

Ingrid Drexel

Dr. rer. pol., Diplomsoziologin, ISF München, Arbeitsschwerpunkt: Empirische und theoretische Fragen von Qualifikation und beruflicher Bildung sowie der Zusammenhang von Bildungs- und Beschäftigungssystem im internationalen Vergleich



Brückenqualifikationen zwischen Facharbeiter und Ingenieur — für eine Revitalisierung von Facharbeiteraufstieg

Dieser Aufsatz thematisiert die Risiken eines Wegbrechens von „Brückenqualifikationen“, die bislang Kommunikation und Kooperation zwischen Arbeiter und Ingenieur sicherstellten (klassisch: Meister und Techniker). Zunächst werden die Entstehungsvoraussetzungen von Brückenqualifikationen sowie Tendenzen ihrer Erosion in der deutschen Industrie skizziert, dann, am Beispiel französischer Betriebe, absehbare Folgen dieser Entwicklung umrissen und abschließend Möglichkeiten eines Gegensteuerns diskutiert:

Reformkonzepte wie die Öffnung der Hochschulen für Meister, duale Ingenieurausbildungen und neue „diagonale“ Karrieremuster für Facharbeiter.

Heute wird viel diskutiert über die Krise des dualen Systems und das mögliche Verschwinden des Facharbeiters als eines für die deutsche Industrie spezifischen Qualifikationstyps, der in besonderer Weise fachliche und soziale Kompetenzen, „Produktionsintelligenz“ und Bereitschaft zu manuell ausführender Arbeit in sich kombiniert.

Viel wahrscheinlicher noch als diese Entwicklung ist jedoch der Wegfall eines anderen Typs von Qualifikationen, die zusammenfassend als Brückenqualifikationen bezeichnet seien: Bedeutungsverlust und Verschwinden von Qualifikationstypen, die bislang Kommunikation und Kooperation zwi-

schen dem Arbeiter und dem Ingenieur, zwischen Produktion und Technischem Büro, zwischen Werkstatt und Entwicklung sichergestellt haben. Die klassischen Träger von Brückenqualifikationen der deutschen Industrie sind der Meister und der Techniker, andere sind denkbar. Bedeutungsverlust und Verschwinden dieser Brückenqualifikationen — die nicht ohne Zusammenhang mit der Krise des dualen Systems sind, aber auch unabhängig von seinem Überleben drohen — hätten mindestens ebenso gravierende Folgeprobleme wie ein Verschwinden des Facharbeiters; dies zeigen Forschungsergebnisse aus Frankreich, wo diese Entwicklung teilweise recht deutlich erkennbar ist¹, ebenso wie systematische Überlegungen zur Funktionsweise deutscher Betriebe.

Der folgende Aufsatz will für diese Problematik Aufmerksamkeit schaffen und bestimmte Lösungsmöglichkeiten diskutieren.

Bedeutung und Entstehungsvoraussetzungen von Brückenqualifikationen

Mit dem Begriff „Brückenqualifikation“ sind Kompetenzen — Wissen, Fähigkeiten und Verhaltenspotentiale — angesprochen, die eine Verbindung, ein Scharnier zwischen zwei Qualifikationsgruppen herstellen, sei es in vertikaler Richtung zwischen zwei Qualifikationsniveaus, sei es in horizontaler Richtung zwischen zwei auf gleichem Niveau verorteten Qualifikationsgruppen.

Brückenqualifikationen sind zum einen bestimmt durch überlappende fachliche Kenntnisse und Erfahrungen, durch Überschlußqualifikation eines Qualifikationstyps in bezug auf einen anderen, mit dem er üblicherweise in Kooperationsbeziehung steht. Zum anderen und vor allem aber geht es um die Fähigkeit, zwischen verschiedenen Arbeitskräftegruppen soziale und Verständnisbrücken herzustellen: Unterschiedliche Qualifikationsgruppen haben ja nicht nur unterschiedliche fachliche Qualifikationen, sondern auch unterschiedliche Vorstellungen über angemessene Arbeitsausführung, unterschiedliche Sichtweisen, die aus ihren jeweiligen typischen Handlungszwängen resultieren, und unterschiedliche Interessen — davon wird ihr Arbeitsverhalten ganz wesentlich gesteuert. Ein Arbeitnehmer mit Brückenqualifikationen kann zwischen diesen unterschiedlichen Vorstellungen, Sichtweisen und Interessen vermitteln, „übersetzen“: Er kennt, versteht und akzeptiert sie auf der Basis von Hintergrundkenntnis in bezug auf ihre Entstehungsbedingungen; er kann sie nach beiden Seiten hin interpretieren; er kann in unsicheren Situationen wahrscheinliches Verhalten abschätzen; und er kann Aufgaben und Problembeschreibungen angemessen „auf den Punkt bringen“, d. h., Komplexes in einer dem jeweiligen Adressaten entsprechenden Form reduzieren. Zusammengefaßt geht es also bei Brückenqualifikationen — weit über das Fachliche hinaus — darum, daß Arbeitskräfte unterschiedlicher Qualifikationsprofile miteinander reden können, oder, noch weiter, daß sie „miteinander können“ — verbal und nonverbal, fachlich und sozial. Es geht um die Frage einer „gemeinsamen Sprache“ in einem sehr weiten Sinn.

