahren. In krassem Gegen-

satz zu ihrer Zahl steht die relativ geringe Beachtung ihrer persönlichen Situation am Ausbildungsplatz, die gerade im Hinblick auf den Partizipationsaspekt ihre tatsächliche Lage kaum ins öffentliche Bewußtsein rücken läßt.

Zu Anfang sollen Beiträge von jugendlichen Auszubildenden selbst, die auf der internationalen Tagung der Deutschen UNESCO-Kommission zum Thema „Die junge Generation bestimmt mit?“ im vergangenen Jahr eingebracht und diskutiert wurden, einige Aspekte der Problematik aufzeigen:

- Viele Auszubildende haben das Gefühl, daß sie – wenn überhaupt – nur in dem Maße Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb besitzen, wie sie ihnen von älteren Mitarbeitern und der Geschäftsleitung eingeräumt werden.
- Manche meinen, daß Rechte für viele von ihnen – vor allem angesichts der aktuellen Ausbildungsplatzsituation – nur auf

dem Papier stehen. Die juristische Durchsetzung eines Rechtes kann oft länger dauern als die Ausbildung selbst.

- Auch ältere Kollegen gängeln die Jugendlichen gelegentlich oder hindern sie an der Durchsetzung von Forderungen. Dies wird auch im Verhältnis vieler Betriebsratsmitglieder zu Jugendvertretern deutlich.
- Für manche Auszubildenden stellen Beurteilungsbögen in ihrer Form und Handhabung ein besonderes „Druckmittel“ dar.
- Viele Jugendliche haben das Gefühl, daß sie von den Erwachsenen für eine Partizipation nicht für kompetent genug gehalten werden.
- Die Schule wird oft dahingehend eingeschätzt, daß sie zu Duckmäusertum beigetragen hat bzw. in Form der Berufsschule dieses Verhalten noch weiter verstärkt.
- Die Gewerkschaften nehmen sich aus der Sicht vieler Jugendlicher der unmittelbaren täglichen Probleme in der Ausbildung zu wenig an und sind den Jugendlichen als Organisation sehr fern, selbst wenn sie Mitglied sind.
- Die Mitbestimmungsinstitutionen Jugendvertretung und Schülervertretung erscheinen vielen Jugendlichen durch ihren formalen Rahmen (Vorsitz, Tagesordnung, beschränkte Kompetenzen) nicht jugendgemäß und eher als eine „Imitation von Erwachsenenrichtungen“.
- Trotz dieser negativen Einschätzungen und weit verbreiteten Ängste hält die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden und berufstätigen Jugendlichen weitgehende Mitbestimmungsmöglichkeiten in Betrieb und Schule für wünschenswert und sinnvoll!

Die Relevanz der Partizipation von Auszubildenden ergibt sich aus aktuellen Erscheinungsformen der gegenwärtigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung für die Jugend in der Bundesrepublik Deutschland (z. B. Drogen- und Alkoholabhängigkeit, neofaschistische Tendenzen) und aus dem starken Trend vieler Jugendlicher zu politisch „alternativen“ Gruppen und Parteien sowie größeren „Bewegungen“.

Aufgrund dessen wird gegenwärtig die Frage nach den bisherigen Partizipationsmöglichkeiten bzw. neuen Formen politischer Einflußnahme insbesondere für Jugendliche diskutiert. Ähnlich wie bei der schon traditionellen Diskussion, wie weit demokratische Regeln in allen Lebensbereichen wirksam werden sollen („Soll Demokratie vor dem Fabriktor enden?“), stellt sich auch jetzt aktuell die Frage, welche Bereiche – Freizeit, Jugendzentren, Heime, Familie, Schule usw. – in welcher Form einer stärkeren Partizipation der Betroffenen zu eröffnen sind, womit für die Gruppe der Auszubildenden auch die Organisation ihrer Ausbildung, also der Betrieb, konsequenterweise einbezogen werden muß.

