

Die Rolle der Sozialparteien im Berufsbildungssystem

S. Oliver Lübke

Referatsleiter für Berufliche
Bildung beim DGB-Bun-
desvorstand/Mitglied des
Verwaltungsrates des Euro-
päischen Instituts für Be-
rufsbildung (EIVT), Paris



Der Beitrag*) beschreibt die Situation und Notwendigkeiten der beruflichen Bildung als öffentliche Aufgabe, der inhaltlichen Rahmensezung der gewerkschaftlichen Mitwirkung und Mitbestimmung sowie Leitlinien einer europäischen Berufsbildungspolitik. Er verknüpft Fragen einer Qualifizierungspolitik mit betrieblichen Organisationsstrukturen und nennt Stichworte für eine notwendige Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland.

Geschichtliche Entwicklung: Kurzdarstellung und Bewertung

Die Wurzeln der betrieblichen Ausbildung in der Bundesrepublik Deutschland reichen — wie in einer Reihe anderer europäischer Länder — ins Mittelalter zurück. Das von den Zünften geschaffene Ausbildungsmodell der handwerklichen Ausbildung hatte sich im Spätmittelalter voll durchgesetzt. Die Zünfte regelten das Ausbildungswesen und unterwarfen den jungen Menschen mit dem Eintritt in die Lehre ihrer umfassenden Lebensordnung.

*) Der Text stellt eine stark gekürzte Fassung des Referates des Autors anlässlich der 2. Ost-West-Europa-Konferenz, Prag 1991, des Europäischen Instituts für Berufsbildung dar.

Die Berufsausbildung der Mehrheit aller Jugendlichen in der Bundesrepublik erfolgt heute im Rahmen des „dualen Systems“ auf der gesetzlichen Grundlage des Berufsbildungsgesetzes, das im August 1969 als politischer Kompromiß der Großen Koalition verabschiedet wurde und in dem weitergehende Reformziele auf der Strecke blieben.

Von 1969 bis Mitte der 70er Jahre gab es in der Bundesrepublik intensive und harte Auseinandersetzungen über notwendige Reformansätze in der Berufsbildung und deren Finanzierung. Die Gewerkschaften forderten besonders

- eine inhaltliche und institutionelle Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung;
- öffentliche Verantwortung für die berufliche Bildung durch Verlagerung von Verwaltungs- und Kontrollfunktionen von den Kammern auf ein Bundesamt für Berufsbildung;
- Ablösung der einzelbetrieblichen Finanzierung durch einen zentralen Berufsbildungsfonds.

Die Unternehmerverbände kämpften erbittert gegen jede Art steuernder und regelnder Eingriffe in die privatwirtschaftlichen Verfügungsstrukturen beruflicher Bildung. Die Politik wich vor den Nötigungen.

Rückblickend ist festzustellen:

In 20 Jahren Berufsbildungspolitik und Praxis wurden schwerwiegende strukturelle Mängel im System der beruflichen Bildung nicht abgebaut, sondern als kennzeichnend

für das überwiegend privatwirtschaftlich gesteuerte duale System der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik festgeschrieben.

Zu den herausragenden Strukturmerkmalen des dualen Systems gehören:

- Ein Überangebot an Berufen, das auf dem Arbeitsmarkt nur schwer verwertbar ist, und eine Berufsstruktur, die nicht auf die künftige Beschäftigungsentwicklung ausgerichtet ist.
- Sehr starke Qualitätsunterschiede in den angebotenen Berufen. Dies gilt innerhalb der Regionen und Branchen ebenso wie zwischen Klein- und Großbetrieben und zwischen Industrie und Handwerk.
- Chancengleichheit aufgrund betrieblicher Auswahlmechanismen beim Zugang zu qualifizierten Berufen für benachteiligte Gruppen von Jugendlichen (ethnische Minderheiten, Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen und/oder sozial schwacher Herkunft, junge Frauen).

Aber auch wichtige Qualitätsverbesserungen der beruflichen Bildung fanden in den letzten Jahren statt. Unmittelbare Folgen des Berufsbildungsgesetzes und dessen Weiterentwicklungen waren zum Beispiel

- Verbesserung der Statistik und Dokumentation durch das Bundesinstitut für Berufsbildung
- ein geregelter Verfahren zur Überarbeitung von Ausbildungsordnungen
- der Ausbau institutionalisierter Beteiligungsmöglichkeiten der Gewerkschaften.

