

Zwischen Anlernung und Ausbildung: Qualifizierung von Jungarbeitern zwischen Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen

Drexel, Ingrid; Nuber, Christoph; Behr, Marhild von

Veröffentlichungsversion / Published Version

Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Drexel, I., Nuber, C., & Behr, M. v. (1976). *Zwischen Anlernung und Ausbildung: Qualifizierung von Jungarbeitern zwischen Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen*. (Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.). Frankfurt am Main: Aspekte Verl.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68345>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Ingrid Drexel – Christoph Nuber –
Marhild von Behr

Zwischen Anlernung und Ausbildung

Qualifizierung von Jungarbeitern
zwischen Betriebs-
und Arbeitnehmerinteressen

aspekte verlag

Die Forschungsberichte werden herausgegeben
vom Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung e. V. (ISF) München.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit
Genehmigung des Herausgebers.

Vertrieb: aspekte verlag
6 Frankfurt 90
Zeppelinallee 77

Druck und Herstellung:
E. Söllner, 8 München 50, Schöpferplatz 1

Frankfurt/München 1976

ISBN-Nr. 3-921 096-67-7

<u>I N H A L T</u>	Seite
Vorwort des Herausgebers	I
Vorbemerkung	V

EINLEITUNG

1. Die Problemstellung	1
2. Charakter und Durchführung der Untersuchung	11
3. Der Aufbau des Berichts	21

TEIL A:

BETRIEBLICHE QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN FÜR JUNGARBEITER - DESKRIPTION -

<u>Vorbemerkung</u>	29
1. Die untersuchten Maßnahmen	29
2. Der Gang der Darstellung	35

I. Maßnahmenart:

Systematisch rotierender Arbeitsein- satz in einem betrieblichen "Ein- schleusungsbereich"	39
1. Institutionalisierungsform	41
2. Die Voraussetzungen der Jugend- lichen	44
3. Organisation und Inhalt	46
4. Austrittssituation	54

II. Maßnahmenart:

Betriebseigene Förderkurse	57
1. Institutionalisierungsform	59
2. Die Voraussetzungen der Jugendlichen	63
3. Organisation und Inhalt	66
4. Austrittssituation	73

III. Maßnahmenart:

Betriebliche Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten	80
1. Institutionalisierungsform	83
2. Die Voraussetzungen der Jugendlichen	87
3. Organisation und Inhalt	91
4. Austrittssituation	98

IV. Maßnahmenart:

Betriebliche Behindertenausbildung nach § 48 BBiG	102
1. Institutionalisierungsform	103
2. Die Voraussetzungen der Jugendlichen	105
3. Organisation und Inhalt	106
4. Austrittssituation	111

V. Exkurs:

Kombination von Qualifizierungsmaßnahmen	112
1. Kombination systematisch rotierender Arbeitseinsatz in einem betrieblichen "Einschleusungsbereich" mit betriebs-eigenem Förderkurs	113
2. Kombination LVE mit Behindertenausbildung nach § 48 BBiG	116
3. Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter als Instrument zur Selektion, Einsteuerung und Vorbereitung in reguläre berufliche Ausbildung	118

TEIL B:

BETRIEBLICHE INTERESSEN AN INSTALLIERUNG
UND AUSGESTALTUNG VON QUALIFIZIERUNGS-
MASSNAHMEN FÜR JUNGARBEITER - ANALYSE -

<u>Vorbemerkung</u>	127
1. Zur Einordnung der Qualifizierungsmaßnahmen	127
2. Fragestellungen und analytisches Vorgehen	131
<u>I. Einsatz, Rekrutierung und Qualifizierung von "Produktionsarbeitern"</u>	136
1. Die Rekrutierung von zukünftigen Produktionsarbeitern - Resultat spezifischer betrieblicher Einsatzinteressen und Arbeitsmarktlagen	136
a) Die Merkmale der Arbeitsplätze und ihre Anforderungen	138
b) Alternative Wege der Beschaffung von Produktionsarbeitern	145
c) Die Rekrutierung von Jugendlichen	154
2. Qualifikationsmängel und Qualifizierungserfordernisse bei zukünftigen Produktionsarbeitern	162
a) Defizite an erforderlichlichem Können und Wissen	165
b) Defizite an verhaltensbezogenen Qualifikationen für Industriearbeit	169
c) Sonderprobleme von Jugendlichen (mit zum Teil unterdurchschnittlichen Voraussetzungen für Qualifizierung)	173

3. Bedingungen der Installierung und Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen für zukünftige Produktionsarbeiter	180
a) Die Gestaltung des Produktionsprozesses als Bedingung für die Unzulänglichkeit von Anlernung	181
b) Rechtliche und politische Bedingungen für Installierung und Ausgestaltung eigenständiger Qualifizierungsprozesse	184
c) Institutionelle Rahmenbedingungen für Installierung und Ausgestaltung eigenständiger Qualifizierungsprozesse	189
4. Strukturelemente der Qualifizierungsmaßnahmen für Produktionsarbeiter und ihre Funktionen	192
a) Die Absetzung der Qualifizierung gegenüber dem produktiven Einsatz	193
b) Die fehlende öffentliche Einbindung der Qualifizierung	210
II. Einsatz, Rekrutierung und Qualifizierung von "Teilfacharbeitern"	216
<hr/>	
1. Die Rekrutierung von zukünftigen Teilfacharbeitern - Resultat spezifischer betrieblicher Einsatzinteressen und Arbeitsmarktlagen	216
a) Die Merkmale der Arbeitsplätze und ihre Anforderungen	217
b) Alternative Wege der Beschaffung von Teilfacharbeitern	222
c) Die Rekrutierung von Jugendlichen	227

2. Qualifizierungsmängel und Qualifizierungserfordernisse bei zukünftigen Teilfacharbeitern	232
a) Defizite an erforderlichlichem Können und Wissen	234
b) Defizite an verhaltensbezogenen Qualifikationen für Industriearbeit	236
c) Sonderprobleme von Jugendlichen (mit zum Teil unterdurchschnittlichen Voraussetzungen für Qualifizierung)	239
3. Bedingungen der Installierung und Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen für zukünftige Teilfacharbeiter	243
a) Die Gestaltung des Produktionsprozesses als Bedingung für die Unzulänglichkeit von Anlernung	244
b) Rechtliche und politische Bedingungen für Installierung und Ausgestaltung eigenständiger Qualifizierungsprozesse	246
c) Institutionelle Rahmenbedingungen für Installierung und Ausgestaltung eigenständiger Qualifizierungsprozesse	257
4. Strukturelemente der Qualifizierungsmaßnahmen für Teilfacharbeiter und ihre Funktionen	259
a) Die Absetzung der Qualifizierung gegenüber dem produktiven Einsatz	260
b) Die spezifische öffentliche Einbindung der Qualifizierung	273

III. Resümee: Die Stellung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen für Jungar- beiter in der Arbeitskräftepolitik der Betriebe	284
<hr/>	
1. Strukturelemente der Qualifizie- rungsmaßnahmen für Jungarbeiter im Kalkül betrieblicher Qualifi- zierungspolitik	284
a) Grad der organisatorischen Eigenständigkeit gegenüber dem Produktionsprozeß - Notwendigkeit und Grenzen	285
b) Grad der öffentlichen Regelung und Intervention - das Interesse an ihrer Vermeidung oder Nutzung	291
2. Qualifizierungsmaßnahmen für Jung- arbeiter als betriebliches Problem- lösungspotential	297
a) Die Flexibilität der Qualifi- zierungsmaßnahmen	297
b) Ehemalige Jungarbeiter als "elastische Potenz" in der Einsatzpolitik	300
c) Das besondere Problemlösungs- potential der Kombinationen von Qualifizierungsmaßnahmen	303
3. Qualifizierungsmaßnahmen für Jung- arbeiter zwischen traditioneller Anlernung und Ausbildung	305

TEIL C:

 DIE GESELLSCHAFTLICHE PROBLEMATIK BE-
 TRIEBLICHER QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN
FÜR JUNGARBEITER - SCHLUSSFOLGERUNGEN -