Dabei kann von zwei gegensätzlichen Funktionen der Partizipation in diesem Bereich ausgegangen werden:

Einerseits kann mit der Partizipation von Auszubildenden der Zweck verfolgt werden, die Jugendlichen zu integrieren, sie zur Übernahme der im Betrieb herrschenden Normen zu veranlassen und damit Interessengegensätze in diesem Bereich nicht mehr zur Geltung kommen zu lassen. Diese **Integrations- und Sozialisationsfunktion** der Partizipation ist im Bereich der Ausbildung gegenwärtig kaum relevant, da – wohl auch aufgrund der Lehrstellen- und Arbeitsplatzsituation – kaum Auseinandersetzungen mit den Jugendlichen im Betrieb unmittelbar auftreten, sondern deren Probleme eher in den weniger sanktionsgefährdeten Bereichen Freizeit und Familie kompensiert werden. Hierdurch entsteht für die übrigen Betriebsmitglieder (Ausbilder, Vorgesetzte, ältere Kollegen) kein unmittelbarer Anlaß zur Einräumung von Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb.

Andererseits kann die Partizipation von Jugendlichen im betrieblichen Bereich weitreichende Auswirkungen auf Demokratisierungsbestrebungen und das Ausmaß an Mitbestimmung in der Wirtschaft überhaupt haben. Amerikanische und englische Untersuchungsergebnisse lassen die folgende Annahme zu:

„Die besondere politische Bedeutung des Arbeitsplatzes für kontrolliertes Partizipationstraining ergibt sich auch daraus, daß eine in diesem relevanten Lebensbereich erlernte demokratische Attitüde eine besondere, generalisierbare Verhaltensrelevanz hätte. Demokratisches partizipatives Verhalten in dem zentralen Lebensbereich Beruf würde demokratische Einstellungen nicht nur begünstigen, sondern zugleich sozial verstärken... Das heißt, es besteht Grund zu der Annahme, daß demokratische und partizipative Attitüden dann auch in anderen sozialen und politischen Verhaltensbereichen gegebenenfalls auch gegen institutionelle und situationale Hindernisse verhaltensbestimmend bleiben“ [1].

Die Partizipation von Auszubildenden beinhaltet somit – ausgehend vom Ausbildungsplatz – eine Dynamik, die auf eine weitreichende Demokratisierung unserer Gesellschaft insgesamt zielt. Diese allgemeine **Demokratisierungsfunktion** der Partizipation ist ausgerichtet auf Strukturen in allen Lebensbereichen, in denen die Jugendlichen von heute auch als künftige Erwachsene weitgehend selbstbestimmt handeln können. Ob und wie weit diese Funktion Bedeutung erlangt, ist ständiger Bestandteil des politischen Kräftespieles.

#### Zur Partizipationsstruktur des Ausbildungssystems

Die Mehrzahl der Auszubildenden wird in Wirtschaftsbereichen mit überwiegend kleinen Betrieben beschäftigt, was für die Inanspruchnahme von Mitbestimmungsinstitutionen von entscheidender Bedeutung ist: Nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 können Betriebsräte erst ab fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern (über 18 Jahren) und Jugendvertretungen erst ab fünf wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmern (unter 18 Jahren) gewählt werden. Berücksichtigt man vor diesem Hintergrund die Untersuchungsergebnisse der „Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, nach denen die gesetzlichen Vorschriften zur Berufsausbildung in kleineren Ausbildungsbetrieben in erheblich geringerem Umfange als in größeren Betrieben eingehalten werden und die Ausbildungsqualität in der Tendenz in Kleinbetrieben – mit Ausnahme vieler Kleinstbetriebe – geringer ist als in größeren Ausbildungsbetrieben [2], so läßt dies die Vermutung zu, daß gerade für Auszubildende, die häufig einen Grund hätten, zu Ausbildungsproblemen tätig zu werden, entsprechende Mitbestimmungsinstitutionen fehlen.

Da die meisten Auszubildenden Jugendliche unter 18 Jahren sind, ist die übliche Anlaufstelle für sie – soweit vorhanden – die Jugendvertretung. Allerdings können Jugendvertreter nicht selbst gegenüber der Betriebsleitung tätig werden, sondern müssen dies beim Betriebs- bzw. Personalrat beantragen\*). Sie sind auf Betriebsratssitzungen eingeladen, haben allerdings nur in Angelegenheiten, die überwiegend Jugendliche betreffen, ein Stimmrecht.

Neben Jugendvertretungen und Betriebsräten bieten sich in größeren Betrieben auch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute als Anlaufstelle bei Ausbildungsproblemen an. Aufgrund der geringen Präsenz der Gewerkschaften in den kleinen Ausbildungsbetrieben und der bereits angedeuteten Distanz zu „etablierten“ Organisationen sind diese Möglichkeiten jedoch nur für einen geringen Teil der Auszubildenden relevant.