Ebenfalls ausgebaut wurden in Teilbereichen der betrieblichen Ausbildungspraxis, zum Beispiel über Modellversuche, innovative Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungsqualität. Eine Entwicklung, die jedoch mit folgenden Makeln behaftet ist:

1. Betriebliche Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungsqualität blieben in ihren Wirkungen auf eine Teilgruppe der Beschäftigten beschränkt.

2. Die Weiterentwicklung betrieblicher Ausbildungsqualität erfolgte abgekoppelt von der Gesamtentwicklung des Systems beruflicher Bildung.

Es bleibt eine aktuelle Aufgabe, vorhandene Ansätze der Qualitätsverbesserungen in der beruflichen Bildung in eine konkretere Reformperspektive überzuführen.

Situation und Notwendigkeiten der Beruflichen Bildung

Berufliche Bildung als öffentliche Aufgabe ausbauen

Arbeitgeber und Gewerkschaften sind maßgeblich an der beruflichen Bildung beteiligt. Die unterschiedlichen Zuständigkeiten zum einen, eine notwendige Ordnungspolitik zum anderen, führten zur Gründung des Hauptausschusses für Berufsbildung. Diese Art der Mitbestimmung und Mitwirkung setzt sich auf der Ebene der Bundesländer (Landesausschüsse für Berufliche Bildung), der Regionen (Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen, in der Regel die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern) und der Prüfungsausschüsse fort. Das Betriebsverfassungsrecht eröffnet den Betriebsräten und den Jugendvertretungen ein Mitbestimmungsrecht zur beruflichen Bildung im Betrieb.

Analysiert man die Situation allerdings genauer, so muß auch für die Bundesrepublik Deutschland festgestellt werden, daß das System der Berufsausbildung gekennzeichnet ist durch die alleinige Verfügungsgewalt der Arbeitgeber über die Ausbildungsplätze. Sie entscheiden, ob, wieviel und in welchen Berufen ausgebildet wird. Die Ausrichtung dieser Entscheidungen an Rentabilitätsinteressen führt dazu, daß die Qualifikationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer von den kurzfristigen Anforderungen des Arbeitsmarktes und seinen regionalen Beschränkungen abhängig sind.

Die Forderungen der Gewerkschaften zur beruflichen Bildung sind darauf gerichtet, daß Ausbildungsplätze in qualifizierten Ausbildungsberufen und ausreichender Zahl geschaffen werden. Das Ausbildungsplatzangebot muß so gestaltet sein, daß jedem die Möglichkeit eröffnet wird, Beruf und Ausbildungsstätte nach seinen Interessen frei zu wählen. Auch wenn die Gewerkschaften sich für den Lernort „Betrieb“ aussprechen, fordern sie, daß berufliche Bildung eine öffentliche Aufgabe ist. Die Qualifikationsinteressen der Arbeitnehmer müssen im Rahmen eines integrierten, öffentlich kontrollierten Aus- und Weiterbildungssystems, das der staatlichen Verantwortung und gewerkschaftlichen Mitbestimmung unterliegt, durchgesetzt werden.

Qualifizierte Ausbildung für alle setzt inhaltliche Rahmen voraus

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, die berufliche Bildung so zu gestalten, daß jeder Arbeitnehmer

- eine breite berufliche Berufsgrundbildung erhält
- in einer mindestens dreijährigen beruflichen Erstausbildung Qualifikationen erwerben kann, die ihn befähigen, eine vielseitige und anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben und die Entwicklung in Arbeit und Wirtschaft mitzugestalten
- in die Lage versetzt wird, Veränderungen von Arbeitsprozessen zu bewältigen und im Sinne einer Humanisierung des Arbeitslebens zu beeinflussen
- befähigt wird, seine demokratischen Rechte aktiv in allen Lebensbereichen auszuüben
- aufgrund seiner Fähigkeiten und Neigungen Weiterbildungsmaßnahmen wahrnehmen kann.

Um diese Ziele zu erreichen, sind — unter Berücksichtigung mehrfach verwertbarer Inhalte — die bestehenden Berufe zu Grundberufen zusammenzufassen.

Die neuen Technologien machen Änderungen und Anpassungen von Ausbildungsordnungen erforderlich. In Zeiten der schnellen Entwicklung sind Anpassungen der Ausbildungsnormen, die für alle Betriebe verbindlich vorschreiben, welche Ausbildungsinhalte sie in einer Berufsausbildung mindestens vermitteln müssen, sehr sorgfältig abzustimmen. Die Grundlagen für das Arbeiten an Maschinen von morgen kann aber auch an Maschinen von heute erlernt werden.