<u>Vorbemerkung</u>	309
I. <u>Gegenwärtige und zukünftige quanti- tative Relevanz dieser Qualifizie- rungsmaßnahmen</u>	311
1. Die Bestimmungsgrößen gegenwärtiger Verbreitung	311
2. Perspektiven zukünftiger Ent- wicklungen	317
II. <u>Gesellschaftliche Konsequenzen</u>	327
1. Vollausbildung und Anlernung als die traditionell dominierenden Formen der Qualifizierung für Industriearbeit	328
a) Die wesentlichen Charakte- ristika der erzeugten Quali- fikationen	329
b) Die Bedeutung der Qualifizie- rungsform für spätere Arbeits- und Lebensbedingungen	330
c) Die Einordnung der untersuch- ten betrieblichen Qualifizie- rungsmaßnahmen	335
2. Besondere betriebliche Quali- fizierungsgänge als Ergänzung der traditionellen Anlernung	336
a) Konsequenzen in individueller Perspektive	336
b) Konsequenzen in struktureller Perspektive	339

3. Besondere betriebliche Qualifizierungsgänge als Ersatz bestehender Vollausbildung	345
a) Konsequenzen in individueller Perspektive	345
b) Konsequenzen in struktureller Perspektive	346
4. Zusammenfassung in der Perspektive generellerer gesellschaftlicher Entwicklungen	350
III. Jungarbeiterproblematik und Bildungsreform	355
<hr/>	
1. Die Jungarbeiter als bildungspolitisches Problem	355
2. Ansatzpunkte für Bildungsreform	361
Literatur- und Quellenverzeichnis	367

Vorwort des Herausgebers

Qualifizierung, Mobilität und Einsatz von Arbeitskräften, technisch-organisatorische Veränderung von Arbeitsprozessen im Betrieb, Reformen im Bildungs- und Berufsbildungssystem, Sicherung gegenüber sozialen Risiken, Humanisierung der Arbeitswelt und ähnliche gesellschaftliche Probleme sind gegenwärtig vieldiskutierte Themen in der politischen Öffentlichkeit.

Die Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München, nehmen in bestimmter Weise auf diese Probleme Bezug. Im Gegensatz zu zahlreichen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, in denen in verengter oder ausschließlich anwendungsbezogener Orientierung Einzelprobleme unmittelbar als Forschungsgegenstand betrachtet und isoliert untersucht werden, werden in den Forschungsprojekten des Instituts die objektiven Bedingungen der Entwicklung von gesellschaftlichen Problemen in die Forschungsperspektive miteinbezogen. Durch Rekurs auf gegebene gesellschaftlich-historische Bedingungen der kapitalistischen Produktionsweise wird versucht, über die "Unmittelbarkeit" des Vorgefundenen hinauszugehen und in begrifflicher und theoretischer Analyse von konkreten Formen gesellschaftlicher Reproduktion einen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung zu leisten.

Der Anspruch an theoretische Fundierung in den Arbeiten des Instituts zielt jedoch nicht auf die Ausarbeitung globaler Theorien "spätkapitalistischer

Gesellschaften", in denen zwar Aussagen über objektive gesellschaftliche Strukturen und Entwicklungstendenzen gemacht werden, der Zusammenhang zwischen konkreten empirischen Erscheinungsformen und jenen objektiven gesellschaftlichen Bedingungen jedoch im dunkeln bleibt oder nur unvermittelt hergestellt werden kann.

Werden keine theoretischen Bemühungen angestellt, um die konkrete Vermittlung gesellschaftlicher Strukturbedingungen kapitalistischer Produktionsformen in empirischen Untersuchungsobjekten aufzuzeigen, bleibt der Erklärungswert gesellschaftstheoretischer Ansätze relativ gering, bleibt es bei der unverbundenen Gegenüberstellung von sogenannter angewandter Forschung und theoretischer Grundlagenforschung.

Auf die Überwindung dieses Gegensatzes richten sich die Intentionen des Instituts, indem es in seinen Arbeiten auch den Vermittlungsprozeß selbst zum Gegenstand theoretischer und empirischer Untersuchungen macht. In der inhaltlichen Forschungsperspektive schlägt sich dieses Bemühen in der Konzentration auf zwei zentrale analytische Kategorien nieder.

(1) Auf der Grundlage theoretischer Annahmen über Strukturbedingungen einer industriell-kapitalistischen Gesellschaft wird die Analyse und die begriffliche Durchdringung des Verhältnisses von Betrieb (als analytischem Begriff) und allgemeinen Bedingungen gesellschaftlicher Produktion zum zentralen Bezugspunkt theoretischer und empirischer Arbeiten. Im Betrieb schlägt sich - auf der gegenwärtigen Stufe

III

der Entwicklung des gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs - konkret das jeweilige gesellschaftliche Verhältnis von Arbeit und Kapital als "unmittelbares" Handlungs- und Entscheidungsproblem nieder. Über die in analytischen Dimensionen zu fassenden Strategien von Betrieben kann der Durchsetzungsprozeß der objektiven gesellschaftlichen Strukturbedingungen in konkrete betriebliche Handlungsbedingungen und betriebliche Interessen untersucht werden.

(2) In derselben Perspektive setzt der zweite Forschungsschwerpunkt des Instituts an der analytisch-begrifflichen Bestimmung der Kategorie des Staates an. Staatliche und andere öffentliche Institutionen und Aktivitäten werden in ihrer Funktion und Genese als Lösungsformen von Problemen des in seiner Struktur und Entwicklung widersprüchlichen gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs bestimmt.

Diese beiden zentralen Forschungsperspektiven wurden und werden im Institut in einzelnen Forschungsprojekten formuliert und bearbeitet, die sich - wenn auch in unterschiedlicher Weise - als je spezifische Erklärungsschritte zur Ausarbeitung der genannten theoretischen Ansätze verstehen. Auch dort, wo in überwiegend empirischen Untersuchungen dieser theoretische Impetus nicht ausgewiesen wird, ist er implizit in Auswahl, Durchführung und Zielsetzung in das jeweilige Forschungsprojekt eingegangen.

Da der theoretische Anspruch nie isoliert, sondern immer in Verbindung mit der Frage nach der politi-

schen und praktischen Relevanz von Forschungsprojekten gestellt wird, glaubt das Institut, den Dualismus von unreflektierter anwendungsorientierter Forschung und politisch irrelevanter theoretischer Forschung als falsche Alternative ausweisen und überwinden zu können. Das Institut sucht dies gerade in seinen empirischen und anwendungsorientierten Forschungen nachzuweisen.

Das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, besteht seit 1965 in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Mitglieder sind vorwiegend Münchner Sozialwissenschaftler. Die etwa 25 Mitarbeiter sind Volkswirte, Soziologen, Juristen. Das Institut finanziert sich ausschließlich über seine laufenden Projekte. Über die bisher durchgeführten und veröffentlichten sowie die gegenwärtig bearbeiteten Forschungsprojekte gibt eine Liste im Anhang dieses Bandes Aufschluß.

INSTITUT FÜR
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.
MÜNCHEN

Vorbemerkung

1973 erhielt das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) den Auftrag zu einer Studie über die bildungspolitische und gesellschaftliche Problematik betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter. Gegenstand der empirischen Untersuchung sollten von Betrieben durchgeführte, mehr oder minder systematisch organisierte und institutionalisierte Qualifizierungsgänge für Jungarbeiter sein, wie sie damals dem BMBW und dem Institut vereinzelt bekannt waren, sowie die dahinterstehenden Interessen. Auf der Basis dieser Informationen sollten mögliche Folgeprobleme für die jugendlichen Arbeitnehmer wie auch für öffentliche Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik eingeschätzt werden.

Die empirischen Erhebungen für diese Studie wurden im Frühjahr und Sommer 1974 durchgeführt; Auswertung, analytische und theoretische Aufbereitung des Abschlußberichts für das BMBW erfolgten - mit einigen Unterbrechungen - vom Herbst 1974 bis Herbst 1975.

Der hier vorgelegte Forschungsbericht folgt weitgehend dem Bericht für das BMBW; abgesehen von einer Erweiterung der Einleitung, die wenigstens andeutungsweise die historische und theoretische Einordnung des Gegenstands dieser Studie aufzeigen

sollte, konnten nur unwesentliche Überarbeitungen vorgenommen werden.

Die empirischen Erhebungen, deren Ergebnisse im folgenden dargestellt werden, wären nicht möglich gewesen ohne die aktive Unterstützung vieler Personen und Institutionen. Den Betriebsleitungen, die die Genehmigung zur Durchführung von Erhebungen gaben, wie auch den Experten aus Betrieben, Arbeitsverwaltung, DIHT und Gewerkschaft, welche sich für die zum Teil sehr zeitaufwendige Befragung zur Verfügung stellten, sei der besondere Dank des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung und des Untersuchungsteams ausgesprochen.