Der zweite Ausbildungsbereich im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung ist für die Jugendlichen die Berufsschule. Die Forderung nach einer Partizipation der Auszubildenden an den Entscheidungen im schulischen Bereich ergibt sich schon aus dem öffentlich-rechtlichen Charakter der Institution Schule, der die entsprechenden Normen des Grundgesetzes (Demokratiegebot) sich unmittelbarer als im nicht-staatlichen Bereich in den inhaltlichen Ansprüchen niederschlagen läßt. Dieser Partizipationsanspruch der Auszubildenden als Berufsschüler an der Schule

\*) Im folgenden gilt das Gesagte analog für Personalräte in Verwaltungen u. ä.

ist in der Bundesrepublik Deutschland institutionalisiert in den „Schülermitverwaltungen“ oder „Schülervertretungen“. So führt z. B. das Hessische Schulverwaltungsgesetz dazu aus:

„Die Schülervertreter nehmen die Interessen der Schüler in der Schule, gegenüber den Schulaufsichtsbehörden und in der Öffentlichkeit wahr und üben die Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte der Schüler in der Schule aus“ [3].

Zwar stehen den Schülervertretern in einigen Bundesländern verschiedene Mitbestimmungsrechte zu, wie z. B. in Fragen der Schulordnung, Notengebung und Hausaufgaben, jedoch bilden derartige Partizipationsrechte für Schüler in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt noch seltene Ausnahmen und ihre Inanspruchnahme wie auch die Tätigkeit der Schülervertretungen selbst stößt in der Praxis – wie noch gezeigt werden soll – auf erhebliche Schwierigkeiten.

Betrachtet man insgesamt die den Auszubildenden zur Verfügung stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsinstitutionen, so fällt folgendes auf: Als Möglichkeiten der Partizipation in den sie betreffenden Fragen stehen Auszubildenden nur Institutionen zur Verfügung, die nicht auf ihrer Rolle als Auszubildende, sondern entweder als (zumeist jugendlicher) Arbeitnehmer im Betrieb oder als Schüler an einer Berufsschule beruhen. Im Betrieb sind dies – soweit betriebsverfassungsrechtlich vorgesehen und vorhanden – die Jugendvertretung und der Betriebsrat, in der Berufsschule ist dies die Schülervertretung. Damit nehmen diese Institutionen für die spezifischen Probleme der Auszubildenden nur „Ersatzfunktionen“ wahr, da sie von ihrer Aufgabenstellung her nicht für die Partizipation von Auszubildenden konzipiert wurden.

Demgegenüber können jedoch, von der rechtlichen und sozialen Struktur des Ausbildungsverhältnisses aus betrachtet, die Beziehungen des Auszubildenden zu seinem Lehrherrn, gegebenenfalls repräsentiert durch seinen Ausbilder oder Vorgesetzten, sowie zu einzelnen Lehrern besonders „konfliktträchtig“ sein. Vor allem während der Diskussionen um eine Reform des dualen Ausbildungssystems wurde u. a. Kritik geübt an der Nichteinhaltung von Ausbildungsplänen, dem Ausmaß ausbildungsfremder Tätigkeiten und Verstößen gegen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Das von 43 Wissenschaftlern unterzeichnete „Manifest zur Reform der Berufsausbildung“ faßt die gesellschaftliche Funktion beruflicher Bildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems vor diesem Hintergrund wie folgt zusammen:

„Berufliche Bildung‘ heißt hierzulande und heute Vorbereitung auf abhängige Arbeit, Vorbereitung auf Tätigkeiten in untergeordneten Positionen. Ihre Realität bleibt weit hinter dem zurück, was aufgrund des Entwicklungsstandes der Produktivkräfte möglich wäre. Von einer diesen Möglichkeiten angemessenen Qualifizierung und von einer Verwirklichung demokratischer Gleichheits- und Freiheitsrechte, wie sie das Grundgesetz fordert, kann in diesem Bereich keine Rede sein“ [4].

Wie weit zumindest die den Auszubildenden zur Verfügung stehenden „Ersatzinstitutionen“ Jugendvertretung im Betrieb und Schülervertretung in der Berufsschule in der Lage sind, den Jugendlichen reale Partizipationschancen zu eröffnen, soll im folgenden näher untersucht werden.

