

Probleme der Ausbildung von Chemieberufen in Sachsen — neue Herausforderungen an die betriebliche Personalplanung

Silke Senft

Diplomingenieurpädagogin,
wissenschaftliche Mitarbei-
terin im AIQ Arbeit Innova-
tion Qualifikation e. V.,
Dortmund

Eberhard Zimmermann

Diplomsozialwissenschaftli-
cher, wissenschaftlicher Mit-
arbeiter im AIQ Arbeit In-
novation Qualifikation e. V.,
Dortmund

Der vorliegende Beitrag soll am Beispiel der sächsischen Chemiebranche die Bedeutung qualifizierter Facharbeit in Produktion und Labor und die Notwendigkeit der Facharbeiter-/Fachangestelltenausbildung als Bestandteil vorausschauender Personalpolitik aufzeigen.

Die gegenwärtige Situation auf dem Ausbildungsmarkt für Chemieberufe in Sachsen wird den künftigen betrieblichen Bedarfen gegenübergestellt, Defizite werden verdeutlicht und Handlungserfordernisse herausgearbeitet.¹

In Zeiten großer Unsicherheiten über den weiteren Verlauf der wirtschaftlichen Entwicklungen und grundlegender struktureller Veränderungen der wirtschaftlichen Beziehungsgeflechte stehen Ausbildungsfragen eher im Hintergrund betrieblicher Interessen.

In der Personalplanung, insbesondere in krisengeschüttelten Branchen, galt die Aufmerksamkeit in der zurückliegenden Zeit eher dem Beschäftigungsabbau und den Personalkosteneinsparungen als der Personalentwicklung.

Der Übergang von einer hauptsächlich auf quantitative Personalanpassung gerichteten Personalpolitik zu vorausschauenden und auf qualitative Entwicklung orientierten Konzepten wird jedoch zunehmend wichtiger.

⁸ In beiden Landesteilen wurden im Untersuchungszeitraum von den einzelnen Teilnehmenden bis zu sieben unterschiedliche Maßnahmen besucht. 15 Prozent der Befragten aus dem Osten — in Klammern Werte für den Westen — geben zwei Veranstaltungen (zwölf Prozent) an, neun Prozent drei Maßnahmen (7,5 Prozent) und vier Prozent geben an, daß sie vier und mehr Maßnahmen besucht haben.

⁹ Die Befragten haben diese Zuordnung für die jeweilige Maßnahme selbst nach der von ihnen verfolgten Zielsetzung getroffen.

¹⁰ Der vorliegenden Untersuchung liegt ein umfassendes Verständnis beruflicher Weiterbildung zugrunde. Das heißt, berufliche Weiterbildung erfaßt sowohl die „klassischen“ Formen wie Kurse und Lehrgänge als auch die sogenannten „weichen“ oder anderen Formen der Weiterbildung, wie z. B. den Besuch von Kongressen, Informationsveranstaltungen oder Fernunterricht.

¹¹ Vgl. dazu die Beiträge aus der Sicht der Wirtschaft in: Institut der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Streitsache: Finanzierung der Weiterbildung. Köln 1990

¹² Ebenso wie die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist auch die Nicht-Teilnahme individuell wie strukturell motiviert. Vgl. hierzu Bolder, A.: Weiterbildungsabstänze: Weiterbildung zwischen Humankapital — Modernisierung und Subjektinteressen. In: ISO Informationen Nr. 5, Januar 1994

¹³ Unter der Kategorie der privaten Weiterbildung sind hier alle Maßnahmen zusammengefaßt, die nicht betrieblich veranlaßt und finanziert waren. Dazu zählen auch Maßnahmen, die z. B. durch das Arbeitsamt refinanziert worden sind.

¹⁴ Vgl. Bergner, S.; Ehmman, Ch.; Grünwald, U.; Sauter, E.: Länderstudien zur Finanzierung der beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung der Weiterbildung für Erwerbsspersonen in Deutschland. Berlin 1991

¹⁵ Für einen umfassenden Überblick vgl. die Resultate der jüngsten BIBB/IAB-Studie 1991/92 von Jansen, R.; Stooß, F. (Hrsg.): Qualifikation und . . . , a. a. O.