Unser Dank gilt auch den zuständigen Referenten im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft für die verständnisvolle und reibungslose Zusammenarbeit.

An der Durchführung dieser Untersuchung war beratend Herr Prof.Dr. Burkart Lutz als Mitglied der Institutsleitung beteiligt. Wertvolle Anregung und Kritik erhielten die Verfasser auch von Dr. Norbert Altmann, Inge Asendorf-Krings, Peter Binkelman, Dr. Fritz Böhle, Dr. Klaus Düll, Mira Maase, Hans-Gerhard Mendius, Werner Sengenberger und Dr. Friedrich Weltz. Die Hauptlast der technischen Berichterstellung trugen Christa Reich und Mathilde Wasmer. Ihnen allen sei hiermit herzlich gedankt.

EINLEITUNG

1. Die Problemstellung

Im Jahre 1970 gab es ca. 240.000 Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis, ihr Anteil an den Berufsschülern eines Jahrgangs betrug ca. 15 %.

Jugendliche, die ohne öffentlich normierte und geregelte fachliche Qualifizierung in das Erwerbsleben eintreten - meist für Arbeiter-, aber z.T. auch Angestelltentätigkeiten einfachster Art - , hat es immer schon gegeben, früher sogar in wesentlich größeren Quanten. Seit der Jahrhundertwende waren sie auch schon mehrfach Gegenstand von Problemdiskussionen sowie Reformvorschlägen und -modellen gewesen. ¹⁾

Die Einführung und Einfügung Jugendlicher in die Industriearbeit ist ja ein generelles Problem, das - wenn nicht gelöst - diese Jugendlichen noch als solche dem Verschleiß industrieller Arbeitsbedingungen besonders hart aussetzen, ihre Quali-

1) Für eine kurze, zusammenfassende Darstellung dieser Diskussion vgl. Hans-Joachim Röhrs und Karl-Wilhelm Stratmann, Die Jungarbeiterfrage als berufspädagogisches Problem, in: Klaus Schweikert, Dorothea Grieger, Wolf Waninger, Hartmut Seifert, Wolfgang Mönikes und Dietrich Schmidt-Hackenberg, Jugendliche ohne Berufsausbildung - ihre Herkunft, ihre Zukunft - , Hannover 1975.

fizierung erschweren bis verhindern und damit ihren Übergang in den Stamm der erwachsenen Arbeiter tendenziell verunmöglichen muß. Der Heranwachsende braucht offensichtlich, um Arbeiter werden und einen durchschnittlichen Arbeiterlebenslauf durchstehen zu können, nicht nur den ersten Schonraum Familie und Schule, sondern anschließend auch irgendeine Form des Übergangs von diesem Schonraum in die "Ernstsituation Betrieb". Dieser Übergang muß in einem dialektischen Verhältnis zugleich Forderung und Herausforderung von Entwicklungs- und Qualifizierungspotentialen durch Konfrontation mit Anforderungen von Arbeit und Betrieb, aber auch einen gewissen, nur allmählich aufzuhebenden Schutz vor deren unmittelbarem Druck beinhalten.

Eine Form eines solchen Übergangs sind organisierte und systematisierte Qualifizierungsmaßnahmen in Form der deutschen Facharbeiterlehre, in der der produktive Zwang zugleich unmittelbar präsent wie aber auch soweit relativiert ist, daß die für die längerfristige Sicherung und Erhöhung der Produktivität der Arbeitskraft notwendige Entwicklung von Arbeitsvermögen im weitesten Sinne möglich ist. Wo eine solche institutionalisierte "Schleuse" fehlt, entstehen Probleme in Form von Schwierigkeiten der Jugendlichen, mit ihren Arbeitsbedingungen und -anforderungen fertigzuwerden, wobei diese Schwierigkeiten dann verstärkt werden können, wenn sie kumulativ aufsitzen auf in Familie und Schule entstandene Defizite an durchschnittlicher Lernfähigkeit und Verhaltenssicherheit.

Symptomatischerweise wurden diese Probleme in den früheren Wellen der Diskussion der Jungarbeiterfrage erstmals von Berufsschulpädagogen wahrgenommen und thematisiert, und auch da gewissermaßen nur als Nebenprodukt einer vorrangig anders orientierten Diskussion. Berufsschulpädagogen sind ja zwangsläufig mit der Jungarbeiterproblematik konfrontiert, aber in einer ganz spezifischen Ausschnitthaftigkeit: Die Konstruktion des Bildungsauftrags der Berufsschule, der strikt der Ausbildung in einem Beruf zu- und untergeordnet ist, ließ die mit der Beschulung von Jungarbeitern, welche definitionsgemäß eben keinen Beruf erlernen, befaßten Lehrer immer schon ohne Ziel und Orientierung ihrer pädagogischen und didaktischen Bemühungen. Folglich waren sie in gewisser Weise zu einer Diskussion der Qualifizierungsprobleme von Jungarbeitern gezwungen, in der sie entweder nur auf das Vakuum in der Berufsschulkonzeption verwiesen oder selbst die verschiedensten Modelle der Jungarbeiterbeschulung entwickelten. Und nur im Rahmen dieser pädagogisch-didaktischen Modellentwicklung stießen sie - soweit sie sich nicht auf eine, auf Lebensbereiche außerhalb der industriellen Arbeitswelt orientierte Kompensationspädagogik beschränkten - vereinzelt auf die Notwendigkeit und Problematik einer allgemeineren Qualifizierung für einfache, nicht als Beruf gefaßte industrielle Tätigkeiten und versuchten, diese in ihre Modelle einzubeziehen. Dabei blieben sie der Orientierung an Beruf als der "eigentlichen" Form von Arbeit soweit verhaftet, daß ihnen Jungarbeiter-, Hilfsarbeiter- und Angelerntentätigkeiten ziemlich ungeschieden als defizienter Modus von Arbeit erschienen.

In den beginnenden 70-er Jahren, noch vor dem Auftreten von Jugendarbeitslosigkeit, wurde die Problematik Jungarbeiter erneut aufgegriffen, nun auch von Bildungspolitik und Sozialwissenschaft, und in einer erweiterten und (im fragwürdigen Sinne) "radikaleren" Perspektive als Problem drohender Randständigkeit einer bestimmten Gruppe von jugendlichen Arbeitskräften, ja, zum Teil zunehmend eher als Problem von "irgendwie Behinderten" diskutiert. Während also früher die Situation des Jungarbeiters im Betrieb als das Anormale gesehen wurde, zu dessen Bewältigung man dem Jugendlichen pädagogische Hilfestellung geben mußte, wurde nun das Verhandensein von Jungarbeitern per se als (in einer demokratischen Gesellschaft aufzuhebender) Mißstand, aber zugleich auch als nur durch irgendwelche Anormalitäten der betroffenen Jugendlichen erklärbar thematisiert.

Hintergrund einer solchen Perspektive mag einerseits die geringere Zahl der nicht in eine Lehrausbildung einmündenden Jugendlichen wie auch in Verbindung damit in dem dadurch bedingten höheren Anteil von Jugendlichen mit "Sozialisationsdefiziten" an dieser Gruppe sein, da dies ihre Einstufung als Sonder- und Problemfälle erleichtert; andererseits aber auch die in der zweiten Hälfte der 60-er Jahre gelaufene öffentliche Diskussion um die Schwächen der Lehrausbildung in den Betrieben und die dadurch bedingte Steigerung von öffentlichem Interesse und Anspruch an berufliche Qualifizierung ganz allgemein.

Angesichts dieses Problemverständnisses mußte sich fortschrittliche Sozialwissenschaft und Pädagogik erst einmal damit befassen, "Behinderung" zu hinterfragen und auf ihren gesellschaftlichen Charakter zurückzuführen: also auf den Einfluß bestimmter Muster der Unterschichtenziehung und die mittelständische Prägung der Schule, die schulisches Scheitern und damit auch (scheinbar naturwüchsig) Verunmöglichung einer Einmündung in Lehrausbildung vorprogrammieren; auch auf den Einfluß der Definition durch Geschlechtsrollen, die für diejenigen zwei Drittel aller Jungarbeiter, die Mädchen sind, wohl von großer Bedeutung ist; und auf die sicherlich komplizierter vermittelten, aber letztlich auch gesellschaftlich bestimmten Defizite von Sozialisationsinstanzen, die Jugendliche als Verhaltensgestörte oder Lernbehinderte entlassen.