### Probleme der Partizipation in Betrieb und Schule

Die betrieblichen Mitbestimmungsorgane erkennen, wie bereits dargestellt, einen besonderen Status für Auszubildende nicht an. Dagegen wurde für Jugendliche in Form der Jugendvertretungen eine eigene Mitbestimmungsinstitution vorgesehen, die allerdings weniger darauf abzielt, Jugendlichen besondere Partizipationsrechte zu eröffnen, sondern eher die Jugendlichen von einer gleichberechtigten Mitbestimmung im Betriebsrat ausschließt. Dies kann z. B. dazu führen, daß ein 17jähriger Jungarbeiter auch nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit nicht für den Betriebsrat

aktiv und passiv wahlberechtigt sein kann, während z. B. ein 40jähriger Arbeitnehmer, der erst sechs Monate im selben Betrieb arbeitet, diese Rechte hat. Außer für die jugendlichen Arbeitnehmer bedeutet dies gleichzeitig für die meisten Auszubildenden eine rechtliche Schlechterstellung, deren häufigste Begründung („geringere Kompetenz“) in erster Linie auf Altersunterschieden basiert.

Zu den geringeren Rechten der Jugendvertretungen gegenüber dem Betriebsrat kommt in den letzten Jahren ein aktuelles Problem für die Jugendvertreter hinzu: In der Zahl der Jugendvertretungen zeigt sich nach einem anlässlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 zu verzeichnenden Aufschwung eine stark rückläufige Tendenz, die viele Jugendvertretungen um ihre Existenz bangen läßt. Diese Tendenz entsteht aus dem längeren Verbleib vieler Jugendlicher im Schulsystem (10. Schuljahr, Berufsgrundschul- oder -vorbereitungsjahr u. ä.) und der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen, wodurch die Zahl der wahlberechtigten Jugendlichen in den Betrieben ständig sinkt.

Dennoch sind viele Jugendvertreter mit viel Engagement und oft mit der Unterstützung ihrer Gewerkschaft für die Interessen der Jugendlichen – und insbesondere auch der Auszubildenden – tätig. Aus Berichten von Jugendvertretungen geht aber auch hervor, welche Schwierigkeiten aktiven Jugendvertretungen in den Betrieben häufig bereit werden, weshalb auch z. B. von gewerkschaftlicher Seite „mangelndes Interesse der Jugendlichen“ oder „keine Kandidaten zu finden“ als Problem für die Jugendvertretungen genannt wird. Für Auszubildende kommt hinzu, daß der Anteil der Betriebe mit Jugendvertretung an der Gesamtzahl der Ausbildungsbetriebe überhaupt relativ gering ist.

Einzelnen Beispielen für starke Aktivitäten der Schülermitverwaltungen und -vertretungen an den beruflichen Schulen stehen ebenfalls Berichte über erhebliche praktische Probleme gegenüber, die vermuten lassen, daß diese Möglichkeit der Interessenvertretung von vielen Auszubildenden als bedeutungslose „Sandkasteninstitution“ angesehen wird oder aus anderen Gründen nicht unterstützt wird.

Bevor zu beiden Mitbestimmungsinstitutionen – Jugendvertretung und Schülervertretung – empirische Befunde dargestellt werden, seien kurz einige Auszüge aus Protokollen von Berufsschülerseminaren wiedergegeben, die dies deutlich veranschaulichen [5]:

„Es wurde festgestellt, daß an manchen Schulen keine bzw. eine sehr schwache Schülervertretung (SV) besteht. Diese Tatsache ist unserer Meinung nach darauf zurückzuführen, daß ein allgemeines Desinteresse an der SV besteht. Weiterhin treten Schwierigkeiten bei der Durchführung der SV-Stunde auf.“

... „Auffallend war auch die Rechtsunkenntnis der Schülervertreter. Als Hemmschuh für die Arbeit wurde die ungünstige Situation der Teilzeitberufsschüler, 1 Tag Schule, 4 bzw. 4 1/2 Tage Arbeit bezeichnet. In den ländlichen Gegenden kann die SV-Arbeit, bedingt durch die weiten Anreisewege, oft nur durch hohe Opfer an Freizeit und Taschengeld aufrecht erhalten werden. Auch zeigte sich, daß die SV-Arbeit zu stark an einzelne Personen gebunden ist. Mit dem Verlassen der Schule dieser besonders aktiven Leute bricht dann oft die ganze SV-Arbeit zusammen.“

... „Was die SV-Arbeit an den Berufsschulen hemmt, ist die Angst der Berufsschüler, im Betrieb Nachteile zu erleiden, die durch die SV-Tätigkeit entstehen können.“