¹⁶ Betrachtet man in diesem Zusammenhang auch die in der Freizeit aufgebrauchten Stunden für Weiterbildung als individuellen Kostenbeitrag, dann investieren die Teilnehmenden in Ost 123 Stunden und in West 57 Stunden ihrer „freien“ Zeit im Jahr für Unterrichtsstunden, Vor- und Nachbereitung, Fahrtzeiten sowie für Weiterbildungszwecke genommene Urlaubszeiten.

¹⁷ Vgl. dazu auch Kuwan, H., u. a.: Berichtssystem . . . , a. a. O., S. 77f. und Willms, A.; Kurz, K.: Die Weiterbildungsteilnahme . . . , a. a. O., S. 17ff.

¹⁸ Insbesondere gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind z. B. An- und Ungelernte aber auch Facharbeiter unter den Teilnehmern betrieblicher Weiterbildung unterrepräsentiert. Vgl. hierzu von Bardeleben, R.; Böll, G.; Drieling, Ch.; Gnahn, D.; Seusing, B.; Wälden, G.: Strukturen beruflicher Weiterbildung: Analyse des beruflichen Weiterbildungsangebots und -bedarfs in ausgewählten Regionen, Berlin/Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 1990

¹⁹ Hier geht berufliche Weiterbildung vielfach einer Beförderung oder Höhergruppierung voraus oder ist deren Voraussetzung.

²⁰ Vgl. Weiß, R.: Weiterbildungsinvestitionen . . . , a. a. O.

Die Chemiebranche — Veränderte Situation und neue Herausforderungen

Die Chemieindustrie, bislang eine der leistungsstärksten Branchen der bundesdeutschen Wirtschaft, steht derzeit vor einer Reihe äußerer und innerer Probleme: Nicht nur das wachsende Mißtrauen der Öffentlichkeit gegenüber der Sicherheit und Umweltverträglichkeit der Chemie, auch zunehmende Wettbewerbsintensität, neue Konkurrenten auf den nationalen und internationalen Absatzmärkten, Produktions- und Umsatzeinbußen im In- und Ausland machen der Branche zu schaffen. Neben der Konjunkturkrise zeichnen sich insbesondere Struktur- und Kostenprobleme in den Unternehmen ab. In Reaktion darauf erfolgte ab 1992 bis heute ein deutlicher Stellenabbau, begleitet von betriebsorganisatorischen Veränderungen, wie etwa Auslagerungen/Ausgründungen bestimmter Betriebseinheiten (Outsourcing) oder der zunehmenden Bildung von Profitcentern innerhalb der Unternehmen.

In der Chemiebranche der neuen Bundesländer ist die Situation insgesamt noch weitaus problematischer als im Westen, da die weltweite Konjunkturkrise die Bedingungen für den notwendigen industriellen Transformations- und Aufholprozeß deutlich verschlechtert hat. Allerdings verläuft die Entwicklung innerhalb der ostdeutschen Chemie regional differenziert. Bereits kurze Zeit nach der Wiedervereinigung wurden größere Unterschiede in der Bewältigung des Transformationsprozesses zwischen der in Sachsen-Anhalt konzentrierten chemischen Großproduktion und der mehr **mittelständisch organisierten Spezialchemie in Sachsen** deutlich. In Sachsen war die Kombinatentflechtung erstaunlich schnell verlaufen: die kleinen und mittleren Betriebe waren im Kombinatverbund eher locker gefügt und somit strukturell für (Re-)Privatisierungen begünstigt.²