Sozialpartner — Mitverantwortung setzt Mitbestimmung voraus

Die berufliche Bildung und damit die Qualifikationspolitik gibt uns auf allen Ebenen Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung. Diese Möglichkeiten sind nach gewerkschaftlicher Auffassung nach wie vor nicht ausreichend, deshalb ergeben sich im Hinblick auf die Qualifikation verschiedene Ebenen gewerkschaftlichen Handelns. Die folgenden Ausführungen bleiben auf die Nutzung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Qualifikationsverbesserung aller Jugendlichen und aller Arbeitgeber begrenzt.

Zielsetzung gewerkschaftlicher Qualifizierungspolitik — einschließlich der betrieblichen — ist die möglichst umfassende Sicherung und Erweiterung der Qualifikationen der Arbeitnehmer; allen Mandatsträgern der Mitwirkung und Mitbestimmung stellt sich die Aufgabe, die Strukturen und die Inhalte der beruflichen Bildung so zu beeinflussen, daß eine möglichst umfassende Qualifizierung erreicht wird. Die Probleme der Aus- und Weiterbildung sind dabei eng mit der technologischen Entwicklung und der Gestaltung der Arbeitsorganisation verknüpft. Die Anwendung der Technik ist keine Einbahnstraße. Vielmehr ergeben sich je nach Verknüpfung mit der Arbeitsorganisation unterschiedliche Auswirkungen auf die Anforderungen an die Arbeitnehmer. Hier liegen

Handlungsnotwendigkeiten bei den Sozialpartnern, der Mitbestimmung bei der betrieblichen Berufsbildung und Personalpolitik, die in der Vergangenheit nicht immer genutzt werden konnten.

Mitbestimmung in Qualifikationsfragen setzt nicht erst bei Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im engeren Sinn ein. Vielmehr muß bei der technischen und organisatorischen Gestaltung der Arbeit darauf hingewirkt werden, Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen so anzulegen, daß sie den Arbeitnehmern die Sicherung und Erweiterung ihrer Qualifikation in der Arbeit ermöglichen. Erst Bildung verschafft den Arbeitnehmern die Qualifikation für ihre persönliche und berufliche Entfaltung. Dadurch wird auch Mitbestimmung möglich, um Aufgaben und Herausforderungen der Zukunft im Arbeitnehmerinteresse zu bewältigen.

Für die berufliche Bildung gilt dies vor allem für die Erarbeitung moderner Ordnungsmittel und deren Umsetzung im Betrieb.

Berufliche Bildung muß die technologische Entwicklung und deren Folgen beachten

Die Gewerkschaften stehen zum „Lernort Betrieb“, aber es gilt die Chancen für Auszubildende zu verbessern. Die Neuordnung von Ausbildungsberufen geschieht mit dem Ziel, sie der veränderten Berufswirklichkeit anzupassen, sie aber auch gemäß neuer Ergebnisse und Einsichten aus Berufsbildungsforschung und -politik zu orientieren.

Die Gewerkschaften haben sich am mühseligen und langwierigen „Geschäft“ der Neuordnung von Ausbildungsberufen beteiligt, weil sie das Ziel verfolgen, die Chancen für die Auszubildenden zu verbessern.

Das bedeutet, daß die Überlegungen in die Zukunft vorgreifen müssen. Das Zuschnei-

den der Berufe, ihre Ausbildungsinhalte und die Art und Weise ihrer Vermittlung beeinflussen indirekt die künftigen Arbeitsstrukturen. Für die betrieblichen Entscheidungen über die Arbeitsorganisation ist von großer Bedeutung, welche Qualifikationen zur Verfügung stehen. Umgekehrt hängt es auch mit von den Qualifikationen der Arbeitnehmer ab, ob und in welcher Weise sie sich an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im Betrieb beteiligen wollen und können. Neuordnung von Ausbildungsberufen ist also in einem umfassenden Sinn eine Politik der Qualitätsverbesserung der Berufsausbildung.

Bildung verschafft die Qualifikation für die persönliche und berufliche Entfaltung

Da im Neuordnungsverfahren aber eine Einigung mit den Arbeitgebern und den beteiligten Ministerien erreicht werden muß, ist das verabschiedete Neuordnungspapier als ein Kompromiß, als ein Verhandlungsergebnis, anzusehen. Das Konsensprinzip bleibt für die Gewerkschaften ebenso wie für die Arbeitgeber eine Grundvoraussetzung für den Erlaß von Ordnungsmitteln.