Brückenqualifikationen entstehen nicht von selbst und nicht nur individuell zufällig, ihre Entstehung und laufende Reproduktion hat **allgemeinere Voraussetzungen**: Eine erste Voraussetzung für die Entstehung von Brückenqualifikationen sind berufliche Mo-

bilitätsprozesse in Kombination mit Aus- und Weiterbildung, im Fall des Industriemeisters und des Technikers etwa die spezifische Abfolge von dualer Erstausbildung, beruflicher Erfahrung auf Facharbeiterniveau und anschließender substantieller Weiterbildung. In solchen Bildungs- und Berufsverlaufsmustern werden fachliche und soziale Kenntnisse und Erfahrungen aus verschiedenen Einsatzbereichen nicht nur additiv aneinander gefügt, sondern durch langjährige Praxis in beiden Bereichen gewissermaßen zu einer eigenständigen Synthese verschmolzen: Die Qualifikation des Technikers, die des Meisters ist geprägt durch das mehrmalige Hin- und Herwechseln zwischen Lernen am Arbeitsplatz und in vom Arbeitsprozeß abgeordneten (quasi-)öffentlichen Lernprozessen. Dieses Hin und Her beinhaltet spezifische Chancen und Zwänge, Fachtheorie in der Praxis anzuwenden und ihre Relevanz zu erkennen, aber auch, Erfahrungswissen zu generalisieren und in fachtheoretischen Wissenselementen zu verorten. Damit werden jeweils Potentiale und auch Grenzen der dadurch generierten Kompetenzen (Wissensbestände bzw. Verhaltensroutinen) erfahrbar, erkennbar, reflektierbar — wohl eine ganz wesentliche Voraussetzung für die oben angesprochenen Brückenfunktionen.

Eine zweite zentrale Voraussetzung der Entstehung von Brückenqualifikationen ist das Interesse von Arbeitskräften an „Veränderung und Verbesserung“, d. h. das Interesse am Ausstieg aus nicht (mehr) attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen, und die realistische Perspektive, durch Mobilität und anspruchsvolle Weiterbildung „Veränderung und Verbesserung“ realisieren zu können. Es ist dieses Interesse, das in der BRD in der Vergangenheit die laufende — und für die Betriebe vergleichsweise wenig kostenträchtige — Entstehung solcher Brückenqualifikationen wie der des Meisters und des Technikers sicherstellte. Hier zeichnen sich jedoch problematische Entwicklungen ab.

Gegenwart und Zukunft von Brückenqualifikationen in der BRD

Eine (an dieser Stelle natürlich nur kurzrissig mögliche²) Bestandsaufnahme zu Situation und Entwicklungsperspektive von Facharbeiteraufstieg in der BRD ist äußerst widersprüchlich: Einerseits ist die Situation geprägt durch Aufstiegswege, die durch ihre Zugangsvoraussetzungen Erfahrungswissen honorieren und durch (im Laufe der Nachkriegsjahre sukzessive verbesserte) Weiterbildungsgänge theoretisch unterfüttern.³ Neue Seiteinstiegswege aus den höheren Stufen des öffentlichen Bildungssystems wurden nicht geschaffen, zeitweise einschlägige Überlegungen in den 60er Jahren explizit mit Hinweis auf die Unabdingbarkeit betrieblicher Praxiserfahrung wieder fallengelassen.⁴ Der Zugang zu mittleren Positionen über Erstausbildung, Erfahrungslernen und geregelte Weiterbildung zeigt also, trotz weitestreichender Veränderungen in allen anderen Segmenten des Bildungssystems der BRD, große Stabilität und Attraktivität.⁵