Im Rahmen der betrieblichen Umstrukturierungen und Rationalisierung wurde in den privatisierten sächsischen Chemieunternehmen sehr stark auf Personalabbau und technisch-technologische Innovationen gesetzt. Dabei zeichnen sich Fehlentwicklungen ab, die gegenwärtig auch für die westdeutsche Chemiebranche konstatiert werden können: Der Personalentwicklung als wettbewerbsstrategischem Faktor wird vielfach zu wenig Bedeutung beigemessen, Effektivitätspotentiale wurden bislang vor allem in technisch-technologischen Innovationen gesehen. Mit der Diskussion um neue Management- und Organisationskonzepte und unter wachsendem Effizienzdruck rücken die Qualifikation der Mitarbeiter/-innen und der Wert qualifizierter Arbeit jedoch allmählich wieder stärker ins Kalkül betrieblicher Planungen. Dies schließt neben Aspekten der Arbeitsorganisation und Qualifizierung der Belegschaften auch Fragen der Ausbildung von Berufsnachwuchs ein.

Die im folgenden skizzierten Problemlagen beziehen sich zwar auf die Ausbildungssituation für chemiebezogene Facharbeiter-/Fachangestelltenberufe im Freistaat Sachsen, jedoch läßt sich ein großer Teil der angeführten Probleme auch in anderen Regionen wiederfinden.

Die Sicherung der Berufsausbildung — ein Erfordernis betrieblicher Personalplanung

Kleinere Belegschaften, höhere Qualitätssicherungsanforderungen, technisch-technologische Innovationen etc. haben zu neuen Aufgaben und veränderten, meist höheren Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten in Labor und Produktion der sächsischen Chemie geführt. Wichtiger werden beispielsweise eine größere Einsatzflexibilität, automatisierungs- und vor allem informationstechnisches Wissen, Problemlösungsfä-

higkeiten, Fähigkeiten zur selbständigen Beschaffung von Informationen und zur selbständigen Wissensaneignung. Qualifiziertes Fachpersonal wird künftig weiter an Bedeutung gewinnen, dies sowohl aufgrund steigender Arbeitsanforderungen als auch aus eher formalen Gründen, etwa im Zusammenhang mit Qualitätssicherungs- und Produkthaftungserfordernissen.

Den sächsischen Betrieben und selbständigen Laborunternehmen ist die Bedeutung qualifizierter Facharbeit durchaus bewußt: Trotz finanzieller Schwierigkeiten wird bei der Personalauswahl in der Regel großer Wert auf eine einschlägige Berufsausbildung gelegt, zuungunsten An- und Ungelernter. Die Hilfskräfteanteile sind bereits relativ gering und werden vermutlich weiter reduziert werden. Demgegenüber steht ein hoher Anteil an Facharbeitern und Fachangestellten. Während die derzeitigen Qualifikationsstrukturen in den Produktions- und Laborabteilungen in erster Linie durch einen gezielten Personalabbau („Aussortieren“) erreicht wurden, bestehen kaum konkrete Vorstellungen darüber, wie das notwendige Fachpersonal zukünftig rekrutiert werden soll.

Momentan ist der Personalbedarf, zumindest in quantitativer Hinsicht weitgehend abgedeckt. Betrachtet man aber die Altersstrukturen in Produktion und Labor der sächsischen Chemiebranche, so zeichnet sich für die nächsten Jahre eine grundlegende Änderung dieser Situation ab: Der praktizierte Personalabbau hat in der Mehrzahl der Abteilungen zu Disproportionen zwischen den Anteilen jüngerer und älterer Mitarbeiter/-innen geführt; die meisten Belegschaften sind **überaltert**. Mittelfristig steht also dem Gros der Unternehmen ein umfassender Personalwechsel bevor. Dringend notwendig ist dann junges Facharbeiter-/Fachangestelltenpersonal mit dem entsprechenden Ausbildungsprofil. Eine vorausschauende Personalpolitik muß dies bereits heute einkalkulieren, damit die Sicherung des Berufsnachwuchses gewährleistet ist.