Mit diesen zunächst zweifelsohne notwendigen Forschungsansätzen wird aber eigentlich nur die individuelle Genese von Jungarbeiter-Lebensläufen und - davon ableitbar - die Prinzipien der Selektion, die bestimmte Jugendliche nicht zu Facharbeitern werden läßt, erklärt.

Nicht geklärt wird damit erstens das Schicksal derjenigen - nach allen Informationen nicht unerheblichen und inzwischen wohl steigenden - Anteile von Jungarbeitern, die durchaus ausbildungswillig waren, aber trotzdem in Jungarbeiterexistenz einmünden mußten.

Nicht geklärt wird zweitens und vor allem, warum Jugendliche mit dem oben skizzierten Sozialisa-

tionshintergrund überhaupt die M ö g l i c h -
k e i t haben, Jungarbeiter zu werden, was ja
nicht notwendigerweise miteinander verbunden sein
müßte: Gäbe es eine allgemeine Berufsausbildungs-
pflicht, würden auch solche Jugendliche erfaßt
und die ausbildenden Betriebe dann allenfalls -
soweit tatsächlich Lern- oder Motivationsschwie-
rigkeiten vorhanden sind - zu größeren Investi-
tionen in ihre Ausbildungsaktivitäten veranlaßt.

Beide Erklärungslücken verweisen auf die Möglich-
keit von Grenzen des betrieblichen Interesses an
ausgebildeten bzw. ihres Interesses a u c h an
nicht ausgebildeten Arbeitskräften.

Man kann im Unterschied zu einer an der indivi-
duellen Genese der Einmündung in zweit- und
drittklassige Tätigkeiten, Arbeitssituationen
und -lebensläufe orientierten Perspektive mit
einiger Begründung auch davon ausgehen, daß die
Existenz solcher Tätigkeiten Garant ist für die
jahrzehntelange Unverändertheit der Defizite
der verschiedenen, ja gesellschaftlich bestimm-
ten Sozialisationsstationen solcher Jugendli-
cher, sie in bestimmter Weise mit reproduziert
und damit gewissermaßen prima causa der Jung-
arbeiterproblematik und ihrer Kontinuität ist.
In einer solchen Perspektive ist die Beschaffen-
heit dieser Sozialisationsinstanzen also nicht
als "cultural lag" zu begreifen, sondern als
"notwendige Voraussetzung", die immer wieder re-
produziert wird. Ohne daß damit einer absolut
unilinearen Abhängigkeit das Wort geredet wer-

den soll, ist ein ungleiches Gewicht der Determinanten der Existenz und Problematik von Jungarbeitern zu unterstellen.

Auf der Basis dieser theoretisch fundierten Konzeption wird eine Analyse der Problematik der Jungarbeiter in arbeits- und betriebssoziologischer Perspektive vorrangig. Auf empirischer Ebene bedeutet dies, daß die Grenzen der Interessen der Betriebe an ausgebildeten Arbeitskräften und ihre Interessen an Jungarbeitern bzw. un- oder angelernten erwachsenen Arbeitskräften bestimmt werden müssen. Die hier vorgestellte Untersuchung - in ihrem, durch den Auftrag des BMBW bedingten Beschränkung auf diejenigen Jungarbeiter, die betriebliche Qualifizierungsgänge durchlaufen - bot hierzu Gelegenheit.

Durch ihre Konzentration auf Qualifizierung und insbesondere die Qualifizierung von an sich besonders schlecht qualifizierten Arbeitskräften ist die Studie zudem mit einer allgemeineren Problemstellung aufgeladen: In der Betriebssoziologie bestehen seit Jahren Auseinandersetzungen um die Frage, ob die Qualifikationsanforderungen an die Industriearbeiterschaft steigen oder sinken. Die erste Phase der Diskussion, in der diese Frage zum Teil recht global formuliert und entweder im Sinne einer allgemeinen Höherqualifizierung oder einer allgemeinen Dequalifizierung beantwortet wurde, scheint definitiv abgeschlossen; man hat sich in der Feststellung gefunden, es gäbe für einen Teil der Arbeitskräfte steigende Anforderungen

(und meistens damit verbunden: auch steigende Qualifizierungsleistungen der Betriebe oder der ihnen vorgelagerten Qualifizierungsinstanzen), für einen anderen Teil sinkende Anforderungen und Dequalifizierung, und ist sich allenfalls in der Einschätzung der Größenordnung der von den beiden gegenläufigen Trends betroffenen Arbeitskräftegruppen uneins.

Die Verfasser dieser Studie gehen demgegenüber davon aus, daß auch in Bezug auf die e i n z e l n e Arbeitskräftegruppe, ja in Bezug auf die e i n z e l n e Arbeitskraft b e i d e Trends bestehen, da das Interesse der Betriebe - das (primär bestimmende) Subjekt solcher Trends - an Qualifikation in sich widersprüchlich ist. ¹⁾

- 1) Das Konzept der widersprüchlichen Bestimmtheit von Qualifikation wurde im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München zu "Theoretischen Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung", Teilprojekt C 3 "Prozesse und Probleme der Besondere Öffentlicher Bildung" erarbeitet. Im Rahmen dieses Konzepts hat zentralen Stellenwert die These, daß empirisch beobachtbare Arbeitskräftegruppen sich analytisch zurückführen lassen auf ganz bestimmte "Qualifikationstypen", die unterschiedliche relative Lösungen mehrfach widersprüchlicher Anforderungen des Produktions- und Reproduktionsprozesses an die Qualifikation von Arbeitskräften darstellen; dabei lassen sich Qualifikationstypen systematisch unterscheiden (u.a.) danach, in welchem Ausmaß und in welcher Art sie kontroversen Anforderungen Rechnung tragen. Für einen Ausschnitt aus diesem Konzept, der die widersprüchlichen Anforderungen an die Qualifikation der Industriearbeiterschaft zu ihrer Reproduktion thematisiert, vgl. Inge Asendorf-Krings, Ingrid Drexel und Christoph Nuber: Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit, - Beiträge zu einer Qualifikationstheorie; in: ISF (Hrsg.), Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation I, Frankfurt/M. 1976.

Auf der Grundlage dieser Annahme war zu erwarten, daß diese innere Widersprüchlichkeit auch die untersuchten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Zielsetzungen bestimmen würde. Allerdings war aus methodologischen, hier nicht weiter darzulegenden Gründen davon auszugehen, daß eine solche Widersprüchlichkeit nicht in Form unvermittelter Evidenzen auf der Ebene konkret-empirischer Phänomene zu erkennen, sondern nur durch analytische Zergliederung als zentrale Bestimmungsgröße konkreterer Probleme und Problemkonstellationen zu identifizieren sein würde, welche auch von anderen Größen, "äußeren Bedingungen", bestimmt sind.

Einem solchen Konzept folgend waren als Einflußgrößen für die Einführung und Ausgestaltung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter - neben den betrieblichen Interessen an spezifischen und spezifisch begrenzten Qualifikationen der jugendlichen Arbeitskräfte - vor allem anzusehen:

- o diejenigen Qualifikationen, die die Jugendlichen in den Betrieb mitbringen und auf die die Qualifizierung des Betriebs aufbauen muß (also etwa im Fall der untersuchten männlichen Jungarbeiter der beginnenden 70-er Jahre: unterdurchschnittliche schulische Leistungsergebnisse);

- o diejenigen stofflichen Bedingungen des Produktionsprozesses, die von Bedeutung sind für Art und Ausmaß möglicher selbsttätiger Lernprozesse und damit Art und Ausmaß notwendiger ergänzender Qualifizierungsmaßnahmen;
- o politische Bedingungen im weitestens Sinn, beginnend mit den bestehenden, gesetzlich verantworten und reglementierten Formen der Qualifizierung für Industriearbeit (das duale System und seine Regelungen im neuen Berufsbildungsgesetz von 1969) bis zur politischen Thematisierung und Bewertung von Ausbildungsfragen innerhalb und außerhalb des Betriebs; und schließlich
- o die in den einzelnen Betrieben bereits institutionalisierten sachlichen, personellen und intellektuellen Mittel zur Lösung von Qualifizierungsproblemen anderer Arbeitskräftegruppen (Lerhwerkstätte, Ausbildungsmittel und -konzepte, Ausbildungspersonal), die zur Behebung von Qualifikationsproblemen bei Jungarbeitern herangezogen werden können.