Andererseits jedoch geraten die traditionellen Wege zum Meister und Techniker im Rahmen von neuen Produktionskonzepten — Gruppenarbeit, Inselfertigung etc. — von mehreren Seiten in eine Zange: Zum einen verschwinden im Zuge der angestrebten Enthierarchisierung zunehmend mittlere Positionen — und damit Aufstiegschancen. Zum anderen werden die klassischen Inhaber dieser Positionen — Meister, Techniker — zunehmend substituiert: von unten her durch hochqualifizierte Facharbeiter, die deren Aufgaben ganz oder teilweise übernehmen können und auch wollen; von oben her durch junge Fachhochschulingenieure, die in den Technischen Büros zunehmend auf ehemaligen Technikerpositionen eingesetzt werden, in Zukunft sogar bestimmte Meisterfunktionen übernehmen sollen. Noch sind — statistisch betrachtet — Ingenieure in Techniker-

positionen eher marginal; jedoch zeigen Erfahrungen aus Betriebsfallstudien, daß sich dieser Prozeß, nach außen weitgehend unsichtbar, in den letzten Jahren beschleunigt hat. Parallel dazu läuft ein anderer unsichtbarer Prozeß — das altersbedingte Ausscheiden eines schnell wachsenden Teils der traditionellen Träger von Brückenqualifikationen: der graduierten Ingenieure, die bis 1969 — auf der Basis von Facharbeiterqualifikation, langjähriger Berufserfahrung und Weiterbildung — an den Ingenieurschulen ausgebildet worden waren.

Im Ergebnis dieser verschiedenen Entwicklungen verlieren also sowohl die „Brückenköpfe von unten“ als auch die traditionellen „Brückenköpfe von oben“ in den Belegschaften rasch an Bedeutung. Die künftigen Möglichkeiten für Arbeitskräfte, Brückenqualifikationen zu erwerben, und die künftigen Möglichkeiten von Betrieben, solche Brückenqualifikationen einzusetzen, sind nachhaltig gefährdet.

Diese Entwicklungen dürften problematische Folgen haben, die erst voll zum Tragen kommen und sichtbar werden, wenn es für wirksame Gegensteuerung durch betriebliche Personalpolitik und/oder staatliche Bildungspolitik schon zu spät ist.

Folgeprobleme eines Verschwindens von Brückenqualifikationen

Die Konsequenzen eines Mangels an bzw. einer Marginalisierung von Brückenqualifikationen wurden in der erwähnten Untersuchung, die neue Bildungs- und Berufswege zu mittleren Positionen in der deutschen und der französischen Industrie zum Gegenstand hatte, am Beispiel verschiedener französischer Betriebe sehr deutlich: In Frankreich existiert zwar immer noch der traditionelle Arbeiteraufstieg in Techniker- und Meister-

positionen, er stützt sich dort nur auf betriebliche Ernennungen, nicht auf öffentlich anerkannte Fortbildungen. Neben diesem Ernennungsaufstieg wurden in den letzten dreißig Jahren neue schulische Erstausbildungsgänge verschiedener Niveaus geschaffen, die horizontale Direktzugänge zu Technikerpositionen für Berufsanfänger — „Seiteinstiege“ — begründen sollten: auf Abiturniveau das Bac Technique (BTn) und das Bac Professionnel; ein Niveau höher zwei Ausbildungen, die zwei Jahre über das Abitur hinaus zum Höheren Techniker führen (BTS, DUT). Alle diese Bildungsgänge gibt es in einer Vielzahl von technisch-industriellen wie auch kaufmännisch-verwaltenden Fachrichtungen, alle sind überwiegend schulische Wege und enthalten nur in begrenztem Umfang betriebliche Praktika.

Die Aufnahme der Absolventen dieser neuen Bildungsgänge in den Betrieben kann hier natürlich nicht im einzelnen nachgezeichnet werden⁶; dargestellt seien jedoch einige problematische Folgen⁷: Insgesamt hatte die Rekrutierung von Technikern mit BTn, DUT oder BTS, neben positiven Effekten, auch gravierende Folgeprobleme, die erhebliche Auswirkungen auf Produktqualität und Produktivität haben: Eine erste Folge ist die wechselseitige Abschottung zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen, insbesondere Arbeitern und Technikern, im Gefolge der Konkurrenz um mittlere Positionen: Die (Nicht-)Weitergabe von Wissen und Erfahrung wird funktionalisiert für Aufstiegschancen bzw. — bei den Höheren Technikern — für die Sicherung von Vorsprüngen, die ihren weiteren Aufstieg begünstigen sollen. Folge der fehlenden Verständigung zwischen den Arbeitern von Produktion und Werkstatt einerseits, den Höheren Technikern von Kontroll- und Planungsabteilungen andererseits sind Effizienz- und Qualitätsprobleme.