Gegenüber diesen Schwierigkeiten in der Partizipation der Auszubildenden in der Berufsschule fehlt auch oft das Verständnis bei vielen Berufsschullehrern, wie aus dem Bericht einer deutsch-schwedischen Kommission zur Untersuchung von Mitwirkungsfragen hervorgeht:

„Kommt es überhaupt einmal zu gemeinsamen Schüleraktionen und politischen Aktivitäten – diese wurden nach Aussagen der Lehrer meist von außen in die Schule hineingetragen –, so verlagert sich das Interesse sehr schnell von Schulaktivitäten auf die

Betriebe. Mängel der betrieblichen Ausbildung werden kritisiert und Aktionen zu ihrer Beseitigung angeregt. Diese durchaus berechnete und logische Entwicklung . . . wird von den Berufsschullehrern sehr negativ bewertet. Sie sind der Ansicht, eine solche Entwicklung . . . zeige bereits eine unerwünschte Politisierung“ [6].

#### Empirische Ergebnisse zur Partizipation im Bereich der Ausbildung

Einige Untersuchungen beschäftigten sich zu Beginn der 70er Jahre mit Fragen der Partizipation von Auszubildenden, insbesondere im betrieblichen Bereich. So wurde z. B. in der „Hamburger Lehrlingsstudie“ zwar ein positives Urteil der Lehrlinge über die Jugendvertretungen festgestellt, dieses wurde jedoch aus folgenden Gründen mit der Zahl der Lehrjahre negativer: „Ungeeignete Vertreter“, „mangelnde Unterstützung durch die Lehrlinge“ und „großes persönliches Risiko für die Jugendvertreter“ [7].

Auch die Gewerkschaften schneiden in der Meinung der Auszubildenden nach dieser und einigen anderen Untersuchungen insgesamt relativ ungünstig ab, wobei jedoch ihre geringe Präsenz in den kleinen Ausbildungsbetrieben zu berücksichtigen ist.

Insgesamt liegen nur sehr wenige empirische Befunde zu diesem Problembereich vor. Einige neuere empirische Ergebnisse aus einer Repräsentativbefragung des Verfassers seien hier nur kurz zusammengefaßt [8]:

- Jugendvertretungen und Betriebsräte fehlen besonders in Ausbildungsbetrieben, in denen Jugendliche mit geringeren Schulabschlüssen oder Mädchen ausgebildet werden. Die SV scheint dagegen formal allen Auszubildenden zur Verfügung zu stehen.
- Mit der Höhe des Schulabschlusses und dem Alter der Auszubildenden wird die Beurteilung der Institutionen Jugendvertretung, Betriebsrat, Gewerkschaft und SV zunehmend negativer. Dagegen steigt mit dem vorausgegangenem Schulabschluß die grundsätzliche Bereitschaft der Auszubildenden, gegen einen Mangel in der Ausbildung „etwas zu unternehmen“.
- Mit zunehmender Betriebsgröße werden die Mitbestimmungsinstitutionen mit Ausnahme der SV positiver beurteilt, mit der Ausnahme, daß in Kleinstbetrieben, in denen Jugendvertretungen und Betriebsräte völlig fehlen, diese dennoch überdurchschnittlich positiv beurteilt werden.
- Die Bereitschaft der Auszubildenden, in einer Jugendvertretung oder SV mitzuarbeiten, ist bei der Jugendvertretung mit 63,4 Prozent relativ hoch, bei der SV mit 22,5 Prozent relativ gering. Sie scheint nicht abhängig zu sein von der Schwierigkeit, die Lehrstelle zu erhalten, oder von den Aussichten auf eine Stelle nach der Ausbildung.
- Dagegen sinkt die generelle Bereitschaft der Auszubildenden, etwas bei einem Ausbildungsproblem „zu unternehmen“, signifikant bei geringeren Aussichten auf eine Stelle nach der Ausbildung. Damit stellt die Gefahr der Jugendarbeitslosigkeit – weniger in bezug auf die Mitbestimmungsinstitutionen als auf die partizipative Verhaltensbereitschaft – ein wesentliches Partizipationshindernis dar!

