

# Steigerung der Attraktivität dualer Ausbildung durch „praxisorientierte“ Kurzausbildungsgänge?

**Eva Kuda**

*Diplomsoziologin, Gewerkschaftssekretärin Abteilung Berufsbildung beim Vorstand der IG Metall*

**Das berufspädagogisch stets umstrittene Konzept der „Anlernberufe“ und die damit verbundene Problemlage ist – trotz ausbildungsrechtlicher Streichung von Anlernberufen im Berufsbildungsgesetz von 1969 – weder praktisch noch theoretisch erledigt. Auch in der aktuellen Auseinandersetzung um die Zukunft des dualen Systems beruflicher Bildung wird, insbesondere von seiten der Arbeitgeberverbände, erneut theoriegeminderte, praxisorientierte und auch zeitlich verkürzte Ausbildung gefordert und von der Bildungsbürokratie als möglicher Lösungsbeitrag angesichts vielfältiger Krisenerscheinungen dualer Berufsausbildung aufgegriffen. Der folgende Beitrag stellt den Ansatz praxisorientierter Kurzausbildung im Gegensatz zu den Intentionen des Berufsbildungsgesetzes und den bislang bei der Neuordnung anerkannter Ausbildungsberufe zugrunde gelegten bildungspolitischen Strategien.**

Zeitlich verkürzte Ausbildungsgänge stellen keinen Beitrag zur Steigerung der „Attraktivität“ beruflicher Ausbildung dar. Dagegen sprechen sowohl tarifpolitische Konsequenzen als auch der künftig erwartete Bedarf an qualifizierter Facharbeit. Für benachteiligte Jugendliche muß eine als „zweitklassig“ eingestufte Ausbildung ohnehin vorhandene Arbeitsmarktrisiken eher noch verschärfen. Insgesamt erscheint eine am Konzept der Anlernberufe orientierte Strukturveränderung

dualer Berufsausbildung zur Überwindung der „Attraktivitätskrise“ ungeeignet. Voraussetzung hierfür ist vielmehr die Aufhebung der traditionellen Abgrenzung zwischen beruflichen und bislang „höherwertigen“ schulischen Bildungsgängen. Und ein damit verbundener Abbau von Status- und Einkommensunterschieden im Beschäftigungssystem.

## Vorgeschichte und aktueller Anlaß

In der aktuellen Auseinandersetzung um Ausbildungsplatzabbau und Ausbildungskosten fordern die Spitzenverbände der Wirtschaft erneut die Einführung „praxisorientierter“ und vor allem zeitlich verkürzter Ausbildungsgänge.

Inwieweit der Vorstoß der Arbeitgeberverbände in erster Linie auf **Kostensenkung** und Verbilligung betrieblicher Ausbildung zielt und/oder ob damit der **Abschied** von dem für das deutsche Ausbildungssystem maßgeblichen **Berufskonzept** – und damit vom dualen System beruflicher Bildung – vorbereitet wird, kann hier nicht näher debattiert werden. Statt dessen sei daran erinnert: Trotz der im Berufsbildungsgesetz von 1969 ausbildungsrechtlich durchgesetzten **Streichung von Anlernberufen** hat sich die damit verbundene Problematik in den darauf folgenden mehr als 25 Jahren weder praktisch noch theoretisch erledigt: Im Ausbildungsjahr 1993 waren immerhin noch mehr als 25 000 Jugendliche in zweijährigen Ausbildungs-

gängen (ohne Stufenausbildung) untergebracht!