Eine zweite, damit nicht zu verwechselnde Folge ist das vielfach beklagte Fehlen einer „langage commun“, einer gemeinsamen

Sprache zwischen Arbeitern, „Seiteinstiegs“-Technikern und -Ingenieuren; also soziale Distanz- und Kommunikationsprobleme, die bedingt sind durch das Fehlen gemeinsamer Erfahrung in Bildungs- und Berufsverlauf. Infolgedessen können diese Qualifikationsgruppen bei der Beurteilung problematischer Situationen nicht auf gemeinsame Erfahrungen und geteilte Vorstellungen in bezug auf angemessene Reaktionen zurückgreifen — auch dies mit der Folge erheblicher Friktionen, Qualitäts- und Produktivitätsprobleme, aber natürlich auch von Frustrationen und Konflikten auf seiten der Arbeitskräfte.

Zu diesen Blockaden in der Verständigung zwischen den Qualifikationsgruppen kommt als drittes ein Phänomen, das als „Verlust des Gedächtnisses der Betriebe“ bezeichnet wird. Dabei geht es nicht (nur) um das Ausscheiden von älteren Arbeitskräften, sondern auch um Marginalisierung und daraus resultierenden Rückzug von Arbeitskräften mit langjährigen Betriebserfahrungen, die den einzelnen Arbeitsplatz bzw. Einsatzbereich übergreifen — Erfahrungen, die aller Modernisierung zum Trotz weiterhin oder sogar zunehmend neu relevant sind. Wo langjährige Betriebszugehörigkeit und -erfahrung in der Konkurrenz mit jungen, formal höher qualifizierten Arbeitskräften immer weniger durch attraktive Positionen honoriert wird, gibt es zwangsläufig immer weniger Arbeitskräfte mit diesem Typ von Brückenqualifikation, die aufgrund eines persönlich befriedigenden Berufsverlaufs motiviert sind, ihre Kenntnisse und Erfahrungen an die nachrückende Generation weiterzugeben. Zum Abbruch der Brücken zwischen Qualifikationstypen und -niveaus kommt also der zwischen den Generationen.

Man kann diese Erfahrungen natürlich nicht in bezug auf die gesamte französische Industrie generalisieren, es gibt Gegenbeispiele; und man kann sie sicher nicht direkt, ohne Modifikation, auf die deutsche Situation

übertragen, nicht nur, weil es hier keine Höhere Technikerbildung französischer Art gibt, sondern auch, weil der deutsche Facharbeiter nicht der französische ouvrier professionnel, der deutsche Ingenieur nicht der französische ingénieur ist. Doch zeigen diese Erfahrungen **allgemeinere Zusammenhänge**: Die Kohärenz zwischen Qualifikationstypen und -gruppen innerhalb von Belegschaften — bislang als „freies Gut“ wie Wasser und Luft behandelt und kaum thematisiert — ist (erstens) keine Selbstverständlichkeit, sie hat ihre Voraussetzungen. Diese Kohärenz kann (zweitens) im Verlauf der Entwicklung verlorengehen, und sie droht derzeit verlorenzugehen durch Entwicklungen in Bildungssystem und Arbeitsmarkt, die Seitestiege in mittlere Positionen begünstigen und damit vertikale Brücken gefährden. Und (drittens) die Erosion solcher Brücken zwischen den Qualifikationsgruppen, das Auseinanderfallen der Belegschaften in Einzelsegmente mit je eigenständigen, nicht miteinander verzahnten Logiken und Perspektiven, gefährdet Kommunikation und Kooperation — mit weitreichenden wirtschaftlichen Folgen.

Deshalb sind Überlegungen zur gezielten Absicherung von Brückenqualifikationen dringend notwendig.

Neue Reformkonzepte und ihr Problemlösungspotential im Hinblick auf Brückenqualifikationen

Die Bewältigung der mit der Erosion traditioneller Brückenqualifikationen drohenden Probleme erfordert nach dem Gesagten die **Revitalisierung bestehender** und/oder die **Schaffung neuer Mobilitätspfade für Facharbeiter** (und Fachangestellte), die „Brückenköpfe von unten“ und „Brückenköpfe von oben“ erzeugen. Diese Mobilitätspfade müßten hinreichend attraktiv sein,

damit sich Arbeitskräfte in größerer Zahl auf die notwendigen Flexibilitätserfordernisse und Lernprozesse einlassen.