#### Akteur-bezogene Determinanten der Partizipation

Wurden bisher strukturbezogene oder strukturelle Determinanten der Partizipation von Auszubildenden beschrieben, so ist nun zu fragen, welche Merkmale in der Persönlichkeit der Auszubildenden selbst für ihre Partizipation mit entscheidend sind. Die neuere Partizipationsforschung stellt hierzu die folgenden „akteur-bezogenen“ Determinanten als die wichtigsten heraus: Die Wahrnehmung von Problem- und Mangellagen und der individuellen Betroffenheit, Informiertheit, die Fähigkeit zur Artikulation von individuellen und kollektiven Interessenlagen, politische Sozialisation im Sinne von Partizipationserfahrungen sowie die mit der Beteiligung verknüpfte Motivation des einzel-

nen [9]. Untersucht man unter Berücksichtigung empirischer Ergebnisse die Ausprägung dieser Merkmale für die Gruppe der Auszubildenden, so gelangt man zu folgenden zusätzlichen Hindernissen ihrer Partizipation:

- 1) Eine sozialisationsbedingte politische Zurückhaltung bei Auszubildenden aus unteren sozialen Schichten. Diese Zurückhaltung wird entscheidend durch die Arbeitsplatzsituation der Eltern dieser Auszubildenden bestimmt, die mit geringeren Einflußmöglichkeiten und erschwelter Einsicht in komplexe gesellschaftliche Zusammenhänge einhergeht. Der schichtspezifische Einfluß besteht für die Auszubildenden dieser Schicht in einer geringeren Wahrnehmung von Problemlagen und individueller Betroffenheit sowie einer tendenziell negativ verlaufenen politischen Sozialisation.
- 2) Die geringe Informiertheit der Auszubildenden, die auch Versäumnisse der Berufsschule und der ihr vorausgehenden Schulformen erkennen läßt.
- 3) Geringe Fähigkeiten zur Artikulation von individuellen und kollektiven Interessenlagen bei vielen Auszubildenden. Diese Fähigkeiten werden vermutlich dort, wo Auszubildende von ihrer Gruppe weitgehend isoliert sind (in Kleinbetrieben), besonders wenig entwickelt.
- 4) Eine geringe Motivation zur Wahrnehmung von Partizipationsmöglichkeiten. Die ungewisse Gratifikation hierfür und besondere Belastungen des Zeitbudgets (z. B. durch SV-Sitzungen in der Freizeit) lassen die Mitbestimmungsbemühungen für Auszubildende insgesamt wenig attraktiv erscheinen. Vermutlich steigt die Motivation, wenn die Auszubildenden für erfolgreiche Bemühungen soziale Gratifikationen (Anerkennung) in ihrer Gruppe finden können, was ebenfalls in Kleinbetrieben sehr erschwert ist.

Die Ausprägung dieser Merkmale bei Auszubildenden läßt vermuten, daß nicht einfach durch neue oder zusätzliche Partizipationsinstitutionen die Intensität der Partizipation gesteigert werden kann, wenn nicht auch gleichzeitig diese akteur-bezogenen Determinanten berücksichtigt werden.

#### Schlußfolgerungen und Vorschläge

Die bisherige Darstellung hat gezeigt, daß die institutionalisierten Formen der Partizipation von Jugendlichen im Bereich der Ausbildung diesen entweder nur sehr beschränkt zur Verfügung stehen, insgesamt erheblichen Schwierigkeiten in der Organisation ihrer Tätigkeit und der Durchsetzungsmöglichkeit von Interessen ausgesetzt sind und schließlich – damit einhergehend – wenig bei den Betroffenen selbst verankert sind. Hinzu kommen häufig Hindernisse in den persönlichen Voraussetzungen, von denen jedoch einige, z. B. Motivation und Informiertheit, auch zum Teil strukturell bedingt sind.

Dennoch initiieren Jugendliche auch im Bereich der Ausbildung immer wieder Aktionen zur Durchsetzung gemeinsamer oder individueller Interessen. Diese führen unter den beschriebenen ungünstigen Bedingungen der Partizipation von Auszubildenden jedoch oft nur deshalb zu Veränderungen, weil sie als „Initiativen“ über die formal vorhandenen Interessenvertretungsinstitutionen und -organisationen hinausgehen und sie nur zur zusätzlichen Unterstützung veranlassen. Aus diesen Beispielen und den anfangs zitierten Äußerungen der Jugendlichen geht hervor, daß **viele Auszubildende in ihrer täglichen Ausbildungspraxis durchaus mitbestimmen wollen, gleichzeitig aber hierfür sehr ungünstige Bedingungen vorfinden**. Somit stellt sich die Frage, welche Konsequenzen unter dem Postulat einer Verstärkung der Partizipationschancen der Jugend sich für die große Gruppe der Auszubildenden ziehen lassen.