Die Debatte um das seit Beginn des Jahrhunderts berufspädagogisch stets umstrittene Konzept der Anlernberufe setzt sich mit jeweils wechselnden Akzenten bis heute fort. In den 70er Jahren fand diese Debatte vor allem im Stahlbereich ihren Niederschlag in der Ausdehnung sogenannter Werker- und Helferberufe auf der Grundlage von § 48 Berufsbildungsgesetz („Behindertenberufe“). Sie spitzte sich Mitte der 70er Jahre im Vorschlag von Gesamtmetall zur generellen Aufspaltung der Facharbeiterberufe in zwei- und vierjährige Berufe zu und lebte Anfang der 80er Jahre im Konzept der „Fachfertigerausbildung“ wieder auf. 1986 plädierte der damalige Bundesminister für Bildung und Wissenschaft für die Einführung theoriegeminderter, praxisbezogener und zeitlich verkürzter Ausbildungsgänge. 1991 bekräftigte die Regierung diese programmatische Absicht als Bestandteil der Koalitionsvereinbarungen zwischen CDU/CSU und FDP. Und unter dem Stichwort „Differenzierung in der Berufsbildung“ veröffentlichte die **Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung** 1993 den Vorschlag zur Einführung praxisorientierter Ausbildungsberufe im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes – als „ergänzende Maßnahme zur Verringerung von Zahl und Anteil der Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung“.<sup>1</sup>

Allen Vorschlägen ist gemeinsam, daß ihre Realisierung auf breiter Ebene bislang scheiterte. Nicht nur wegen der geschlossenen **Abgabe der Gewerkschaften an Konzepte zweiklassiger Ausbildung**, sondern vor allem mangels entsprechender Unterstützung bei einer Mehrzahl der Betriebe.

Im Berufsbildungsbericht 1994 werden die Ergebnisse eines Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) „Förderung der Berufsausbildung von nicht-behinderten Jugendlichen, die bisher ohne Berufsausbildung blieben“ wie folgt zusammengefaßt:

„Das Forschungsprojekt ergab, daß auch von **betrieblicher Seite** in der Mehrzahl **kein Interesse** an der Einführung neuer Ausbildungsberufe unterhalb des Niveaus drei- bis dreieinhalbjähriger Facharbeiterausbildung besteht, weil

- die Qualifikationsanforderungen generell gestiegen sind und eher höher bzw. breiter qualifiziertes als weniger qualifiziertes Personal erfordern,
- eine neue Qualifikationsstufe das Organisationsgefüge des Betriebes gefährden würde (tarifliche Eingruppierung, neue Hierarchieebene),
- das gegenwärtige Berufsausbildungssystem so differenziert ist, daß die Jugendlichen in den über 370 anerkannten Ausbildungsberufen entsprechend ihren Neigungen und Fähigkeiten ausgebildet werden können.“<sup>2</sup>

Für die aktuelle Debatte werden im folgenden noch einmal die fach- und sachbezogenen wichtigsten Argumente **gegen** die Wiedereinführung von „Anlernberufen“ minderer Ausbildungsqualität zusammengefaßt.

Bezugspunkte sind dabei die stets wiederkehrenden **Begründungen** für die angebliche Notwendigkeit theoriegeminderter, zeitlich verkürzter, überwiegend praxisbezogener Ausbildungsgänge:

Dies sei zum einen der veränderte **Bedarf der Wirtschaft**, in der Hauptsache aber die Notwendigkeit, auch **schwächer lernenden Gruppen von Jugendlichen Chancen** zum Erwerb einer neuen, abgeschlossenen Ausbildung jenseits des § 25 BBiG zu ermöglichen. Neuerdings wird diese Argumentation ergänzt durch den Hinweis auf die damit verbundene **„Steigerung der Attraktivität“** dualer Ausbildung – worunter in diesem Zusammenhang eigentlich nur einseitige Interessen an Kostensenkung und Verbilligung von Ausbildung verstanden werden können.

## Der rechtliche Rahmen des Berufsbildungsgesetzes

Das Berufsbildungsgesetz von 1969 stellt den rechtlichen Rahmen für die Ordnung der

betrieblichen Berufsausbildung dar. Es schreibt in § 28.2 vor, daß Jugendliche unter 18 Jahren nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden dürfen, wobei Ausnahmen „zur Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsformen und Ausbildungsberufe“ vom Bundeswirtschaftsminister unter Wahrung bestimmter Voraussetzungen durch Rechtsverordnung erlassen werden können.