Aufgabe und Herausforderung der Mitbestimmung unter Beachtung der wechselseitigen Beziehungen zwischen den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb und auf Bundesebene ist die aktive Unterstützung bei der Erarbeitung moderner Ordnungsmittel und der Umsetzung dieser Ordnungsmittel im Betrieb.

Dem Charakter der Neuordnung als Kompromiß entsprechend läßt das Ordnungsmittel dem Betrieb erhebliche Gestaltungsspielräume. Aus diesem Grund muß zur Wahrung der durch die Gewerkschaften im Neuordnungsverfahren vertretenen Arbeitnehmerinteressen die Umsetzung im Betrieb verhandelt werden, und zwar zwischen der Betriebs-

und Ausbildungsleitung und dem Betriebsrat. Hierzu sind die gesetzlichen Voraussetzungen im § 98 des Betriebsverfassungsgesetzes gegeben.

Qualitätsverbesserung der Ausbildung und in der Folge auch der Weiterbildung ist eine ständige Aufgabe der Betriebsräte. Die Umsetzung einer neuen Ausbildungsordnung ist keineswegs ein herausragendes Ereignis. Vielmehr ordnet sich eine solche Umsetzung in einen kontinuierlichen Strom von Modernisierungsbemühungen ein. Es wäre im Hinblick auf die Betriebsratsarbeit falsch und irreführend, alles auf die Umsetzung einer neuen Ausbildungsordnung zu orientieren. Der kontinuierlichen Modernisierungsarbeit der Firmenleitung muß eine kontinuierliche Beobachtung durch die Betriebsräte und eine Qualitätsverbesserung für die Auszubildenden und Arbeitnehmer entsprechen. Im Hinblick auf die Anforderungen an die Berufsausbildung bedeutet dies, daß die Frage nach Ausbildungsinhalten und nach der methodisch-didaktischen Gestaltung der Ausbildung immer wichtiger geworden ist. Wie man lernt, entscheidet mit darüber, ob man als Arbeitnehmer selbstbewußt, eigenständig, kompetent und flexibel beruflich handeln kann. Daraus ergeben sich auch Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder.

Staatliche Verantwortung setzt politischen Gestaltungswillen voraus

Politik muß deutlich machen, welches Bild sie sich vom zukünftigen arbeitenden Menschen macht. Auch für die berufliche Bildung gilt, daß das Argument, die von der Technik erzwungene Arbeitsteilung schreibe die zukünftige Qualifikation vor, nicht mehr aufrechtzuerhalten ist. Deshalb sind nicht nur klare Zielvorgaben notwendig, sondern dies setzt auch politischen Gestaltungswillen, an den Interessen der Menschen orientiert, voraus.

Die alte Vorstellung, daß es in Zukunft in der Wirtschaft im Grunde nur noch zwei Qualifikationsebenen geben wird, die Ebene des anzulernenden Hilfsarbeiters und die des hochqualifizierten akademisch Ausgebildeten, geht als Anhänger dieser technisch innovativen Entwicklungslinie davon aus, daß zwischen beiden Ebenen im Grunde alles Wesentliche von Maschinen erledigt wird.

Qualitätsverbesserung von Aus- und Weiterbildung ist eine Aufgabe der Betriebsräte

Aus gewerkschaftlich-sozialer Sicht betrachtet, ist eine solche Zukunftsvariante verhängnisvoll, weil sie den Menschen zum Anhängsel der Ökonomie macht, ihn „enthumanisiert“. Notwendig ist, daß prinzipiell jeder über umfangreiche Qualifikationen verfügt, daß er alle wesentlichen technisch-ökonomischen Zusammenhänge begreifen und deren betriebliche Abläufe mitgestalten kann, d. h., nicht schematisch kontrollieren, prüfen, bewachen, sondern verstehen und verändern kann.

Alle, die heute zu Facharbeitern und Facharbeiterinnen ausgebildet werden, benötigen eine höhere, nicht nur fachliche, sondern darüber hinausgehende intellektuelle und soziale Kompetenz. Dies gilt um so mehr, da mit der durch die Informationstechnologien möglich gewordenen Dezentralisierung der Entscheidung über Arbeitsabläufe auch eine Anreicherung von Arbeitsplätzen und damit verbunden eine Höherqualifizierung erfolgen kann.