Das bedeutet zumindest dreierlei: Solche neugeschaffenen Bildungs- und Berufsvlaufmuster müßten zum einen „machbar“ sein, d. h., inhaltlich auf der fachlichen und sozialen Facharbeiterqualifikation aufbauen und sich mit einem normalen Berufs- und Privatleben vereinbaren lassen. Zum anderen müßten sie mit einiger Verlässlichkeit „etwas bringen“, d. h. Veränderung und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen nach sich ziehen. Und zum dritten müßten sie ein Qualifikationsbündel schaffen, das sich über den Einzelbetrieb hinaus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt adäquat verwerten läßt, also durch ein Zertifikat ausgewiesen ist. Diese Merkmale, die in der Vergangenheit die Attraktivität der Wege zum Meister bzw. Techniker bestimmt haben, sind für eine Sicherung von Brückenqualifikationen in nennenswertem Umfang unabdingbar.

Wie steht es mit solchen Mobilitätsmustern? Die Situation ist widersprüchlich: Einerseits wurde jahrzehntlang eine im Berufsbildungsgesetz vorgesehene Möglichkeit, den Facharbeiteraufstieg neben dem Weg zum Meister in neuen Formen zu stärken — die Schaffung neuer Fortbildungsberufe für Spezialistenpositionen — nicht genutzt, zum Teil explizit abgelehnt; damit wurde eine Möglichkeit, auf breiter Basis „Brückenköpfe von unten“ zu schaffen, verschenkt. Andererseits aber gibt es in jüngster Zeit eine ganze Reihe von bildungspolitischen Ansätzen und Konzepten, den Facharbeiteraufstieg wieder zu stärken.

(1) Besonders viel diskutiert wird die **Öffnung von (Fach-)Hochschulen** für Meister, z. T. auch für Techniker und sogar für die Absolventen der dualen Erstausbildung. Diese Vorschläge könnten u. a. auch eine mögliche Lösung für das Problem der Brückenqualifikationen sein — sie haben aber einen mehrfachen Haken:

Zum einen soll der Weg von Meistern, Technikern bzw. Facharbeitern zur (Fach-)Hochschule qualifikatorisch nicht besonders abgestützt werden (Vorbereitungskurse sind nicht vorgesehen), und er soll ohne Zwischenstufen zum Ingenieur führen. Aus beiden Gründen ist die Scheiternswahrscheinlichkeit für die Arbeitskräfte, die sich auf diesen Weg begeben, hoch, und die negativen Folgen sind von ihnen zu tragen.

Zum anderen zielt dieses Konzept auf die Ingenieurebene, riskiert damit den Weg zum Meister (bzw. zum Techniker) in einen Zubringer zur (Fach-)Hochschule umzufunktionieren und dadurch diese Wege zu destabilisieren: Wenn solche Konzepte wirklich greifen, würden sich nicht nur die Klientel dieser Bildungsgänge verändern, sondern auch die Schwergewichte in den Inhalten der Ausbildung. Sie würde unter den Druck einer Einforderung von Studienvorbereitung geraten, praktisch-berufliche Tätigkeit und Erfahrung auf Facharbeiter- bzw. Meisterniveau müßte entwertet werden, der Druck auf Reduzierung der erforderlichen Vorlaufzeiten in diesen Positionen würde steigen (Stichwort: zu hohes Lebensalter der Fachhochschulabsolventen). Die duale Ausbildung, die Ausbildung zum und die Tätigkeit als Meister bzw. Techniker würden objektiv wie subjektiv zu einer Durchlaufstation — mit der Folge, daß die fachlichen und sozialen Berufserfahrungen, die für Brückenqualifikationen vorausgesetzt sind, immer weniger oder gar nicht mehr entstehen. Allenfalls könnten in der Hochschule gescheiterte Arbeitskräfte gewisse fachliche Brückenfunktionen übernehmen — in sozialer Hinsicht ist dies aber wenig realistisch angesichts der Tatsache, daß „Anerkennung“ in den Belegschaften notwendige Voraussetzung für die Wahrnehmung vieler Brückenfunktionen ist.