Die Anforderungen an eine anerkannte Berufsausbildung sind in § 1 Abs. 2 BBiG geregelt. Danach hat die Berufsausbildung

- eine breit angelegte berufliche Grundbildung,
- die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderlichen fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang sowie
- den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu vermitteln.

§ 25 BBiG/HwO regelt die staatliche Anerkennung von Ausbildungsberufen und schreibt bezüglich der Ausbildungsdauer vor, „sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen“.

Formal wurde mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 die bis dahin bestehende Trennung von Anlern- und Lehrberufen aufgehoben und die ausbildungsrechtlich einheitliche Bezeichnung „Auszubildende“ – wenn auch nach wie vor in Berufen mit unterschiedlicher Ausbildungsdauer – eingeführt. Die in § 1 BBiG festgelegten Anforderungen entsprachen weitgehend den damals vorherrschenden Einschätzungen über Strukturveränderungen der industriellen Arbeitswelt:

„Die Anforderungen theoretischer Art haben sich in der technisierten Arbeitswelt ständig erhöht. Die planend-überwachenden, kontrollierenden, störungsbehebenden Fertigkeiten sind auf Kosten der rein handwerklichen ebenfalls ständig gewachsen. ... Das Hauptanliegen der Berufsausbildung wird in dem Erwerb einer breiten Grundausbildung gesehen wer-

den müssen, die nicht Perfektion in einem spezialisierten Lehrberuf, sondern berufsbezogenes Grundwissen, geistige Aufgeschlossenheit, Wendigkeit, Kombinationsfähigkeit erstrebt; Spezialausbildungen, . . . , sind erst auf die abgeschlossene Grundausbildung aufzusetzen.“<sup>3</sup>

Aufgrund veränderter technischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung setzte sich auch nach Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes 1969 der Trend zum Rückgang von Berufen mit zweijähriger und geringerer Ausbildungsdauer kontinuierlich fort. Mit zeitlicher Verzögerung gilt dies auch für die auf der Grundlage von § 26 BBiG im Rahmen von Stufenausbildungen erlassenen Berufe mit zweijähriger und geringerer Ausbildungsdauer. So wurden 1987 im Zuge der Weiterentwicklung der industriellen Elektroberufe fünf Berufe mit zweijähriger Ausbildungsdauer abgeschafft.

Festzuhalten bleibt: Das Berufsbildungsgesetz bildet nach wie vor den legalen Rahmen für Berufe unterschiedlicher Ausbildungsdauer:

- drei- und mehrjährige Ausbildungsberufe
- zweijährige Ausbildungsberufe
- Berufe in Form von Stufenausbildungen

Das Berufsbildungsgesetz bietet jedoch keine Handhabe für eine nach unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen differenzierte Ausbildungsdauer von Berufen. Oder anders ausgedrückt: **Der Zugang zu anerkannten Ausbildungsberufen nach § 25 BBiG ist nicht an schulische oder sonstige Eingangsvoraussetzungen auf Seiten der Jugendlichen gebunden.** Das bedeutet auch: Die Verabschiedung spezieller, zeitlich verkürzter, theoriegeminderter Ausbildungsgänge für Gruppen von Jugendlichen, die pauschal als „Lernschwache“ eingestuft werden, wurde mit dem Berufsbildungsgesetz nicht beabsichtigt. Vielmehr kann die in Ausbildungsordnungen geregelte **einheitliche Ausbildungsdauer** im Einzelfall aufgrund unterschiedlicher Lernvoraussetzun-

gen nach Kriterien des § 29 BBiG individuell abweichend geregelt werden.<sup>4</sup>

## Ausbildung und Eingruppierung

Im geltenden **Tarif- und Sozialrecht** sind Umfang und Dauer der Ausbildung eindeutige Hinweise auf das Qualifikationsniveau der Beschäftigten und damit auch Bewertungsgrundlage für die Eingruppierung und Festlegung des Facharbeiterstatus. Ausbildungsgänge mit zweijähriger oder auch geringerer Ausbildungsdauer stellen gegenüber drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen ein grundsätzlich niedrigeres Qualifikationsniveau mit entsprechenden tarif- und sozialrechtlichen Konsequenzen dar.