Doch hier liegt noch eine bedeutende Schwachstelle der meisten sächsischen Chemiebetriebe bzw. Laboratorien; es mangelt an mittel- und langfristig orientierten Personal Konzepten. Personalplanung wird allzuoft auf die verwaltende Abwicklung von Personalangelegenheiten reduziert, der Qualifizierung und insbesondere der Rekrutierung von Berufsnachwuchs durch berufliche Erstausbildung wird noch zu wenig Beachtung geschenkt. Dies stimmt um so bedenklicher, wenn man die Umkehrung der Alterspyramide in der demographischen Entwicklung sowie die zunehmende Bevorzugung allgemeiner bzw. höherqualifizierender Bildungsgänge durch die Schulabgänger betrachtet. Das vielfach angeführte (Gegen-)Argument vom überfüllten Arbeitsmarkt, auf dem die notwendigen Qualifikationen bei Bedarf jederzeit beschafft werden können, hält einer genaueren Betrachtung nicht stand. Recherchen in der sächsischen Chemiebranche zeigen bereits heute, daß zwar Hilfskräfte in genügender Zahl verfügbar sind, Fachpersonal mit einschlägiger Berufsausbildung hingegen kaum. Hinzu kommen Qualifikationsverluste, die durch Abwanderung (vornehmlich jüngerer, gut ausgebildeter Fachkräfte), durch Umschulung in andere Berufe oder Langzeitarbeitslosigkeit entstehen.

Die aktuelle Ausbildungssituation — Defizite und ihre Hintergründe

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für chemiebezogene Berufe in Sachsen läßt mittelfristig eine Diskrepanz zwischen dem betrieblichen Bedarf und dem tatsächlichen Angebot an Fachpersonal erwarten. Das Dilemma der gegenwärtigen Situation besteht in zweierlei Hinsicht: Einerseits wurden im Zuge der Umstrukturierungsprozesse die betrieblichen **Ausbildungskapazitäten** drastisch **reduziert**, die Zahl der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze ist

seit 1990 rückläufig. Andererseits wird dieses Potential von den Schulabgängern nicht einmal ausgenutzt.

Bei einer Stichprobenuntersuchung³ ergab sich bezüglich der **aktuellen Ausbildungssituation** in der chemiebezogenen Industrie Sachsens folgendes Bild:⁴

54,5 Prozent der befragten Betriebe haben niemals ausgebildet,

15,5 Prozent haben früher ausgebildet, tun dies heute aber nicht mehr,

30,0 Prozent der Betriebe bilden derzeit aus.

Derzeit betreibt also weniger als ein Drittel der Betriebe Ausbildung, wobei jedoch neben den naturwissenschaftlichen auch technische und kaufmännische Berufe in dieser Quote enthalten sind; lediglich in jedem sechsten **aller** befragten Betriebe wird in Chemieberufen ausgebildet. Wie die Abbildung zeigt, gestaltet sich die Ausbildungssituation in den einzelnen Branchen (bezogen auf alle drei Berufsfelder) unterschiedlich.