(2) Auch die wieder verstärkt diskutierte und über Baden-Württemberg hinaus ausgedehnte **Berufsakademie** und die neugeschaffenen **dualen Fachhochschulen** können nicht oder nur recht begrenzt zur Lösung der sich ab-

zeichnenden Probleme beitragen: Ein Abiturient, der alternierend in einer Akademie bzw. einer Fachhochschule theoretische Kenntnisse erwirbt und im Einzelbetrieb in bestimmten Abteilungen qualifiziert und eingearbeitet wird, hat zwar sicher wesentlich mehr Praxiskenntnisse als ein normaler junger (Fach-)Hochschulabsolvent. Aber er erwirbt nur einen ganz begrenzten Ausschnitt der fachlichen und sozialen Kenntnisse, über die ein erfahrener Facharbeiter oder gar Meister verfügt, da die in der dualen Konstruktion dieser Wege vorgesehenen ersten Lernprozesse auf Facharbeiter- bzw. Fachangestellteniveau von vornherein nur als Einstiegs- und Durchlaufstation auf dem Weg zu Ingenieurpositionen fungieren. (Es ist sogar ein gewisses Risiko nicht auszuschließen, daß der Betrieb und/oder der betreffende junge Arbeitnehmer seine Praxiskenntnisse überschätzt und auf dieser Basis Fehlwahrnehmungen und -verhalten — insbesondere überzogene Eingriffe in die Gestaltungs- und Entscheidungszonen der Facharbeiterschaft — entstehen.)

Das Hauptproblem all dieser neuen Wege — der Öffnung der Fachhochschulen für Meister und Techniker, der Berufsakademie und der dualen Fachhochschule — besteht aber wohl darin, daß sie auf die Ingenieurebene zielen und dadurch mittelfristig den Druck von oben auf die Meister- und Technikerebene noch einmal nachhaltig verstärken: Das wachsende Angebot von Fachhochschulingenieuren wird, gerade dann, wenn die jungen Ingenieure mehr Praxisnähe versprechen, die Betriebe verstärkt zum Einsatz junger Ingenieure in Technischen Büros, wahrscheinlich auch auf Meisterpositionen veranlassen. Im Gefolge einer solchen Entwicklung aber würde die heute immer noch starke Motivation, eine Meister- oder Technikerausbildung aufzunehmen, gänzlich ihre sachlichen Grundlagen und ihre Attraktivität verlieren — die Arbeitskräftetypen, die bislang in der Lage waren, Brückenfunktionen von unten wahrzunehmen, würden immer weniger nachwachsen.

Um zu resümieren: Die neuen Wege werden, wenn quantitativ erfolgreich — obwohl sie z. T. explizit auf die Stärkung des Facharbeiteraufstiegs zielen — diesen mittelfristig untergraben. Zentrale Ursache dafür ist zum einen, daß sie ohne Zwischenstufen auf die Ingenieurebene zielen, damit Aufstiegsinteressen auf den schnellen (frühen) Weg nach oben lenken und diesen in einem Bestandteil einer Erstausbildung für Nachwuchskräfte umfunktionieren. Ursache ist zum anderen, daß dadurch der Angebots- und Substitutionsdruck auf die traditionellen mittleren Qualifikationen immer stärker wird, so daß ein „Kippen“ der Nachfrage nach Techniker- und Meisterausbildung früher oder später unvermeidbar ist. Für die Frage nach Brückenqualifikation bedeutet dies: Die neuen Wege zum Ingenieur werden — um einen hohen Preis — nur bestimmte fachliche Elemente eines „Brückenkopfs von oben“ schaffen; sie schaffen keine neuen „Brückenköpfe von unten“, ja destabilisieren — der Preis — sogar die noch bestehenden. Welche anderen bzw. ergänzenden Lösungen sind denkbar?

Diagonale Bildungs- und Karrierewege — eine weiterführende Perspektive?

Denkbar und aus den genannten Gründen sinnvoll wäre natürlich eine Stärkung und Vermehrung von Fortbildungsgängen. Es ist jedoch nicht zu verkennen, daß diese Lösungsperspektive im Widerspruch steht nicht nur zu dem traditionellen Interesse vieler Betriebe, keine lohnrelevanten Zwischenstufen entstehen zu lassen, sondern auch zu dem Ziel einer Enthierarchisierung betrieblicher Strukturen, das von einem breiten gesellschaftlichen Konsens getragen wird. Gibt es angesichts dieser widersprüchlichen Situation eine Lösungsperspektive, Brückenqualifikationen zu sichern, ohne neue (evtl. künstliche) Hierarchiestufen und Aufstiegsleitern zu schaffen?