So legt ein Bundessozialgerichtsurteil vom 21. Juli 1987 (4a RJ 39/86) fest:

„Die Gruppe mit dem Leitberuf des Facharbeiters setzt grundsätzlich eine Ausbildungszeit von mehr als zwei Jahren voraus.“<sup>5</sup> Das Statistische Bundesamt faßt die wirtschaftszweigspezifischen Tarifgruppen im Arbeiterbereich zu drei „Leistungsgruppen“ für die Lohn- und Gehaltsstatistiken zusammen. Danach werden Meister und Facharbeiter mit den „Leistungsgruppen“ wie folgt beschrieben.

### Leistungsgruppe 1

„Arbeiter, die aufgrund ihrer Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit Arbeiten beschäftigt werden, welche als besonders schwierig oder verantwortungsvoll oder vielgestaltig anzusehen sind. Die Befähigung kann durch **abgeschlossene Lehre** oder durch langjährige Beschäftigung bei entsprechenden Arbeiten erworben sein.“

### Leistungsgruppe 2

„Umfaßt alle Arbeiter, die im Rahmen einer speziellen meist branchengebundenen Tätigkeit mit gleichmäßig wiederkehrenden oder mit weniger schwierigen und verantwortungsvollen Arbeiten beschäftigt werden, für die keine allgemeine Berufsbefähigung vor-

ausgesetzt werden muß. Die Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Arbeiten haben die Arbeiter meist im Rahmen einer **mindestens drei Monate** dauernden **Anlernzeit** mit oder ohne Abschlußprüfung erworben. In den Tarifen werden die hier erwähnten Arbeiter meist als Spezialarbeiter, qualifizierte angelernte Arbeiter, angelernte Arbeiter mit besonderen Fähigkeiten usw. bezeichnet.“

### Leistungsgruppe 3

„Hierzu zählen Arbeiter, die mit einfachen, als Hilfsarbeiten zu bewertenden Tätigkeiten beschäftigt sind, für die eine **fachliche Ausbildung** auch nur beschränkter Art **nicht erforderlich** ist. In den Tarifen werden diese Arbeiter meist als Hilfsarbeiter, **ungelernte Arbeiter**, einfache Arbeiter und ähnlich bezeichnet.“

Diese Inhalte und Unterscheidungen werden in den betrieblichen Einstufungen der Arbeiter in die Beschäftigtenstatistik in der Regel zugrunde gelegt. VON HENNINGES unterscheidet innerhalb dieser Leistungsgruppen prinzipiell zwischen Facharbeitern und Nichtfacharbeitern und weist nach, daß diese Begriffe in der betrieblichen Realität „keine leeren Worthülsen sind, sondern sehr verschiedenartige Arbeitswelten bezeichnen“.<sup>6</sup> In den zur Zeit geltenden Lohn tariffverträgen werden zweijährige Ausbildungsberufe grundsätzlich als geringer qualifizierende Ausbildungsgänge bewertet und entsprechend niedriger eingruppiert:

### Lohngruppe VI<sup>7</sup>

„**Arbeiten**, die ein **Spezialkönnen** voraussetzen, das entweder durch eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung oder durch eine Ausbildung wie in der vorherigen Lohngruppe mit zusätzlicher längerer Erfahrung erreicht wird.“

### Lohngruppe VII<sup>8</sup>

„**Facharbeiten**, die ein **Können** voraussetzen, das durch eine fachentsprechende, ordnungsgemäß abgeschlossene Ausbildung erreicht wird . . .“

In unserem Zusammenhang bedeutet das konkret: Die Ausbildungsqualität, damit in

der Regel der Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer, ist nach wie vor eine entscheidende Voraussetzung für den Zugang zu Arbeitsplätzen, an denen

- mehr verdient wird
- vielseitigere und anspruchsvollere Anforderungen gestellt werden
- günstigere Arbeitszeiten (weniger Nacht- und Schichtarbeit) bestehen
- weniger belastende Arbeitsbedingungen vorherrschen
- nach wie vor ein geringeres Entlassungsrisiko besteht.