Um die (widersprüchlichen) Interessen der Betriebe an Jungarbeitern und ihrer Qualifizierung zu isolieren, mußte der Einfluß solcher unterschiedlicher "äußerer Bedingungen" und ihre, das generelle Interesse der Betriebe an Nutzung und Verwertung von Arbeitskräften konkretisierende Funktion möglichst genau herausgearbeitet werden.

Auf der Basis einer solchen dimensionalen Analyse ist es dann möglich, bereits konzipierte oder praktizierte Maßnahmen der öffentlichen Bildungspolitik in ihren faktischen Auswirkungen zu beurteilen bzw. sinnvolle neue Forderungen an die Bildungspolitik zu entwickeln.

Mit dieser Untersuchung und Problemanalyse sollten, so die Absicht der Verfasser, andere Studien ergänzt werden, welche die Prädestination bestimmter Jugendlicher zur "gesellschaftlichen Randgruppe" als Produkt sich perpetuierender und verstärkender Sozialisationseffekte oder als Problem unzureichender und auch in der Berufsschule nicht zu bewältigender Qualifizierung thematisieren und hieraus Reformziele und -modelle ableiten.

2. Charakter und Durchführung der Untersuchung

a) Art und Komplexität der von den dargestellten Fragestellungen berührten Zusammenhänge ließen nur eine qualitative und exemplarische Studie mit dem Schwergewicht auf Problemanalyse in Frage kommen.

Dies umso mehr, als Ausgangspunkt der Untersuchung ja nur ganz sporadische und zufällige Informationen des Ministeriums und des Instituts waren, aus denen hervorging, daß in einigen - meist großen - Industrieunternehmen neben der vollen beruflichen Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz auch mehr oder minder systematisch organisierte und fest institutionalisierte Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche veranstaltet werden; in welchen und wie vielen

Industriebereichen und Betrieben solche Qualifizierungsgänge überhaupt durchgeführt werden, war dagegen nicht bekannt. Eine repräsentative Stichprobe wäre, von anderen Bedenken abgesehen, allein aus diesem Grunde gar nicht möglich gewesen.

Da zudem kaum bzw. nur sehr veraltete empirische und keine theoretische Literatur in der hier interessierenden industriesoziologischen Perspektive zur Frage der traditionellen Form der Anlernung und ergänzender Qualifizierungsgänge vorlag, mußte die Studie sowohl in den empirischen Erhebungen wie in der Problemanalyse exploratorischen Charakter tragen.

Der Zeitpunkt der empirischen Erhebungen war für das Interesse an der generelleren Problematik sehr günstig: 1974 herrschte noch, speziell in den untersuchten Ballungsgebieten, allgemeine Arbeitskräfteknappheit und zum Teil auch Knappheit an Auszubildenden. Wie in einem Brennglas konnte dadurch das Interesse der Betriebe an irgendeiner - und meist gar nicht einmal unerheblicher - Qualifizierung für junge Industriearbeiter, gleichzeitig aber auch die Beschränktheit des Interesses der Betriebe an Vollausbildung, bzw. sogar das Interesse an nicht vollausgebildeten Arbeitskräften erkannt werden.

Freilich bedeutet die drastische Veränderung der Arbeitsmarktsituation, die inzwischen eingetreten ist, daß die empirischen Ergebnisse diese Studie nicht voll in die heutige Situation hinein verlängert werden können; es ist vielmehr einer differenzierten Betrachtung zu unterziehen, ob und inwieweit Betriebe unter den veränderten Bedingungen diese Qualifizierungsmaßnahmen überhaupt noch, bzw.

noch in derselben Art und Weise und mit denselben Zielen praktizieren.

b) Die Durchführung der Untersuchung erfolgte in vier Schritten:

(1) Um die Ziele einer zugleich explorativen und exemplarischen Studie erreichen zu können, mußte eine ausreichende Zahl von Betrieben mit hinreichend verschiedenen Qualifizierungsaktivitäten und -bedingungen in die Untersuchung einbezogen werden. Zunächst ging es also darum, einen ersten Überblick darüber zu gewinnen, wo überhaupt solche Maßnahmen durchgeführt werden, die für die Fragestellung der Untersuchung relevant sind und welchen - eventuell unterschiedlichen - Charakter diese Qualifizierungsgänge tragen.

Dieser Schritt erwies sich als unerwartet arbeits- und zeitaufwendig. Er beinhaltete eine große Zahl von Kontakten und Anfragen: sowohl bei den zuständigen Institutionen, insbesondere der Bundesanstalt für Arbeit, dem DIHT (der seinerseits alle Industrie- und Handelskammern mit der Bitte anschied, ihm Firmen mit entsprechenden Maßnahmen zu benennen), und dem DGB; ferner bei verschiedenen wissenschaftlichen Instituten, von denen bekannt war, daß sie an ähnlichen Fragestellungen arbeiteten, insbesondere beim BBF, beim Institut der Deutschen Wirtschaft und bei Herrn Claus Manner von der Universität Mannheim; sowie aber auch bei einer Reihe von betrieblichen Ausbildungs- und Personalfachleuten, die um diesbezügliche Informationen aus ihrem eigenen Betrieb und aus ihrem überbetrieblichen Kontaktkreis gebeten wurden. Und schließlich wurden Vertreter von Jugendorganisationen sowie Sonderschullehrer und Sonderberufsschullehrer zu ihren Informationen über solche betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Erfahrungen mit außerbetrieblichen Modellversuchen

befragt. Wichtige Einsichten verdanken die Verfasser ferner den intensiven Diskussionen, an denen sie anlässlich an einer Tagung des Internationalen Arbeitskreises Sonnenberg zur Problematik der Jungarbeiter als gesellschaftlicher Randgruppe teilnehmen konnten.

Aus den in aller Regel unvollständigen und diffusen Informationen, die auf diese Weise gesammelt werden konnten, kristallisierten sich schließlich die Namen von etwa zwei Dutzend Betrieben heraus, die als mögliche Untersuchungsobjekte in Frage zu kommen schienen.

(2) Bei der definitiven Auswahl der zu untersuchenden Betriebe reduzierte sich die Zahl der möglichen Untersuchungsfälle aufgrund mehrerer für den Charakter des Untersuchungsfeldes recht aufschlußreicher Ursachen sehr stark:

- o Zunächst schieden aus systematischen Gründen diejenigen Betriebe aus, bei denen Qualifizierungsmaßnahmen für jugendliche Arbeitskräfte unter jeweils so singulären Bedingungen stattfinden, daß deren Analyse - zumindest beim damaligen Stand der Kenntnisse - keine über den einzelnen Betrieb, bzw. die einzelne Maßnahme hinausführenden Ergebnisse zu liefern versprach.

Dies galt vor allem für eine Gruppe von Betrieben, die Aktivitäten aufgrund weltanschaulich-humanitärer Orientierungen (insbesondere anthroposophischer Prägung) der jeweils maßgebenden Betriebsleitungsmitglieder entwickelt hatten, sowie für die Deutsche Bundesbahn, deren "Jung-
gehilfenausbildung" auf die ganz speziellen Verhältnisse dieses Bundesunternehmens abge-

stellt, tarifvertraglich geregelt und wegen des öffentlich rechtlichen Charakters der Bundesbahn auch im Hinblick auf das Berufsbildungsrecht ganz anders zu bewerten ist als scheinbar gleiche Maßnahmen in der Privatwirtschaft.

- o Weitere Untersuchungsobjekte entfielen, als einige der Betriebe erklärten - schon beim ersten Kontakt oder auch erst im Zuge eines aufgrund positiver telefonischer Auskünfte zustandegewonnenen Besuches - , daß sie solche Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche entweder nie durchgeführt oder inzwischen eingestellt hätten.
- o Unter den verbleibenden Betrieben waren dann nochmals einige, die zwar bestätigten, Ausbildungsmaßnahmen für Jungarbeiter durchzuführen (und in einigen Fällen bei den ersten telefonischen Kontakten beträchtliche Aufgeschlossenheit für die Untersuchung zeigten), die dann aber schließlich doch die Zustimmung zur Durchführung von Erhebungen verweigerten. ¹⁾

Schließlich verblieben fünf Großbetriebe, auf die sich dann die Untersuchung konzentrierte und von denen je zwei der Stahlindustrie und der metallverarbeitenden Industrie und einer der chemischen Industrie angehören.