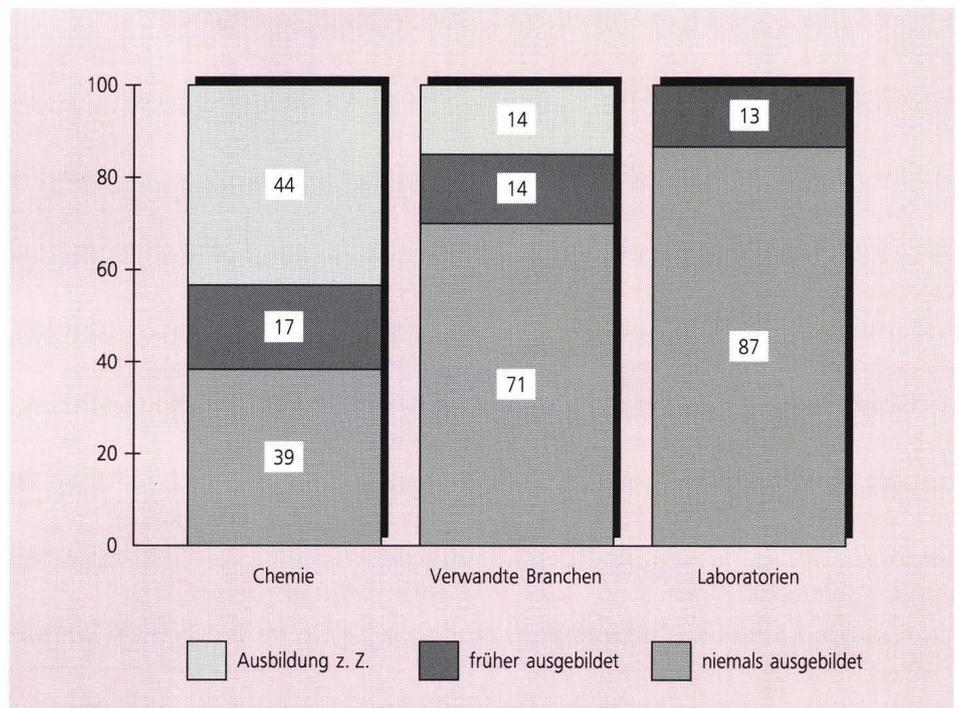
Ein Teil der Betriebe hat seine Ausbildungsaktivitäten in den letzten Jahren eingestellt; mehr als die Hälfte der vorwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen hinge-

gen besitzt überhaupt keine Ausbildungstradition. Hierbei handelt es sich vielfach auch um Neugründungen bzw. Ausgründungen, insbesondere von Laborgesellschaften sowie um ehemalige Kombinatbetriebe, deren Ausbildungsbedarf zu DDR-Zeiten von den Stammbetrieben der Kombinate mit abgedeckt wurde. Durch die Kombinat auflösungen zerfielen diese Ausbildungsstrukturen, die zentralen Betriebsberufsschulen wurden aufgelöst und Ausbildungskapazitäten abgebaut.

Berufsausbildung in **naturwissenschaftlichen Berufen** wird ausschließlich von Chemieunternehmen durchgeführt, wobei sich nur noch ein Viertel aller Chemiebetriebe an der Chemie-Ausbildung beteiligt. In den verwandten Branchen sind die Ausbildungsquoten noch weitaus geringer; Laborgesellschaften bilden derzeit überhaupt nicht aus.

Das Ausbildungsverhalten der Betriebe ist nicht nur **branchen-**, sondern auch **betriebsgrößenabhängig**. Während die Ausbildungsaktivitäten in kleineren Betrieben (bis 100 Beschäftigte) stark zurückgegangen sind, ha-

Abbildung: **Ausbildungssituation in der Sächsischen Chemie nach Branchenzugehörigkeit** (in Prozent)



ben Betriebe mit über 100 Beschäftigten die Ausbildung nur selten gänzlich aufgeben.

Die **Gründe** für das Einstellen der Ausbildung sind unterschiedlich. Als häufigstes Argument wird der gedeckte Personalbedarf angeführt. Darüber hinaus spielen vor allem Kostenerwägungen und der Verlust von Ausbildungskapazitäten im Zusammenhang mit der Schließung der betrieblichen Ausbildungsstätten eine Rolle. Ein geringer Teil der Betriebe weicht auf über- bzw. außerbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten aus. Bedenklich stimmt, daß die Mehrzahl der nicht-ausbildenden Betriebe auch in absehbarer Zukunft nicht die Aufnahme einer Berufsausbildung plant. Hinzu kommt, daß ein Teil der derzeit bestehenden Ausbildungsplätze aufgrund momentaner einzelbetrieblicher Überbedarfs-Ausbildung weiter abgebaut werden soll.