Aufgrund des eindeutigen Zusammenhangs zwischen Ausbildungsdauer und Zugang zu attraktiver Arbeit versteht es sich fast von selbst, daß aus Arbeitnehmersicht kein Interesse an einer Absenkung des Qualifikationsniveaus betrieblicher Ausbildung besteht. Dies gilt um so nachhaltiger, als die Bedeutung formaler (und „höherwertiger“) Berufsabschlüsse für innerbetriebliche Aufstiegs- und Karrierechancen in den letzten Jahren ständig gestiegen ist. Aufgrund des für das deutsche Ausbildungssystem konstitutiven Berufsprinzipes sind innerbetrieblicher Status sowie Einkommens- und „Lebensperspektiven“ sehr eng an die berufliche Stellung gebunden: Komplementär dazu wurde bei einer Betriebsbefragung im Auftrag des BIBB festgestellt: Die Mehrheit der befragten Betriebe lehnt die Einführung neuer Berufsstufen – engspezialisierter Kurzausbildungsgänge – mit der Begründung ab, durch eine neue Qualifikationsstufe unterhalb der Facharbeiterebene werde das stabile betriebliche Sozial- und Qualifikationsgefüge gefährdet.<sup>9</sup>

## Fehlender Bedarf an „praxisorientierter“ Kurzausbildung

Wie die Forschungsergebnisse des Bundesinstituts zeigen, sieht die Mehrzahl der Betriebe zu Beginn der 90er Jahre keinen Bedarf an

Mitarbeitern einer neuen, unterhalb der Facharbeiterebene liegenden Qualifikationsstufe. Die ablehnende Haltung der Betriebe wird mehrheitlich begründet mit der **abnehmenden Zahl von Anlernertätigkeiten und Routinearbeiten**. Das bestehende Berufsangebot gilt aus Sicht der Betriebe sowohl unter fachlichen Gesichtspunkten als auch aufgrund der unterschiedlichen Anforderungsniveaus als hinreichend differenziert, um den betrieblichen Bedarf zu decken. Diese Einschätzung wird durch die neueren Prognosen der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg gestützt:

„Auch und vor allem unter dem Gesichtspunkt der künftigen Strukturveränderungen und steigender Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem bedarf es aller Anstrengungen, den heranwachsenden Generationen noch mehr Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten als bisher. Hierbei wäre aber auch zu prüfen, ob eine Verringerung des Anteils der Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluß auf zehn Prozent eines Altersjahrganges oder darunter angesichts des langfristigen demographischen Rückgangs dieser Altersgruppe absolut überhaupt noch ausreicht, um den zunehmenden Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften zu decken.“<sup>10</sup>

Aufgrund des Anstiegs prozeßorientierter, übergreifender Arbeitstätigkeiten – in Folge des Abbaus von Routinetätigkeiten im Produktions- und Dienstleistungsbereich und einer Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten auch im Produktionsbereich – werden vielmehr **höhere fachliche Anforderungen** und **höhere Anforderungen** an die **Handlungskompetenz** der Beschäftigten für erforderlich gehalten.

Auch die Tatsache, daß eine Vielzahl ausgebildeter Facharbeiter, auch und gerade im Metallbereich, auf Arbeitsplätzen für Nichtfacharbeiter, d. h. als Hilfsarbeiter oder Angelernte, beschäftigt werden, widerspricht nicht dem fehlenden Interesse der Betriebe an neuen Ausbildungsberufen auf Anlernniveau:

Schon seit den 70er Jahren ist bekannt, daß „der Einsatz von Facharbeitern auch in ‚unterqualifizierten‘ Positionen von Nutzen für die Betriebe (ist)“ ...