Das regelt sich aber nicht von allein, sondern ist eine Frage des politischen Willens, eine Frage des Bewußtseins und der Bereitschaft, den Prozeß der Einführung der neuen Technik bewußt zu steuern und nicht nur auf ihn

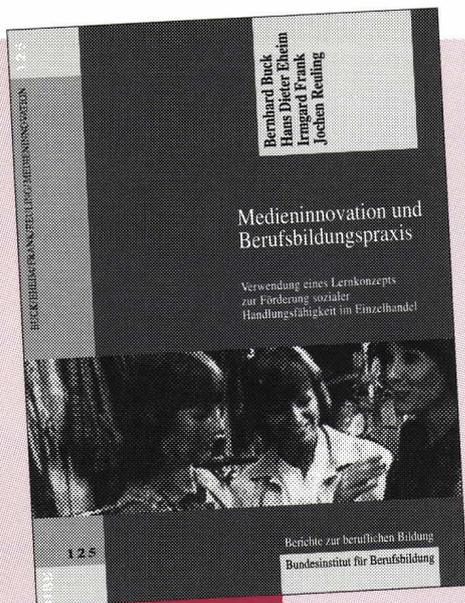
zu reagieren, da über diese schon in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung entschieden wird.

In der Auseinandersetzung um eine zukunftsorientierte, arbeitnehnergerechte Anwendung der neuen Technik sind die Gewerkschaften eine entscheidende politische Instanz, die ihren Beitrag leistet, damit sich einerseits neue Techniken im Interesse derjenigen entwickeln, die mit ihnen arbeiten und leben müssen, andererseits Benachteiligte nicht durch diese Entwicklung ausgegrenzt werden.

Die deutsche Einigung und das Konzept „Qualifizieren statt Entlassen“

Strukturwandel in einem geeinten Deutschland und der Zusammenbruch der Weiterbildung in den fünf neuen Bundesländern machten es notwendig, als arbeitsmarktpolitische Soforthilfe das Konzept des Qualifizierens statt Entlassens in den Vordergrund zu stellen. Angesichts des enormen Qualifizierungsbedarfs in den neuen, aber auch alten Bundesländern wurde vorgeschlagen, Beschäftigte nicht zu entlassen, sondern zu qualifizieren. Jede Hinauszögerung von Kündigungen erhöht die Chance einer Sicherung des Arbeitsplatzes, sei es aufgrund verbesserter Auftragslage, neuer Produkte oder auch der normalen Fluktuation. Durch rechtzeitige Qualifizierungsmaßnahmen erhalten die Betriebe die Möglichkeit der Durchführung von Umstrukturierungsmaßnahmen, ohne das Beschäftigungsverhältnis lösen zu müssen. Gleichzeitig sind verbesserte vorbeugende Bildungsmaßnahmen und die arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die auch die individuelle Wettbewerbsposition der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt verbessern, zu erweitern.

Die bisherige Strategie „Qualifizieren statt Entlassen“, mit der die Möglichkeit eröffnet wurde, die Zeit der Kurzarbeit für die



Bernhard Buck, Hans Dieter Eheim,
Irmgard Frank, Jochen Reuling

MEDIENINNOVATION UND BERUFSBILDUNGSPRAXIS

VERWENDUNG EINES LERNKONZEPTS ZUR
FÖRDERUNG SOZIALER HANDLUNGSFÄHIGKEIT
IM EINZELHANDEL

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 125
Berlin, 1991, 214 Seiten, 19,00 DM;
ISBN: 3-88555-427-5

Zentrales Ziel eines zunächst durchgeführten Entwicklungsprojekts war es, Medien für eine handlungsbezogene Verkaufsausbildung, verbunden mit entsprechenden Vermittlungskonzepten und Einführungsstrategien, unter Beteiligung von Ausbildungsbetrieben zu entwickeln und zu erproben. In einem Nachfolgeprojekt, das auf dem Entwicklungsprojekt aufbaute, waren Verwendung und Wirkung der Medien Gegenstand der Untersuchung. Wichtige Aspekte dieser Arbeit waren die Analyse betrieblicher Rahmenbedingungen, des Berufsbildungsverständnisses auf Seiten der Ausbilder/-innen, sowie des in der Ausbildung praktizierten Lehr-Lernkonzepts.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim
Bundesinstitut für Berufsbildung -K3/Vertrieb
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31
Telefon: 86 83-5 20/5 16
Telefax: 86 83-4 55