Drei solcher Lösungsperspektiven sind m. E. denkbar:

Zum einen ist nach Möglichkeiten zu suchen, den **Aufstiegsraum für Facharbeiter, Meister und Techniker** nach oben hin wieder **auszudehnen** und gegen das weitere Vordringen junger Fachhochschulingenieure **abzusichern**. Das bedeutet vor allem, die jetzige Einstiegsebene von Fachhochschulabsolventen gezielt für Absolventen des dualen Systems bzw. der Meister- und Techniker-ausbildung zugänglich zu machen. Eine solche Rückgewinnung von Terrain für die Absolventen des dualen Systems und seiner Fortbildungen erscheint machbar, sie hat aber zwei Bedingungen: den breiten Konsens vieler Betriebe in bezug auf diese Notwendigkeit; und neue Bildungswege, die von unten in die heute zunehmend von Ingenieuren besetzten Positionen in den Technischen Büros führen, d. h. den heutigen Erfordernissen angepaßte Fortbildungen für Spezialistenpositionen.

Zum anderen könnte der **Weg zum Ingenieur zeitlich gestreckt und modularisiert** werden, so daß kontinuierlich in größerem Umfang Arbeitskräfte mit Facharbeiterhintergrund plus relevanten und ausgewiesenen Weiterbildungsmodulen „auf dem Weg“ sind. Die Öffnung der (Fach-)Hochschulen für Meister und Techniker könnte, wenn durch gestufte, nebenberuflich zu absolvierende studienvorbereitende Kurse abgestützt, eine zeitlich gestreckte Form des Zugangs zum Ingenieur von unten sein, durch die laufend Brückenqualifikationen in größerem Umfang entstehen.

Diese beiden Lösungsperspektiven werden aber immer nur begrenzt sein. Deshalb sei ergänzend das Konzept „diagonaler Karrieremuster“⁸ zur Diskussion gestellt, das „Veränderung und Verbesserung“ — die beiden zentralen Antriebskräfte für die Entstehung von Brückenqualifikationen — in einer neuen Form verbindet.

Mit dem Begriff „**diagonale Karrierewege**“ ist gemeint eine Kombination von horizontaler Arbeitsplatzmobilität mit vertikaler Mobilität in bezug auf Gratifikationen, vor allem Lohn und Status. Viele verschiedenartig konstruierte diagonale Bildungs- und Karrierewege sind vorstellbar: etwa der von Fortbildung und Lohnaufstieg begleitete Weg des Facharbeiters von der Produktion in die Instandhaltung oder ins Labor; der (ebenfalls von Fortbildung und Lohnaufstieg begleitete) Weg von der Werkstatt in den Vertrieb, in die kaufmännische Abteilung; usw.

Die gezielte Schaffung solcher und ähnlicher diagonalen Wege könnte auch ohne neue Hierarchiestufen wieder ein Mehr an „Veränderung und Verbesserung im Berufsverlauf“ ermöglichen: Der Wechsel in einen anderen Einsatzbereich bedeutet Veränderung, der begleitende Lohnaufstieg Verbesserung. Damit aber könnte nicht nur die Attraktivität des dualen Systems verbessert, sondern auch die Entstehung von Brückenqualifikationen auf breite Grundlage gestellt werden — allerdings zunächst vor allem Brückenqualifikationen zur Seite hin.

Die Perspektive einer Problemlösung durch diagonale Karrieremuster ist nicht so unrealistisch, wie sie auf den ersten Blick vielleicht aussehen mag: Zum einen wurden ja auch schon in der Vergangenheit von manchen Betrieben vergleichbare Personalpolitiken praktiziert — jedoch als Einzelfallpolitik, nicht systematisch und i. d. R. ohne Abstützung durch einen gesellschaftlich geregelten Bildungsgang. Ein gewisses Maß an gesellschaftlicher Verallgemeinerung könnte dazu beitragen, aus der Personalpolitik einzelner Betriebe eine breite gesellschaftliche Entwicklung zu machen. Zum anderen könnten, wenn diagonale Karrierewege gesellschaftlich abgestützt sind und Weiterbildung nicht mehr voll zu Lasten der Arbeitskräfte geht, „bewegte Berufsverläufe“ — ein abwechslungsreiches Berufsleben mit vielen unterschiedlichen fachlichen und sozialen Erfahrungsmöglichkeiten — verstärkt eigen-

ständige Attraktivität gewinnen und zu einem wichtigen Faktor bei der Bildungs- und Berufswahl werden. Zum dritten würden vor allem Betriebe aus den auf diese Weise erzeugten Brückenqualifikationen erheblichen Nutzen ziehen: Gerade heute, wo die Informationsvermittlung über wenig anschauliche Informationstechniken nicht nur als produktiver Faktor an Bedeutung gewinnt, sondern auch als Quelle von Fehlern und Abstimmungsproblemen zwischen verschiedenen Segmenten von Prozeßketten, wo die Optimierung von Gesamtprozessen immer wichtiger wird (Stichwort: systemische Rationalisierung), aber rätselhafte Abbrüche in Kommunikation und Kooperation („Bermudadreiecke“) zunehmen und zunehmend problematischer werden, sind horizontal angelegte Brückenqualifikationen unverzichtbar. Sie sind unverzichtbar, um mögliche „Probleme im Netz“ zumindest ein Stück weit zu vermeiden, aber auch dafür, auf mögliche Fehler in anderen Abteilungen ex ante mit Vorsichtsmaßnahmen, ex post mit Verstehen und Verständnis zu reagieren.