Drei Viertel der Auszubildenden in naturwissenschaftlichen Berufen konzentriert sich derzeit auf zwei Betriebe, die über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden. Die Laborberufe, insbesondere der/die Chemielaborant/-in sind zahlenmäßig insgesamt am stärksten vertreten. Unklar ist, ob der Betrieb, der das Gros der Laboranten-Ausbildungsplätze stellt, sein Angebot beibehalten wird. Sollte eine Reduzierung auf den eigenen Bedarf erfolgen, so ist dies für die zahlreichen Laborgesellschaften besonders prekär. Da sie selbst nicht ausbilden, ist ihre Nachwuchsrekrutierung über den Arbeitsmarkt gefährdet. Andererseits sind aber gerade diese Laboratorien, aufgrund ihres breiten und anspruchsvollen Aufgabenspektrums, in besonderem Maße auf qualifiziertes Fachpersonal angewiesen.

Das im Vergleich zum absehbaren Bedarf zu geringe Lehrstellenangebot ist aber nur die eine Seite des Problems. Die Versäumnisse betrieblicher Personalplanung bergen auch deshalb die Gefahr schwer korrigierbarer Fehler in sich, weil die **Nachfrage** nach Ausbildungsplätzen noch deutlich unter dem Angebot liegt. Die nachfolgende Tabelle gibt

Tabelle: **Beim Landesarbeitsamt Sachsen gemeldete Ausbildungsplätze**

Jahr	Angebot	davon bleiben unbesetzt
1990	ca. 250	0
1991	189	35
1992	117	22
1993	97	51

Quelle: Siebeck u. a. 1994

die beim Landesarbeitsamt Sachsen gemeldeten Lehrstellen und deren Besetzung für chemiebezogene Produktionsberufe an. Für die hier nicht erfaßten Laborberufe fällt das Verhältnis von Angebot und Nachfrage ebenfalls auseinander.

Chemieberufe werden von den Jugendlichen als **unattraktiv** empfunden — das allerdings nicht nur in Sachsen und auch nicht erst in jüngster Zeit. In der ehemaligen DDR hatte insbesondere der „Facharbeiter für chemische Produktion“ in den letzten Jahren einen erheblichen Statusverlust erlitten, und auch in den alten Bundesländern ist die Nachfrage nach chemiebezogenen Ausbildungsplätzen kleiner als das Angebot. Die **Gründe** für die gegenwärtige Lehrstellen-Situation in der sächsischen Chemie sind also nur zum Teil ost- bzw. regionalspezifisch; sie liegen auf verschiedenen Ebenen:

- Das generell geringe Interesse von Schulabgängern an Industrieberufen paart sich hier mit dem Imageverlust der (v. a. ostdeutschen) Chemiebranche und der Chemieberufe. Der in den Medien zu verfolgende Personalabbau insbesondere in der Großchemie, sowohl in Ost- (seit 1989 ca. 70 Prozent) als auch in Westdeutschland (ca. fünf Prozent), hat den Ruf der Branche als sicheren Arbeitgeber geschädigt. Gleichzeitig sind die Stabilisierungstendenzen und Entwicklungschancen in der sächsischen klein- und mittelständischen Chemieindustrie zu wenig bekannt.

Zudem wird die Chemieindustrie in der öffentlichen Meinung zunehmend mit ökologischen bzw. gesellschaftlichen Risiken in Verbindung gebracht. Eine chemiebezogene Ausbildung gerät somit gegenüber den „sauberen“ Berufen, z. B. im Dienstleistungsbereich, zusätzlich ins Hintertreffen.

- Eine weitere Ursache für das Negative-Image von Chemieberufen liegt in der betrieblichen Praxis. Die in den Chemieunternehmen bislang häufig ungelöste Einsatzprofilierung von Facharbeitern und Fachangestellten gegenüber An- und Ungelernten und die in den meisten Betrieben praktizierten Personalentwicklungsstrategien bzw. Karrieremuster werten Chemiearbeit, v. a. in der Produktion, z. T. aber auch im Labor zu minderqualifizierter Arbeit ab.⁵