1) Der Hintergrund für die mitunter kontroversen Informationen über und aus einzelnen Betrieben war nicht ganz zu klären; zum Teil dürfte dies zusammenhängen mit der "Verunsicherung" zumindest einzelner Betriebe durch die damals ja noch sehr heftige berufsbildungspolitische Diskussion und das Berufsbildungsgesetz von 1969, mit dem man eben erst "zu leben begonnen" hatte.

Neben den Erhebungsbefunden aus diesen fünf Betrieben gehen in die folgende Analyse in nennenswertem Umfang auch Informationen ein, die bei den zum Teil recht intensiven Gesprächen mit Experten aus anderen, nicht in die Auswahl einbezogenen Betrieben gewonnen worden waren. Diese Informationen sind nicht zuletzt deshalb wichtig, weil sie aus anderen Branchen stammen, insbesondere der Elektro- und der Textilindustrie. Auch über die Junggehilfenausbildung bei der Bundesbahn wurden - vor der Entscheidung, dieses Unternehmen nicht mit in die Analyse einzubeziehen - recht detaillierte Informationen eingeholt.

Obwohl die Studie also keine Repräsentativität beanspruchen kann (und will), machen es die relativ weit gestreuten Vorinformationen über andere Betriebe, welche derartige Maßnahmen durchführen, und über die Art dieser Maßnahmen doch sehr wahrscheinlich, daß mit der Untersuchung der schließlich ausgewählten Betriebe die relevantesten Typen von Qualifizierungsmaßnahmen abgedeckt sind.

Allerdings ist zu betonen, daß die untersuchten Betriebe - sehr großen und wirtschaftlich starken Unternehmen zugehörnde Betriebe - nicht repräsentativ sind für die Gesamtheit derjenigen Betriebe, welche überhaupt in nennenswertem Umfang Jungarbeiter beschäftigen; ebenso sind die mit den untersuchten Maßnahmen erfaßten Jugendlichen - fast ausnahmslos männliche deutsche Jugendliche - sicher nicht repräsentativ für die Gesamtheit der als Jungarbeiter beschäftigten, bzw. ohne volle Be-

rufsausbildung verbleibenden Jugendlichen. Dies ist darauf zurückzuführen, daß allem Anschein nach Qualifizierungsmaßnahmen nur von einem spezifischen Ausschnitt von Betrieben für eine spezifische Auswahl von Jungarbeitern durchgeführt werden.

(3) Die empirischen Erhebungen bestanden vor allem in

- o intensiven Interviews mit den für die Rekrutierung, die Ausbildungsmaßnahmen wie auch den aktuellen oder späteren Einsatz der Jugendlichen zuständigen betrieblichen Experten: Angehörigen der Personaldirektion, Leiter und Mitarbeiter des Ausbildungswesens und Vertreter der Sozialabteilung, soweit Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche dieser unterstellt sind, wie auch mittlere und untere Linienvorgesetzte (Betriebsleiter, Meister, Vorarbeiter) im aktuellen oder zukünftigen Einsatzfeld jugendlicher Arbeitskräfte. In einigen Fällen wurden auch ausführliche Gespräche mit älteren Arbeitern geführt, die als "Betreuer" bzw. "Paten" für bestimmte Aspekte von Qualifizierung und Einsatz von Jungarbeitern verantwortlich sind. In einem Teil der Unternehmen wurden schließlich die zuständigen Mitglieder des Betriebsrats und der Jugendvertretung befragt.
- o Sammlung und Auswertung einschlägiger betrieblicher Unterlagen: In einigen Fällen verfügten die für Jungarbeiterrekrutierung bzw. -qualifizierung zuständigen betrieblichen Stellen über recht de-

taillierte Statistiken, die die Entwicklung der vergangenen Jahre abdeckte; so war es in mehreren Fällen möglich, durch die Auswertung relativ sorgfältig geführter Karteien über die einzelnen Jugendlichen detaillierte statistische Informationen über Herkunft, Vorbildung und ggf. bisheriger Beschäftigung sowie über Arbeitseinsatz nach Abschluß der Maßnahmen zu gewinnen. Außerdem gab es überall - und zum Teil in sehr differenzierter Form - Unterlagen über die inhaltliche und didaktische Ausgestaltung der Maßnahmen, die ausgewertet werden konnten.

- o Ausführliche Besichtigungen der Lehrwerkstätten wie auch derjenigen Betriebsteile, in denen Jungarbeiter gegenwärtig beschäftigt sind oder später, nach Abschluß des 18. Lebensjahres beschäftigt werden sollten, wobei ergänzende Gespräche mit Ausbildern, vereinzelt auch mit Jugendlichen und ihren erwachsenen Kollegen, geführt werden konnten.

- o Beschaffung von Hintergrundinformationen: Zum Teil war es möglich, im zuständigen Arbeitsamt Ergänzungs- und Kontrollinformationen über die betrieblichen Maßnahmen, über deren Zusammenhang mit der örtlichen Arbeitsmarktsituation und den spezifischen Rekrutierungsinteressen und -problemen der jeweiligen Betriebe, sowie über Ursachen und Geschichte der Installierung dieser Maßnahmen einzuholen. Darüberhinaus wurden - zum Teil schon im Zuge der Ermittlung eines ersten Überblicks - eine Reihe von Expertengesprächen mit Vertretern

der Bundesanstalt für Arbeit und der Spitzenverbände sowie mit Einzelpersonen geführt, die in der einen oder anderen Weise Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen der interessierenden Art gesammelt hatten.

(4) Letzter Schritt war schließlich die Auswertung und Analyse des empirischen Materials.

Zunächst machte die Diffusität und Vielgestaltigkeit der Maßnahmen eine Systematisierung nach vier Maßnahmenteilen notwendig, die idealtypisch gegliedert nach gleichen Merkmalsdimensionen beschrieben wurden. Diese Maßnahmenteilen lassen sich gewissermaßen nach ihrer schrittweisen Entfernung von der traditionellen bloßen Anlernung im Produktionsprozeß und ihrer Annäherung an die klassische industriebetrieblische Lehre klassifizieren:

- o Die Systematisierung des Arbeitseinsatzes nach Gesichtspunkten der qualifikatorischen Vorbereitung auf den späteren Einsatz als erwachsene Arbeitskräfte;
- o die Unterrichtung und Betreuung der Jugendlichen in regelmäßigen Förderkursen;
- o von den Betrieben durchgeführte, weitgehend von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierte Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten;
- o Behindertenausbildungen nach den Ausnahmeregelungen des § 48 BBiG.

Die weitere analytische Arbeit konzentrierte sich auf den Zusammenhang zwischen den einzelnen Maßnahmentearten und ihrer Ausgestaltung einerseits und den dahinterstehenden betrieblichen Interessen an der Beschaffung bestimmter Typen von Arbeitskräften sowie den Bedingungen (unterschiedlicher Spezifik) für deren Realisierung andererseits.

Dabei wurden diejenigen (jeweils zwei) Maßnahmentearten zusammengefaßt und als ein Maßnahmetyp gemeinsam analysiert, welche auf die Gewinnung eines spezifischen Arbeitskräftetyps ausgerichtet sind: Systematisierung des Arbeitseinsatzes nach qualifikatorischen Gesichtspunkten und betriebliche Förderkurse sollen für Produktionsarbeitertätigkeiten qualifizieren, Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten und Behinderten- ausbildung nach § 48 BBiG für in der Breite und/oder Höhe reduzierte Facharbeitertätigkeiten.

Zweck dieser analytischen Vertiefung war es, jenseits der konkreten Ausprägungen der je Betrieb vorgefundenen Situation generellere Zusammenhänge zwischen betrieblichen Interessen und Handlungsbedingungen einerseits, Formen und Zielsetzungen von Ausbildungsmaßnahmen für Jungarbeiter andererseits freizulegen. Dieser Schritt der Analyse des Erhebungsmaterials erwies sich als sehr zeitraubend, da ein großer Teil der notwendigen analytischen Kategorien für diesen Typ von Problemaufbereitung erst erarbeitet werden mußte.