Die Lösungsperspektive solcher diagonalen Wege für die hier diskutierte Problematik hat natürlich ihre Grenzen: Sie ist ja zunächst auf die Sicherung horizontaler Kohärenz gerichtet, zielt nicht direkt auf Brückenfunktionen zwischen oben und unten. Indirekt tut sie dies allerdings durchaus: Fachlich sinnvolle horizontale Mobilitätsprozesse tragen, vor allem wenn von fundierter Fortbildung begleitet, auch Elemente der Höherqualifizierung in sich, sie vermitteln Überblick über größere Teile des Betriebs, generellere fachliche und soziale Kenntnisse, breitere Verhaltenspotentiale . . . — kurz, eine Qualifikation, die der des jungen Ingenieurs mindestens ebenbürtig, wenn auch von ihr sehr verschieden ist. Diese andersartige, aber gleichwertige Qualifikation dürfte Kommunikation und Kooperation zwischen oben und unten wesentlich erleichtern, sowohl fachlich (durch ähnlich breite Wissensbestände) als auch sozial (durch Wegfall von durch grö-

ßere Statusunterschiede bedingten Kommunikationsbarrieren).

Diagonale Karrierewege können aber natürlich keine „gemeinsame Sprache“ zwischen Facharbeitern und Ingenieuren schaffen, diese kann nur Produkt gemeinsamer (überlappender) Bildungs- und Berufsverläufe sein. Sinnvoll erscheint es deshalb, zu prüfen, ob nicht der „lange Weg zum Ingenieur“ über solche diagonalen Karrieremuster führen könnte, d. h. eine Verzahnung der beiden zuletzt skizzierten Lösungsperspektiven.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Drexel, I.: *Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich — ein Vergleich.* Frankfurt/New York 1993

² Für ausführliche quantitative Daten vgl. Tessaring, M.: *Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven.* In: *MittAB* 2, 1993. Genereller vgl. Adler, T.; Dybowski, G.; Schmidt, H.: *Kann sich das duale System behaupten?* In: *BWP* 22 (1993) 1, S. 3–10; Arnold, R.: *Das duale System der Berufsausbildung hat eine Zukunft.* In: ebenda, S. 20–27

³ Vgl. Drexel, I.; Méhaut, P.: *Der Weg zum Techniker: Aufstieg oder Seiteneinstieg? Unterschiedliches und Gemeinsames in den Entwicklungen von Bildungssystem und betrieblicher Personalpolitik in Deutschland und Frankreich.* In: Düll, K.; Lutz, B. (Hrsg.): *Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich.* Frankfurt/New York 1989

Vgl. Grüner, G.: *Die Entwicklung der höheren technischen Fachschulen im deutschen Sprachgebiet.* Braunschweig 1967

⁴ Auch die im letzten Jahrzehnt von manchen Betrieben allein oder in regionalen Zusammenschlüssen geschaffenen neuen Bildungs- und Berufswege zu mittleren Positionen mehrheitlich dem Modus von Aufstiegswegen Vgl. Drexel, I.: *Das Ende . . . , a. a. O.*

⁵ Vgl. Drexel, I.: *Die Zukunft des Industriemeisters — neue Risiken, betriebliche Lösungsansätze und bildungspolitischer Handlungsbedarf.* In: BIBB, *Der Generalsekretär* (Hrsg.): *Fortbildungsberufe für eine verstärkte Innovationsfähigkeit der Wirtschaft.* Nürnberg 1993, S. 175–182

Vgl. Scholz, D.: *Befindet sich die Weiterbildung zum Industriemeister in einer Sackgasse?* In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, Heft 10, Bochum 1990

⁶ Vgl. Drexel, I.: *Das Ende . . . , a. a. O.*

Vgl. Drexel, I.; Méhaut, P.: *Der Weg . . . , a. a. O.*

⁷ Dabei wird das Bac professionnel aufgrund seiner relativen Neuheit und unzureichender Daten ausgeklammert.

⁸ Vgl. Drexel, I.: *Das Ende . . . , a. a. O.*