- Es sind nicht nur die Perspektiven im künftigen Beruf, die bei den Schulabgängern ablehnende Haltungen gegenüber Chemieberufen erzeugen. Hier wirken sich Erfahrungen mit dem Chemieunterricht an den allgemeinbildenden Schulen aus. Das Fach liegt in der Beliebtheitskala von Schülern ganz hinten. Beklagt wird ein Zuviel an Theorie und abstrakter Wissensvermittlung und ein Mangel an Anschaulichkeit, Praxisverbundenheit, experimentellen Erkundungen.⁶ Gegenwärtig ist in Sachsen offensichtlich eine Situation eingetreten, in der Werbeaktionen einzelner Betriebe kaum noch Wirkung zeigen. Trotz Kontakten zu den Berufsberatungsstellen der Arbeitsämter und der IHK, trotz Betriebspraktika für Schüler und „Tagen der offenen Tür“ — Maßnahmen von Betrieben, um über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren — blieb der Nachfrageschub aus.

Handlungsansätze

Um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für Chemieberufe in Sachsen nachhaltig zu verbessern, ist eine Unterstützung und Beratung der Betriebe ebenso notwendig, wie eine vorausschauende Personalpolitik in den

Betrieben selbst. Gefragt sind **konzertierte Aktionen** von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen, von Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren. Wir sehen in diesem Zusammenhang Handlungserfordernisse insbesondere auf vier verschiedenen Ebenen:

- Die Betriebe müssen die Investitionen in die Berufsausbildung als notwendigen Bestandteil **vorausschauender Personalpolitik** begreifen. Sie müssen den Blick über Tageszwänge hinaus auf Zukunftserfordernisse richten und sich bereits heute wieder verstärkt der Ausbildungsproblematik zuwenden.

- Es müssen Maßnahmen unternommen werden, um die Ausbildung in Chemieberufen attraktiver zu machen. Dies umfaßt zwei Dimensionen:

Einerseits müssen **Inhalte und Methoden** der Ausbildung im dualen System besser auf die Anforderungen im Beruf zugeschnitten werden. Neben den allgemeinen Kritikpunkten Lernortkooperation und Lernformen wird für die Chemieausbildung vor allem die zu starke und einseitige Orientierung an der Naturwissenschaft Chemie bemängelt. Das historisch gewachsene Ausbildungsprofil der Chemieberufe als naturwissenschaftliche Berufe ist der Situation in Produktion und Labor der Chemieindustrie nicht mehr adäquat, denn Chemieberufe haben heute zunehmend auch **gewerblich-technischen Charakter**. Die berufliche Erstausbildung reagierte auf den Wandel in der Arbeitswelt bislang nur unzureichend. Berufsbedeutsame Bildungsinhalte sind neu zu bestimmen und neu zu strukturieren, additive curriculare Änderungen genügen nicht. Notwendig ist ein neues Verständnis von Chemie als Lehrfach, welches den Informations(verarbeitungs-)Aspekt und die technische Dimension von Chemiearbeit stärker berücksichtigt und den Anwendungsbezug des naturwissenschaftlichen Wissens deutlicher herausstellt. Theoretische Überhöhungen, Wissensballast müssen aus den Lehrplänen/Ausbildungsordnungen entfernt werden, zugunsten solcher Inhalte, die der dynamischen Entwicklung in Labor und

Produktion und der wachsenden Interdisziplinarität der Arbeit entsprechen.⁷

Andererseits gilt es, das **Image der Chemieberufe** aufzuwerten. Die Fach(angestellten)-arbeit in Labor und chemischer Produktion muß durch veränderte Arbeitsgestaltung und Arbeitsteilung inhaltsreicher und somit anspruchsvoller organisiert werden. Die Einführung moderner Technik im Zusammenhang mit neuen, partizipativen und gruppenorientierten Konzepten der Arbeitsorganisation bieten hierfür gute Chancen.