Auf der Grundlage dieser Analyse konnten dann die Maßnahmen in die gegenwärtige und (alternative) mögliche zukünftige bildungspolitische und beschäftigungspolitische Situation(en) eingeordnet, in ihrer historischen und politischen Bedeutung bewertet und als Handlungsbedingung für öffentliche Berufsbildungspolitik interpretiert werden.

3. Der Aufbau des Berichts

Der Untersuchungsbericht hat eine dreifache Funktion zu erfüllen, der auch seine Gliederung in drei Teile entspricht: Der deskriptive Teil A dient dem Ziel der Information; der analytische Teil B dient der Erklärung; der schlußfolgernde Teil C dient der historischen und politischen Einordnung und Bewertung.

a) In Teil A geht es darum, einen Überblick über die verschiedenen, im Rahmen der Untersuchung beobachteten Maßnahmen zu geben. Die Darstellung konzentriert sich auf vier Maßnahmearten, denen die verschiedenen angetroffenen Maßnahmen zugeordnet werden können.

Um konkrete betriebliche Qualifizierungspolitiken und ihre Flexibilität hinreichend anschaulich zu demonstrieren, wird in einem Exkurs auf die in fast allen Betrieben angetroffene Kombinationen mehrerer Maßnahmen eingegangen. Da zum Zeitpunkt der Erhebung so gut wie immer Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche ohne regu-

lären Ausbildungsvertrag a u c h dazu genutzt wurden, einzelne von diesen Jugendlichen für eine volle Berufsausbildung zu selektieren und vorzubereiten, wird dieser Nebenabsicht der beschriebenen Maßnahmen ein besonderer Abschnitt gewidmet.

b) Der analytische Teil B, Kernstück des Berichts, versucht, die Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter als Lösungsformen betrieblicher Arbeitskräfteprobleme zu erklären. Je ein Paar einem bestimmten Arbeitskräftetyp zuordnender Maßnahmearten wird in einer gleichartigen Abfolge von analytischen Schritten in seinen Bedingtheiten (unterschiedlichen Gewichts) transparent gemacht.

(1) Ausgangspunkt der Erklärung dafür, daß Betriebe Qualifizierungsmaßnahmen einer bestimmten Art durchführen, ist ihr Interesse an der Verfügung über Arbeitskräfte eines bestimmten Typs, welche für bestimmte Tätigkeiten ausreichend befähigt und motiviert sind. Betriebe können dieses ihr - als "Einsatzinteresse" bezeichnetes - Interesse an Arbeitskräften eines bestimmten Typs je nach konkreten Bedingungen entweder über die Rekrutierung von bereits hinreichend qualifizierten und motivierten bzw. zur selbsttätigen Qualifizierung im Arbeitsprozeß befähigten Arbeitskräften oder aber durch explizite Qualifizierung von jugendlichen Industrieneulingen (kosten-)günstiger befriedigen.

Im ersten analytischen Schritt (I/1 und II/1) wird deshalb jeweils geklärt, mit welchem Einsatzziel Betriebe Jungarbeiter rekrutieren und weshalb dies

geschieht, obwohl diese doch zunächst den Qualifikationsanforderungen der Betriebe nicht entsprechen. Zur Erklärung dieser Rekrutierungspolitik werden in systematischer Form dargestellt die ermittelten Informationen, erstens über bestimmte Einsatzinteressen der Betriebe, welche vorrangig von den in spezifischen Arbeitsplatztypen verfestigten Produktionsbedingungen abhängig sind, und zweitens über typische Versorgungslagen der Betriebe mit denjenigen Arbeitskräftekategorien, die für diese Arbeitsplätze ebenfalls oder vorzugsweise rekrutiert werden.

Auf dieser Stufe der Analyse werden also Aussagen möglich über die Abhängigkeit der Jungarbeiterrekrutierung und -qualifizierung von ganz spezifischen technisch, arbeitsorganisatorisch und ökonomisch bedingten Einsatzinteressen und von spezifischen Arbeitsmarktlagen; daraus sind zugleich die Grenzen betrieblicher Interessen an Jungarbeiterrekrutierung (und damit -qualifizierung) zu erschließen.

(2) Soweit Betriebe auf Jugendliche zurückgreifen, bestehen Qualifizierungsnotwendigkeiten, die inhaltlich bestimmt sind durch die Differenz zwischen den qualifikatorischen und motivationalen Voraussetzungen der Jugendlichen und den zukünftigen Anforderungen am Arbeitsplatz.

Im zweiten analytischen Schritt (I/2 und II/2) werden idealtypisch die von betrieblicher Seite beklagten Unzulänglichkeiten und Probleme der Jugendlichen vor dem Hintergrund des geplanten Einsatzes dargestellt. Diese Qualifikationsdefizite

gegenüber bestimmten Einsatz- und Nutzungsformen lassen das betriebliche Interesse am Defizitausgleich, also das nun inhaltlich spezifizierte Qualifizierungsinteresse der Betriebe deutlich werden.

Auf dieser Stufe der Analyse werden also die Richtung des Interesses am Defizitausgleich und damit zugleich auch Grenzen dieses Interesses deutlich, das heißt ihre Gebundenheit an die Anforderungen bestimmter Arbeitsplätze. Die innere Widersprüchlichkeit des Interesses der Betriebe an Qualifikation wird hier - in einer auf diese Rekrutierungs- und Arbeitskräftegruppe spezifizierten Form - sichtbar.

(3) Ob für die Befriedigung dieser Qualifizierungsnotwendigkeiten explizite Maßnahmen installiert werden und wie sie gegebenenfalls ausgestaltet werden, hängt zunächst von den im Produktionsprozeß herrschenden arbeitsorganisatorischen und technischen Bedingungen und dem Grad ab, in dem diese Bedingungen ausreichende Selbstqualifizierung ermöglichen oder verhindern; ferner aber auch von den betriebsexternen und betriebsinternen Bedingungen für die Installierung von spezifischen Maßnahmen, d.h. Bedingungen, die Einführung und spezifische Ausgestaltung erschweren, begünstigen oder in bestimmter Weise vorstrukturieren.

In I/3 und II/3 werden die bestehenden Formen von Produktionsprozeß und Arbeitsorganisation, soweit sie auf Prozesse des learning by doing Einfluß haben, dargestellt; ferner die rechtliche Regelung und politische Thematisierung von bestimmten Qualifizierungsgängen sowie schließlich die jeweils vor-

handenen betrieblichen Ausbildungskapazitäten und -traditionen.

Diese Stufe der Analyse läßt also Rückschlüsse zu auf die Notwendigkeit der Einführung besonderer Qualifizierungsgänge und zweitens zeigt sie, welche kanalisierende und strukturierende Funktion öffentlich-rechtliche Regelungen und die Art der politischen Diskussion zum einen, bereits verfestigte Lösungen betrieblicher Qualifizierungsprobleme zum zweiten haben.

(4) Daran anschließend und darauf aufbauend können dann in den Abschnitten I/4 bzw. II/4 die wesentlichen Strukturelemente der in Teil A dekodiert erfaßten Qualifizierungsmaßnahmen isoliert und aus typischen Konstellationen von betrieblichen Qualifizierungsinteressen und Qualifizierungsbedingungen erklärt werden.

Auf der Basis dieser Stufe der Analyse wird also die Multifunktionalität der wichtigsten Elemente der Qualifizierungsmaßnahmen erkennbar; diese werden damit ihres auf den ersten Blick eher uneindeutigen und zufälligen Charakters entkleidet. Außerdem lassen sich nun Aussagen machen über typische Beeinflussungen und Beschränkungen, denen die Realisierung der betrieblichen Qualifizierungsinteressen durch typische Produktions- und Kooperationsverhältnisse wie auch durch zurückliegende oder gegenwärtige gesellschaftliche Kräfteverhältnisse in diesem Bereich unterliegt.

c) In Teil C werden - insoweit es bei der Analyse der erfaßten Maßnahmen und ihrer jeweiligen betrieblichen Bedingungen möglich war, über die konkreten Einzelfälle hinausweisende generellere Zusammenhänge offenlegen, - daraus Schlußfolgerungen in bezug

auf die gesellschaftliche Bedeutung solcher Qualifizierungsmaßnahmen gezogen. Diese Schlußfolgerungen müssen natürlich - wegen des exploratorischen Charakters der empirischen Erhebungen, auf deren Befunden sie aufbauen, wie auch wegen des prognostischen Moments, das sie enthalten müssen - unter gewissen Vorbehalten stehen und sich zum Teil auf alternativ mögliche Entwicklungstendenzen beziehen.