Zunächst sollen einige Möglichkeiten zum Abbau von Hindernissen im Rahmen der akteur-bezogenen Determinanten aufgezeigt werden: Zum Beispiel wäre die geringe Informiertheit durch inhaltliche und methodische Maßnahmen im Schulbereich abzu-

bauen. Durch die stärkere Berücksichtigung von Fragen der Mitbestimmung in den Lehrplänen wäre – verbunden mit einer Übung von Kooperations- und Partizipationsmethoden in der Schule – zweifellos eine günstigere Ausgangsbasis auch für die Partizipation der Auszubildenden im Betrieb zu schaffen. Da dieses Ziel jedoch auch ein völlig verändertes Rollenverständnis des Lehrers und Schülers in der täglichen Unterrichtspraxis erfordern würde, wäre die Einsicht und Fähigkeit der Lehrer hierzu durch eine partizipative Orientierung der Berufspädagogik und eine intensive Lehrerfortbildung zu fördern.

Die Schaffung eines solchen Schwerpunktes in der Berufsschule würde auch eine erhebliche direkte Unterstützung von Jugendlichen in der anderen Hälfte ihrer dualen Ausbildung – im Betrieb – bewirken.

Bei einer länger anhaltenden inhaltlichen und methodischen Beschäftigung mit Fragen der Partizipation wären auch günstige Auswirkungen auf die Fähigkeit zur Artikulation von Interessenlagen und die politische Sozialisation der Jugendlichen zu erwarten. Dagegen wird ein Abbau schichtabhängiger – insbesondere familialer – Persönlichkeitsmerkmale, die die Bereitschaft und Fähigkeit zur Partizipation mindern, auf diesem Weg kaum möglich sein.

Bezüglich der Motivation der Auszubildenden scheint ein Abbau von Hindernissen leichter realisierbar: Da die Motivation maßgeblich mitgeprägt wird vom Zeitbudget, ist zunächst an ausreichende Entlastungen der Auszubildenden von anderen Tätigkeiten zugunsten der Partizipation zu denken. Die gegenwärtigen Freistellungsregelungen scheinen insbesondere für Schülervertreter völlig unzureichend zu sein. Für die Tätigkeit in Mitbestimmungsinstitutionen, für Versammlungen der Auszubildenden sowie für Schulungen, Tagungen u. ä. wären diese auf einer gesicherten Basis auszuweiten. Zusätzliche motivierende Elemente kommen hinzu, wenn mit der Partizipation auch Erfolge und damit verbundene Gratifikationen in der Gruppe für die Jugendlichen einhergehen.

Damit sind bereits auch organisatorische Maßnahmen mit angesprochen, auf die im folgenden näher eingegangen werden soll. Die **Struktur einer (institutionalisierten) Partizipation für Auszubildende** müßte nach dem bisher Gesagten folgendes berücksichtigen:

- a) Sie müßte alle Auszubildenden, auch in Klein- und Kleinstbetrieben, einbeziehen.
- b) Sie müßte eine – dem gegenwärtig steigenden Alter und Schulabschluß entsprechende – möglichst weitgehende Mitbestimmung und Mitwirkung in allen Lernorten der Ausbildung (Betrieb und Berufsschule) beinhalten.
- c) Da die gegenwärtigen Institutionen Jugendvertretung und Schülervertretung nur Ersatzfunktionen für Auszubildende wahrnehmen, müßte die Partizipation auch auf Bereiche ausgedehnt werden, die bisher diesen Institutionen vorenthalten waren (z. B. Prüfungen, Ausbildungspläne und -organisation).
- d) Eine stärkere Artikulation der jeweiligen Gesamtgruppe, die ihre Vertreter wählt und das Zustandekommen von Initiativen der Betroffenen sollte durch häufigere (sanktionsfreie) Versammlungen und Teilversammlungen der Auszubildenden gefördert werden.