Qualifizierung zu nutzen, hat sich bewährt. Ein nächster Schritt bestand darin, Qualifizierungsgesellschaften zu bilden, die sich vor allem der Umschulung von Arbeitnehmern aus der Industrie für andere Bereiche, z. B. für die Infrastruktur widmen. Das oberste Ziel muß darin bestehen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Mit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) aus dem Jahr 1969 wurde der Arbeitsmarktpolitik auch ein strukturpolitischer Auftrag erteilt. Dies hat bisher weitgehend keine Berücksichtigung gefunden. Bisher stehen keine ausreichenden Instrumente zur Verfügung, die eine sozialverträgliche Gestaltung des Strukturwandels fördern. Das AFG muß daher auch erweitert und eine weitere Interpretation der Bedrohung von Arbeitslosigkeit zugelassen werden. Zugleich sollte das vorhandene arbeitsmarktpolitische Instrumentarium um ein strukturpolitisches Anpassungsgeld erweitert werden.

Als Eckpunkte für das Konzept „Qualifizieren statt Entlassen“ sind zu nennen:

- Entlassungen sind soweit wie möglich zu verhindern. Notwendig ist eine Qualifizierungsoffensive als Gegenstrategie.
- Die vorhandenen Aus- und Weiterbildungskapazitäten müssen erhalten bleiben.
- Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften sind als Ergänzung erforderlich, um eine „Arbeitslosengesellschaft“ zu verhindern.
- Die Zusammenarbeit der Betriebe mit den Arbeitsämtern ist zu intensivieren.
- Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen muß allen Arbeitnehmern des Betriebes offenstehen.
- Die Qualifikationsinhalte müssen breit und langfristig verwertbar sein.
- Für Bildungsbenachteiligte ist ein zusätzliches Programm mit abgestimmten weiteren Fördermaßnahmen notwendig.
- Während der Weiterbildung sollten 90 Prozent des letzten Nettoeinkommens gesichert werden.

- Bei erfolgreicher Bildungsteilnahme sollte ein angemessener Arbeitsplatz in Aussicht gestellt werden.
- Die Weiterbildung des Ausbildungspersonals ist vordringlich.
- Die Mitbestimmung bei beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen muß erweitert werden.

Qualifizierung im Strukturwandel hat immer mehrere Dimensionen: die ökonomische, die technische und die soziale Dimension. Das traditionelle Instrument der Sozialpläne — welches in der Zeit des beschäftigungsexpansiven Wachstums seine Berechtigung hatte — ist durch neue Instrumente zu ergänzen und zu ersetzen. Diese neuen Instrumente sind Beschäftigungspläne und Qualifizierungsprogramme mit dem Ziel, der Qualifizierung der Arbeitnehmer auf neue produktive Aufgaben in den Betrieben oder auf neue Arbeitsplätze in der Region. Im geeinten Deutschland muß über berufliche Weiterbildung neu diskutiert und Entscheidungen für die Menschen getroffen werden.

Weitere arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder wären zu nennen, doch müssen sie an dieser Stelle vernachlässigt werden.

Perspektiven in der beruflichen Bildung für alle Menschen in Europa öffnen

Bestimmung von grundsätzlichen Positionen mit Blick auf den Europäischen Binnenmarkt

An die grundsätzliche Zustimmung zum EG-Binnenmarkt haben die Gewerkschaften von Anfang an die Bedingung geknüpft, daß die Sozialpolitik auf europäischer Ebene nicht ausgeklammert wird. Diese geforderte Paralleltät von wirtschafts- und sozialpolitischem Handeln muß auch tatsächlich realisiert werden.

Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in der Europäischen Gemeinschaft messen Deutscher Gewerkschaftsbund und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber einer wirksamen Arbeitsmarktpolitik im Binnenmarkt eine besondere Bedeutung zu. Sie haben gemeinsam auf die Bedeutung der hierfür vorhandenen Institutionen auf Gemeinschaftsebene hingewiesen, insbesondere auf den Ständigen Ausschuß für Beschäftigungsfragen, auf das Europäische Institut für Berufsbildung in Berlin und auf die sozialen Strukturfonds der Gemeinschaft.

Bildungsinvestitionen — Voraussetzung für den Erfolg des gemeinsamen Binnenmarktes

Zugleich sollte in allen EG-Ländern eine flächendeckende öffentliche Arbeitsverwaltung garantiert werden, die ihre soziale Vermittlungsaufgabe wirksam erfüllen kann.