- Zum einen wegen der nichtfachlichen Merkmale einer Fachausbildung, wie z. B. **Flexibilität, Selbständigkeit**, eine insgesamt **breite Einsatzmöglichkeit** und wegen der **sozialen Qualifikationen**.
- Zum anderen aber auch aus Kostengesichtspunkten: bei langfristiger Kalkulation sei der Facharbeiter häufig sogar billiger als der Angelernte, da er den produktionsbegleitenden Kontroll- und Organisationsaufwand bei komplizierten und störanfälligen Anlagen, bei hohen Qualitätsansprüchen minimiert. Hinzu kommt die Einsparung von Anlernkosten für gering Qualifizierte und für Anwerbung auf dem externen Arbeitsmarkt.<sup>11</sup>

## Förderung „schwächer Lernender“ durch theoriegeminderte Ausbildungsgänge – eine Fiktion

Die Annahme, vorwiegend praxisbezogene, engspezialisierte Kurzausbildung sei ein geeignetes Förderinstrument für bildungs- und sozialbenachteiligte Gruppen von Jugendlichen, ist ein Widerspruch in sich selbst. Durch perspektivlose Kurzausbildungen werden vielmehr vorhandene Benachteiligungen von Jugendlichen – sei es aufgrund von sozialen Beeinträchtigungen, von Verhaltensstörungen, von niedrigen Schulabschlüssen oder der Zugehörigkeit zu einer anderen Nationalität – verschärft. Da benachteiligte Jugendliche eine „Risikogruppe“ auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind, ist gerade für sie der Erwerb einer qualifizierten, anerkannten Ausbildung eine der wichtigsten Voraussetzungen zur Risikominderung. Darauf zu vertrauen, daß die beruflichen Perspektiven bildungsbenachteiligter Jugendlicher durch zweitklassige Ausbil-

dungsgänge gesichert werden könnten, ist eine Fiktion. In der bisherigen staatlichen Förderpolitik für benachteiligte Jugendliche gibt es eine Vielzahl von Erfahrungen, an die angeknüpft werden kann, wenn es um die Förderung von Benachteiligten in qualifizierten, auch neugeordneten Berufen geht. Speziell im Rahmen des Benachteiligtenprogramms der Bundesregierung wurden gute Ergebnisse zur **beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher** erzielt.

Auch das BIBB konnte bei der Mehrzahl der Betriebe keine positive Einschätzung über die Förderungsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche durch theoriegeminderte Ausbildungsgänge feststellen. Die Betriebe gaben vielmehr an, daß die Entwicklungsmöglichkeiten lernschwacher Jugendlicher nicht unterschätzt werden dürften. Sie plädierten mehrheitlich eher für eine **Verlängerung** als für eine Verkürzung **der Ausbildung** für diese Personengruppen und sahen auch keine Ansatzpunkte zur Förderung der Motivation benachteiligter Jugendlicher durch das Angebot verkürzter Ausbildung.

Viel wahrscheinlicher ist hingegen, daß bei einem noch größeren Angebot von theoriegeminderter Kurzausbildung die Bemühungen und Förderansätze eingeschränkt würden, nach denen auch benachteiligten Jugendlichen eine volle Qualifikation nach den geltenden Standards des Berufsbildungsgesetzes ermöglicht werden kann.<sup>12</sup>

## Perspektiven der „Attraktivitätssteigerung“ des dualen Systems

Die gegenwärtigen und absehbaren Entwicklungstendenzen und Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft lassen für die Ausweitung von „Anlernberufen“ unterhalb des anerkannten Facharbeiterniveaus keinen Raum. Vielmehr wird es auch in Zukunft auf-

grund der Anforderungen neuer Techniken, veränderter betrieblicher Organisations- und Produktionskonzepte und einer insgesamt steigenden Bildungsnachfrage der Bevölkerung einen **wachsenden Qualifikationsbedarf** geben. In diesem Zusammenhang bleibt die Verringerung des Anteils von Ungelernten und beruflich Fehlqualifizierten eine ebenso wichtige Aufgabe, wie die **inhaltliche Qualitätsverbesserung** beruflicher Ausbildungsinhalte und Ausbildungsstrukturen.