Notwendig ist weiterhin eine bessere **Informationspolitik** der Chemiebranche und ihrer Interessenvertretungen, in zweierlei Hinsicht: Zum einen gilt es, das Vertrauensdefizit in der Öffentlichkeit bezüglich der gesellschaftlichen/ökologischen Verträglichkeit sowie der Beständigkeit der Branche abzubauen. Andererseits müssen durch eine engere Zusammenarbeit mit Arbeitsämtern, Kammern etc. die betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven mehr publik gemacht werden.

Ein Teil der Betriebe sieht sich nicht in der Lage auszubilden oder die Ausbildung in größerem Umfang zu betreiben, weil ihnen entweder die **materiell-organisatorischen Voraussetzungen** oder die **finanziellen Mittel** dafür fehlen. Gerade die kleine und mittelständische Struktur der sächsischen Chemiebranche und ihr hoher Spezialisierungsgrad machen es für einzelne Betriebe schwer oder gar unmöglich, die Anforderungen der Ausbildungsordnungen vollständig umzusetzen. Wenn es gelingt, diese Barrieren durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen, könnten zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Um das zuletztgenannte Problem anzugehen, wurde im Juni 1994 ein **Ausbildungsverband** für naturwissenschaftliche Berufe gegründet. Zwölf sächsische Chemiebetriebe und Laborunternehmen aus verschiedenen Sparten werden in der betrieblichen Ausbildung kooperieren. Ein überbetrieblicher Bildungsträger fungiert als Leitbetrieb, der zu-

sammen mit einem weiteren Unternehmen die gesamten Ausbildungsaktivitäten koordiniert und einen Teil der Ausbildung (z. B. berufliche Grundlagenbildung) selbst durchführt. Ob dieses Modell für die sächsische Chemiebranche trägt und die betriebliche Allianz nicht an zwischenbetrieblichen Interessenkonflikten scheitert und ob es durch die Verbundausbildung gelingt, zur Sicherung des Berufsnachwuchses und einer qualitativ hochwertigen Ausbildung beizutragen, wird sich zeigen. Zumindest ist es ein Schritt in die richtige Richtung.

Als weitere Chance kann auch die Berücksichtigung der sächsischen Chemiebranche in der **Lehrstellenoffensive** des Landes beim Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit gesehen werden. Die finanzielle Förderung könnte v. a. den kleinen Betrieben bzw. den selbständigen Laboratorien die eigene Ausbildung ermöglichen.

Anmerkungen:

¹ Die nachfolgenden Ergebnisse stammen aus dem vom Bundesminister für Forschung und Technologie geförderten Projekt „Qualifikatorische und organisatorische Perspektiven der chemiebezogenen Produktions- und Laborarbeit im Freistaat Sachsen“, das gemeinsam von AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e. V. und der Technischen Universität Dresden durchgeführt wird.

² Vgl. Lawarino, u. a.: 1993, S. 5

³ Untersuchungseinheiten der Stichprobe waren Betriebe/Unternehmungen aus der Chemiebranche (im engeren Sinne), aus verwandten Branchen mit chemiebezogener Arbeit sowie selbständige naturwissenschaftlich-technische Laboratorien. Allein im Bereich der Chemiebranche werden durch die Stichprobe rd. 60 Prozent der Beschäftigten in der Sächsischen Chemie repräsentiert.

⁴ Zimmermann, E.; Straube, G.: Die Ausbildungssituation in der Sächsischen Chemieindustrie und Konzepte der Ausbildung im Verbund. In: AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e. V. (Hrsg.); Beiträge aus der Arbeits-, Innovations-, Qualifikationsforschung Dortmund 1994

⁵ Kühnlein, G.; Paul-Kohlhoff, A.: Bildungschancen im Betrieb. Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung in der chemischen Industrie, edition sigma, Berlin 1991

⁶ Storz, P.: Chemieberufe und ihre Perspektiven als stabilisierender Faktor der Chemieindustrie. In: Drechsel, K.; Storz, P.; Wiesner, G. (Hrsg.): Chemiearbeit in Sachsen. Reihe Arbeit — Bildung — Beruf, Bd. 1, Hamburg, Dresden 1993, S. 90—108

⁷ Vgl. ebenda