Verstärkte Bildungsinvestitionen sind eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg des gemeinsamen Binnenmarktes. Um die Qualifikation der Arbeitnehmer zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken, muß nicht nur eine qualifizierte berufliche Erstausbildung für alle Jugendlichen sichergestellt, sondern auch die Weiterbildungsmöglichkeiten ausgebaut und das Niveau der Weiterbildung angehoben werden.

Zur Umsetzung dieser Ziele sind Anstrengungen sowohl auf nationaler wie auf europäischer Ebene erforderlich. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben sich bereit erklärt, im Rahmen ihrer Verantwortung ihren Beitrag dazu zu leisten. Die von der EG bereitgestellten Instrumente der Bildungspolitik — insbesondere die Strukturfonds und die Aktionsprogramme der Gemeinschaft —

müssen unter Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgebern genutzt werden. Die „europäische Berufsbildungsskizze für die Zukunft“ läßt sich über die Grenzen der derzeitigen EG erweitern.

Leitlinien zu einer europäischen Bildungspolitik aus deutscher Sicht eines Arbeitnehmervertreters

Im Rahmen des sozialen Dialogs hat sich der Deutsche Gewerkschaftsbund von folgenden Richtlinien im Themenfeld der beruflichen Bildung führen lassen, wobei zu beachten ist, daß Schule, Bildung und berufliche Bildung sowie Hochschule keine in sich geschlossenen Bereiche darstellen, sondern in wechselseitiger Beziehung stehen und entsprechend integrative Ansätze weiterzuentwickeln sind:

1. Eine zehnjährige schulische Basisbildung vor Beginn der Berufsausbildung muß für alle gewährt und inhaltlich und methodisch weiterentwickelt werden.

2. Zur beruflichen Bildung gelten folgende Leitlinien:

- Qualifizierte berufliche Ausbildung für alle ist politisches Ziel.
- Die qualitativ hochwertige Ausbildung muß geregelt sein. Elemente schulischer Vollzeitberufsausbildung, sofern sie verhindern helfen, daß veraltete industrielle Infrastrukturen in einer Region über das Ausbildungssystem in die Zukunft verlängert werden, sind ebenso möglich wie Ausbildung in dualer Form.
- Die Vermittlung von Theorie und Praxis muß die technische Entwicklung im Hinblick auf Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt beachten. Kurzausbildungslehrgänge sind keine geeigneten Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles.
- Den Arbeitnehmern ist durch besondere Maßnahmen, wie z. B. Fremdsprachenkurse, und durch Verbesserung der Chancengleich-

heit bzw. des Berufszugangs in ganz Europa verstärkt die Mobilität zu ermöglichen.

- Die Arbeit zur Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise setzt eine Transparenz voraus.
- Zertifikate in der beruflichen Ausbildung haben auf der Basis von Ausbildungsordnungen mit Mindestausbildungszeiten zu erfolgen. Dabei ist auch eine Abgrenzung von beruflicher Aus- und Weiterbildung anzustreben.
- Die Entwicklung von Berufsprofilen und beruflichen Befähigungsnachweisen setzt den sozialen Dialog, aber auch die Mitbestimmung zu allen Fragen der beruflichen Bildung, vor allem bei der Regulierung der Ausbildungsordnungen, voraus.
- Das Konsensprinzip hat sich in der Bundesrepublik Deutschland bewährt. Auf europäischer Ebene könnte dieses Prinzip eine Grundlage zur Weiterentwicklung einer europäischen Berufsbildungspolitik sein.

3. Demographische Veränderungen und neue Technologien bedingen den Ausbau der beruflichen Weiterbildung als öffentliche Aufgabe. Von besonderer Bedeutung sind hierbei:

- Gewährleistung von Weiterbildung im technologischen Wandel, besonders für gering Qualifizierte, die vom Arbeitsplatzverlust bedroht sind
- Nutzung der beruflichen Weiterbildung für die Entwicklung und Restrukturierung benachteiligter Regionen
- Sachbezogene Zusammenarbeit und Koordination verschiedener staatlicher Bildungsinstitutionen und Bildungsstufen zur Problemlösung in einer Region (Strukturwandel).

4. Berufliche Bildung und Hochschule im kooperativen Miteinander bedingen in einem vereinigten Europa folgende Leitlinien:

- Ein öffentlich finanziertes Bildungssystem schließt freien Hochschulzugang ein. Deshalb sind auch verbesserte Möglichkeiten des Zugangs zur Hochschulausbildung

Bildungsaufgaben sind Investitionen zur Sicherung der Leistungsfähigkeit

ohne formale Hochschulzulassung zu schaffen. Dabei kommt der stärkeren Öffnung von traditionellen „Männerberufen“ für junge Frauen im Hochschulbereich besondere Bedeutung zu.