Im Bereich der betrieblichen Ausbildung ließe sich mit der Einrichtung von Betriebsräten in allen Ausbildungsbetrieben eine Verbesserung erreichen. Bei Klein- und Kleinstbetrieben, die bekanntlich einen sehr großen Anteil an der Ausbildung haben, können regionale, überbetriebliche Betriebsräte oder ähnliche überbetriebliche Einrichtungen für Auszubildende diese Aufgaben wahrnehmen. Gleichzeitig sollte das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat allen Arbeitnehmern im Betrieb, also auch den Jugendlichen, gewährt werden und ihre anteilige Repräsentation im Betriebsrat sichergestellt sein. Diese Lösung würde eine Stärkung der Stellung der Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb bedeuten und auch Bemühungen um eine „Ret-

tung“ der Institution Jugendvertretung in Anbetracht des Rückganges der wahlberechtigten Jugendlichen überflüssig machen, da die Jugendvertretungen bei der hier vorgeschlagenen Gleichstellung der Jugendlichen mit den übrigen Arbeitnehmern entfallen könnten.

Zur Erweiterung der Partizipationsmöglichkeiten für Auszubildende im schulischen Bereich wären die Bestimmungen zur Schülermitverwaltung bzw. Schülervertretung in den einzelnen Bundesländern im Sinne einer Kompetenzerweiterung und Sicherstellung der Arbeit zu überarbeiten. Hier wäre auch zu überlegen, ob man mit einer Organisation der Schülervertretungen nach homogenen Gruppen (z. B. nach Branchen, einzelnen Großbetrieben oder Berufen) gemeinsamen Problemlagen der Auszubildenden nicht eher gerecht würde als mit der derzeitigen Organisation der SV nach Wochentagen (Tagessprecherprinzip). In Verbindung mit einer erweiterten und zwingenden Freistellungspflicht der Betriebe zu Wahlen und Versammlungen an der Schule sowie für die Tätigkeit in der SV könnte eine solche Organisationsform evtl. auch akteur-bezogene Determinanten, wie Motivation und Artikulation von Interessenlagen, günstig beeinflussen.

Die Funktionsfähigkeit verschiedener erweiterter Mitbestimmungsstrukturen und ihre Auswirkungen auf die Intensität und Qualität der Partizipation wäre schließlich in gemeinsam mit den Betroffenen entwickelten Modellversuchen zu testen.

#### Anmerkungen

- [1] Adrian, W.: Demokratie als Partizipation, Meisenheim a. Glan 1977, S. 305 f.
- [2] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bielefeld 1974, S. 438 und 270.
- [3] Gesetz über die Unterhaltung und Verwaltung der öffentlichen Schulen und die Schulaufsicht (Schulverwaltungsgesetz-SchVG) i. d. F. vom 4.4.1978 (Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I, S. 232), hier: § 49 Abs. 2.
- [4] Manifest zur Reform der Berufsausbildung. In: deutsche jugend, 21. Jg. (1973), Heft 11, S. 500.
- [5] Es handelt sich hierbei um Protokolle der Hessischen Landesschülervertretung zu Arbeitstagungen und Berufsschülerseminaren, in der Reihenfolge der Auszüge datiert vom 7.2.1974, 20.12. bis 22.12.1974 und 12.2.1977.
- [6] Siehe Demokratisierung und Mitbestimmung in Schule und Hochschule – Band 1 (Kommissionsbericht), Braunschweig 1973; vgl. **BIBLIOGRAPHIE** – weitere Literatur zum Thema.
- [7] Vgl. Daviter, J.: Der Lehrling im Betrieb (Hamburger Lehrlingsstudie, Band 2), 3. Aufl., München 1976, S. 204.
- [8] Siehe Kwetkus, R., Frankfurt a. M. 1982; vgl. **BIBLIOGRAPHIE** – weitere Literatur zum Thema.
- [9] Siehe Buse, M. J., Opladen 1978; vgl. **BIBLIOGRAPHIE** – weitere Literatur zum Thema.

#### BIBLIOGRAPHIE – weitere Literatur zum Thema –

BUSE, M. J.: Bedingungen und Hindernisse politischer Partizipation. In: Partizipation – Demokratisierung – Mitbestimmung. Hrsg. von Ulrich von Alemann, 2. Aufl., Opladen 1978, S. 50 ff.

Demokratisierung und Mitbestimmung in Schule und Hochschule – Band 1 (Kommissionsbericht), Hrsg.: Dietrich Goldschmidt (im Auftrag der deutschen und schwedischen Kommission zur Untersuchung von Fragen der Mitwirkung in Schule, Hochschule und Forschung), Braunschweig 1973, S. 125

KWETKUS, R.: Jugendliche ohne Mitbestimmung – Zur Situation Auszubildender in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a. M. 1982, S. 152 ff.