Die Steigerung der Produktivität wird in Zukunft nur möglich sein auf der Basis von Produkt- und Prozeßinnovationen. Das bedeutet Modernisierung der Arbeitsorganisation, Gruppenarbeit, Intensivierung der Forschungs- und Organisationsentwicklung. Die dabei in den Betrieben anstehenden und notwendigen Umstrukturierungen erfordern den **Ausbau von Facharbeit**. Aus dieser Sicht erscheinen die Forderungen der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft nach Einführung minderqualifizierter zeitlich verkürzter Ausbildungsberufe perspektivlos. Sie laufen auf die Beibehaltung, wenn nicht Verschärfung hierarchisch gegliederter Arbeitsstrukturen hinaus, auf die ein hierarchisch gegliedertes Berufsbildungssystem vorbereiten soll: **Bildungsansprüche** junger Menschen spielen dabei keine Rolle.

Derart rückwärts gewandte Strategien werden wohl kaum in der Lage sein, die betriebliche Berufsausbildung aus der vielzitierten Sackgasse herauszuführen und ihre – allenthalben gewünschte „Aufwertung“ gegenüber der akademischen Bildung durchzusetzen: Aus Sicht junger Menschen muß heute ein eng spezialisierter, auf praktisches Lernen im Betrieb reduzierter Ausbildungsgang jeglicher Attraktivität entbehren. Denn realistisch steigt der Attraktivitätsgrad einer Ausbildung mit der Attraktivität der Arbeit, auf die diese Ausbildung vorbereitet. Hilfs- und Angelerntentätigkeiten gehören unter den Gesichtspunkten von Einkommen, Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten in der Regel

nicht zu den als attraktiv eingeschätzten Arbeitsplätzen.

Der Rückgriff auf das historisch und berufspädagogisch überholte **Konzept der Anlernberufe** ist mit Sicherheit auch **keine geeignete Strategie**, die nachlassende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe aufzuhalten. Der Widerspruch zwischen einzelbetrieblichem Kosten-Nutzen-Denken in der Berufsausbildung und dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedarf an umfassender beruflicher Qualifizierung wird durch zweitklassige Ausbildungsgänge nicht zu lösen sein. Schon gar nicht, wenn die Zukunft des „dualen Systems“ beruflicher Bildung – wie es heute oft geschieht – unter dem Aspekt der „Attraktivitätskonkurrenz“ zu anderen – schulischen und generell „höher“ bewerteten – Bildungsgängen diskutiert wird.

In vielen Betrieben und Berufen wäre die Verbesserung der Ausbildungsqualität ein erster notwendiger Schritt, die „Attraktivität“ beruflicher Ausbildung anzuheben. So, wie das duale System beruflicher Bildung konstruiert ist, liegt die Verantwortung dafür eindeutig bei den Betrieben.

Wenn man diese naheliegenden Voraussetzungen einer Attraktivitätssteigerung beruflicher Ausbildung einmal vernachlässigt, kristallisiert sich immer deutlicher die Notwendigkeit struktureller Reformen im Bildungssystem heraus:

Die Forderung nach Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung war stets zentraler Bestandteil bildungspolitischer Reformdiskussion. Im Zuge der von Arbeitgebern und Politikern gleichermaßen beklagten abnehmenden „Attraktivität“ betrieblicher Berufsausbildung wächst der Druck zur Aufhebung der traditionellen Abgrenzung zwischen beruflicher Bildung und allgemeinbildendem Schulsystem. Angedacht – und ansatzweise praktiziert – sind Einrichtung und Erweiterungen dualer Fortbildungsgänge bis

hin zum Hochschulabschluß sowie eine Ausweitung der Berechtigungen zum Übergang von dualer Berufsausbildung in schulisch-organisierte höhere Bildungseinrichtungen.