- Anzustreben ist die Verwirklichung von Studium als wissenschaftliche Berufsausbildung in praxis- und projektbezogenen Studiengängen.

Die Verwirklichung dieser Ziele muß nicht ausschließlich in europäischen Einrichtungen angestrebt werden. Vielmehr ist auch auf nationaler Ebene unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Erfahrungen das Berufsbildungssystem weiterzuentwickeln.

Notwendigkeiten zur nationalen Weiterentwicklung am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland

Umfassender Bildungsauftrag

In betrieblich organisierten Lernprozessen werden betriebliche Hierarchien, vorgegebene Arbeitsstrukturen oder der gesellschaftliche Nutzen der Produktion, auch wenn sie methodisch-didaktisch sinnvoll gestaltet werden, in der Regel nicht thematisiert. Der ökonomischen Zwecksetzung des Betriebes entsprechend bleibt berufliche Bildung auf die ökonomische Verwertbarkeit der Arbeitskraft beschränkt.

Hier sollte ein klar formulierter gesetzlicher Bildungsauftrag gegensteuern. Das Ziel der Integration allgemeiner und beruflicher, sozialer und politischer Bildungselemente müßte programmatisch festgeschrieben werden. Dies entspricht der wachsenden Bedeutung beruflicher Bildung zur selbständigen und gemeinsamen Bewältigung künftiger Arbeits- und Lebensbedingungen. Technische, soziale und ökologische Kompetenzen sind dafür notwendige Voraussetzungen. Darüber hinaus lassen sich u. a. nennen

- Rechtsanspruch auf qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen

- Integration der beruflichen Weiterbildung im Betrieb
- Regelungen zur Vereinheitlichung und Verbesserung der Ausbildungsqualität (z. B. das Ausbildungspersonal, Kostenfreiheit für die Auszubildenden)
- Erweiterung der Planungsgrundlagen
- Aufwertung der Berufsschule
- überbetriebliche Ausbildungsstätten
- Ablösung der punktuellen Prüfung durch andere Formen der Lernerfolgskontrolle
- Prüfungsausschüsse (z. B. Freistellung, Qualifizierung des Prüfungspersonals)
- Einführung gesetzlicher Finanzierungsregelungen als Instrument der Qualitätskontrolle
- Integration der Weiterbildung in das Berufsbildungsgesetz
- öffentliche Verantwortung und Kontrolle der beruflichen Bildung sowie Stärkung der Mitbestimmung.

Schlußbemerkungen

Es kam in diesem Beitrag nicht darauf an, bestehende Gesetze, Verordnungen und Organisationsformen darzustellen, sondern Handlungsnotwendigkeiten aus der Sicht eines deutschen Gewerkschafters für die Sozialparteien aufzuzeigen. Diese Darstellung ist nicht vollständig, sollte aber sowohl positive als auch negative Aspekte skizzieren.

Für alle Länder gilt: Bildungsausgaben sind langfristige Investitionen zur Befriedigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und zur Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Es ist notwendig, die unermüdliche Arbeit um die politische und soziale Gleichberechtigung auch im Bereich der beruflichen und allgemeinen Bildung fortzuführen.

Das bundesdeutsche Berufsbildungssystem ist durch eine Reihe von historisch und kulturell gewachsenen Bedingungen gekennzeichnet, die in anderen Staaten nicht gegeben sind: das spezifische Berufsmuster, die Regulierung und Kontrolle von betrieblicher Ausbildung, die Kooperation der Sozialparteien durch Mitbestimmungsregelungen, die Einbeziehung von Ausbildung ins Beschäftigungssystem, die Einbeziehung von Praxis in die Ausbildung und schließlich die Einbettung des Berufsbildungssystems in das System der industriellen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Im Zusammenwachsen Europas werden alle Berufsbildungssysteme gegenseitig voneinander lernen müssen. Während die europäischen Nachbarn von den Vorteilen eines ins Beschäftigungssystem integrierten Berufsbildungssystems lernen wollen, ohne es als solches „zu importieren“, müssen die Deutschen umgekehrt den Blick auf mögliche Vorzüge einer stärker betriebsunabhängigen und damit konjunkturunabhängigen Ausbildung und ihrer Integration in das allgemeine Bildungswesen richten. „Für Europa lernen“ heißt deshalb auch „von Europa lernen“.