Über die faktische Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung wird allerdings die betriebliche Realität entscheiden. Um die Attraktivität beruflicher Bildung dauerhaft anzuheben, müssen im Beschäftigungssystem die Status- und Einkommensunterschiede zwischen Absolventen unterschiedlicher Bildungseinrichtungen abgebaut werden, muß eine Berufsausbildung vergleichbare Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegswege und Weiterbildungschancen bieten, wie eine Ausbildung über Schule und Fachhochschule. Mit einer solchen Zielsetzung ist allerdings die Wiedereinführung von „Anlernberufen“, auch wenn sie mit dem Markenzeichen „praxisorientiert“ versehen werden, kaum vereinbar.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. BLK-Pressemitteilung 9/1993

<sup>2</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 1994, S. 92

<sup>3</sup> Monsheimer, O.: *Drei Generationen Berufsschularbeit*, Weinheim 1955

<sup>4</sup> Vgl. auch Benner, H.: *Zur Problematik zweijähriger Ausbildungsberufe*. In: *Wirtschaft und Berufs-Erziehung* 12/1985

<sup>5</sup> Stratmann, ;Schlösser, : „Das duale System der Berufsausbildung“, Frankfurt 1990, S. 138

<sup>6</sup> v. Henniges, H.: *Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern*. In: *Beiträge AB* 155, 1991, S. 31

<sup>7</sup> *Beschreibung der Lohngruppen nach dem Lohnstarifvertrag in Niedersachsen, IG Metall Daten – Fakten – Informationen* 1994

<sup>8</sup> *Ebenda*

<sup>9</sup> Vgl. Pütz, H.: *Integration der Schwachen – Stärke des dualen Systems*. Bundesinstitut für Berufsbildung. *Der Generalsekretär* (Hrsg.). Berlin und Bonn 1993 (*Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 162*) S. 163f.

<sup>10</sup> Tessaring, M.: *MittAB* 1/94

<sup>11</sup> Vgl. v. Henniges, H.: *Ausbildung . . .*, a. a. O., S. 39ff.

<sup>12</sup> Vgl. *Positionspapier der IG Metall „Bildungsbenachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Arbeit – Forderungen der IG Metall“*, März 1991

## Fachkräfte in der Einschätzung von Betrieben – Thesen zum Stellenwert der dualen Ausbildung

### Klaus Berger

*Diplompädagoge, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*

### Harald Brandes

*Diplomsoziologe, Leiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*

### Günter Walden

*Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*

**Mit dem technischen und wirtschaftlichen Strukturwandel geraten die Qualifikationen dual aus- und weitergebildeter Fachkräfte zunehmend auf den Prüfstand. Veränderungen ihrer betrieblichen Einsatzmöglichkeiten werden dabei ebenso diskutiert wie die beruflichen Entwicklungschancen, die Absolventen einer dualen Berufsausbildung in Zukunft haben werden.**

**Der folgende Beitrag möchte mit acht Thesen zu dieser Diskussion beitragen.**

Im Rahmen des BIBB-Forschungsprojektes 6.6007<sup>1</sup> „Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren“ wurden um die Jahreswende 1994/95 qualitative Interviews bei 36 Betrieben in West- und Ostdeutschland zur Beurteilung der dualen Berufsausbildung und dual ausgebildeter Fachkräfte durchgeführt. Die von der Forschungsgruppe SALSS im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung durchgeführte Erhebung wurde um jeweils zwei Gruppendiskussionen mit Groß- beziehungsweise Klein- und Mittelbetrieben ergänzt. Die Gespräche mit Betrieben dienen als qualitative Vorstudie zur Vorbereitung einer repräsentativen Betriebsbefragung. Im folgenden werden ausgewählte Ergebnisse zur Einschätzung dual ausgebildeter Fachkräfte durch die Betriebe in Thesenform zur Diskussion gestellt. Diese Thesen sollen dem Forschungsprojekt als Grundlage für eine Strukturierung der geplanten repräsentativen Erhebungen dienen.