(1) Zunächst wird auf der Basis einer Einordnung der analysierten Maßnahmen in die generelle bildungspolitische, demographische und Arbeitsmarkt-Situation mit der gebotenen Vorsicht versucht, bedingte Aussagen über die mögliche gegenwärtige und zukünftige Verbreitung solcher Maßnahmen zu formulieren (Kapitel I).

(2) In einem zweiten Schritt werden Thesen zu Bedeutung und möglichen Folgeproblemen solcher Maßnahmen sowohl für die betroffenen Arbeitnehmer individuell wie auch für die Gesellschaft - insbesondere das Berufsbildungssystem und den Arbeitsmarkt - entwickelt (Kapitel II).

(3) Daran anschließend und darauf aufbauend werden dann einige Überlegungen zu Ansätzen und möglichen Problemen bildungspolitischer Reformpolitik in diesem Bereich vorgestellt (Kapitel III).

TEIL A:

BETRIEBLICHE QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN
FÜR JUNGARBEITER
- DESKRIPTION -

Vorbemerkung

1. Die untersuchten Maßnahmen

In die empirischen Untersuchungen für diesen Bericht sind verschiedene Typen von Qualifizierungsmaßnahmen aufgenommen worden:

Zum einen handelt es sich um Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter im engeren Sinn, d.h. für Jugendliche, die in einem normalen Arbeitsverhältnis stehen und im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses von betrieblicher Seite bestimmte Qualifizierungen erhalten (s. Abschn. a).

Zum anderen handelt es sich um verschiedene Maßnahmen, die zwar auch von Betrieben durchgeführt werden, deren Objekt aber Jugendliche sind, die nicht in einem Arbeitsverhältnis und auch nicht in einem Ausbildungsverhältnis im strengen Sinn stehen (s. Abschn. b).

a) Diejenigen untersuchten Betriebe, die Jugendliche als Arbeitskräfte rekrutieren, tun dies in der doppelten Absicht, sie aktuell als relativ billige Hilfskräfte einzusetzen und sie gleichzeitig auf die spätere Angelerntentätigkeit in solchen Produktionsbereichen vorzubereiten, in denen sie aufgrund der Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes vor dem 18. Lebensjahr noch nicht beschäftigt werden dürfen.

Da die Jugendlichen zunächst nur in Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden dürfen, die sich in der Regel deutlich von ihrem späteren Einsatzbereich

unterscheiden, können sie dabei nur in begrenztem Umfang diejenigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen erwerben, die für die spätere Angelehrtensituation nötig sind.

Die Phase der Jungarbeitertätigkeit ist also außer durch den aktuellen Einsatz explizit oder implizit auch durch das Bemühen der Betriebe bestimmt, die Jugendlichen in irgendeiner Form für den späteren Einsatz als vollwertige Angelernte zu qualifizieren.

Im Rahmen der Erhebungen für diese Studie wurden hierfür zwei verschiedene, in den untersuchten Betrieben zum Teil miteinander kombinierte Methoden festgestellt und untersucht:

- o Der eine Weg ist eine gewisse Systematisierung des Arbeitseinsatzes nach Gesichtspunkten der qualifikatorischen Vorbereitung auf den späteren Einsatz als erwachsene Arbeitskräfte;
- o der andere Weg ist die Unterrichtung und Betreuung der Jugendlichen in wöchentlichen Förderkursen (von etwa 4 Stunden Dauer maximal).

b) Manche Betriebe haben ein Interesse an Arbeitskräften mit unvollständiger, - sei es in der Breite, sei es in der Höhe - reduzierter Facharbeiterausbildung. Derartige Formen der Qualifizierung liegen gewissermaßen im Grenzbereich zwischen Jungarbeiterqualifizierung im engeren Sinn und regulärer Ausbildung. Sie weitestgehend - mit Ausnahme von Modellerprobungen - zu verhindern, war an sich die Intention

des Gesetzgebers bei der Aufnahme des Par. 28 in das Berufsbildungsgesetz. Es gibt jedoch eine Reihe von Möglichkeiten, solche Teilausbildungen durchzuführen, die vom Gesetz zugelassen oder zumindest nicht ausgeschlossen sind und von interessierten Betrieben genutzt werden können.

(1) Die Untersuchung erbrachte Hinweise dafür, daß zu diesem Zweck - außer der Stufenausbildung - etwa die Möglichkeit genutzt wird, die Facharbeiterausbildung nach zwei Jahren zu "unterbrechen" durch Übernahme der Jugendlichen in ein Arbeitsverhältnis: Diese "Unterbrechung" wird bereits vor Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses vertraglich festgelegt und dauert drei Jahre; man erwartet betrieblicherseits, daß die Mehrzahl der Jugendlichen (insbesondere wohl Mädchen) nicht auf die Möglichkeit zur Beendigung der Ausbildung zurückkommen wird.

Auch sollen Erfahrungen, die man in der Erwachsenenweiterbildung mit der Aufteilung der Facharbeiterausbildung in einzelne spezialisierte Lehrgänge gemacht hat, für vergleichbare Teilausbildungen von Jugendlichen genutzt werden.

Diesen Hinweisen konnte aber im Rahmen der Studie nicht ausreichend nachgegangen werden, da die anfänglichen Zusagen für Betriebszugang und -befragungen später zurückgezogen wurden. Deshalb konzentriert sich die Darstellung von Teilausbildungen und die Analyse der dahinter liegenden betrieblichen Interessen auf nachstehende Teilausschnitte dieses Bereichs.

(2) Für solche Jugendliche, die aus bestimmten Gründen weder ein Arbeits-, noch ein Ausbildungs-verhältnis eingehen können, existieren außerhalb des öffentlich geregelten Berufsbildungssystems und an dessen Rand besondere Qualifizierungsformen, die durch finanzielle Zuwendungen der Bundesanstalt für Arbeit und durch Lockerung der normativen Regelungen des Berufsbildungsgesetzes in bezug auf Inhalte und Dauer abgestützt werden.

Diese besonderen Qualifizierungsformen werden vielfach von öffentlichen oder gemeinnützigen Trägern durchgeführt, aber auch Betriebe können dies zum Teil tun.

(a) Es handelt sich hierbei zum einen um verschiedene, in Niveau und Qualifizierungsziel unterschiedliche Formen von berufsvorbereitenden Kursen:

- o Förderlehrgänge mit dem Ziel, die Teilnehmer zur Aufnahme einer Berufsausbildung fähig zu machen;
- o Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten;
- o Grundausbildungslehrgänge und
- o blindentechnische Grundausbildungen.

Alle diese Qualifizierungsgänge werden finanziell weitgehend von der Bundesanstalt für Arbeit getragen.

(b) Zum anderen geht es hier um die sogenannte Behindertenausbildung, d.h. eine Qualifizierungsmaßnahme, die an sich unter das Berufsbildungsgesetz fällt, aber aufgrund der Ausnahmeregelungen des § 48 BBiG und des Fehlens näherer positiver Bestimmungen nicht wirklich inhaltlich geregelt ist. Auch diese Form der Qualifizierung kann von der Bundesanstalt für Arbeit finanziell unterstützt werden.

Für die hier vorgelegte Untersuchung sind nun nur von Betrieben durchgeführte Maßnahmen von Interesse.

Im Rahmen der Erhebungen für diese Studie wurde ein in bildungspolitischer wie in wissenschaftlicher Hinsicht besonders interessanter Fall ermittelt, in dem Qualifizierungsmaßnahmen des ersteren Typus - nämlich Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten¹⁾ - in spezifischer Weise mit der Qualifizierungsform des zweiten Typus - Ausbildungen nach § 48 des Berufsbildungsgesetzes - kombiniert sind.

Auf diese Kombination - von den Beteiligten als richtungweisendes Modell gesehen und nach dem Namen des Arbeitsamtsbezirks als "D..er-Modell" bezeichnet - konzentrierte sich die Untersuchung, da dieser Fall für betriebliche Interessen besonders aufschlußreich

1) Im folgenden LVE abgekürzt.

ist: In diesem nordrhein-westfälischen ¹⁾ Arbeitsamtsbezirk haben sich Vertreter aus einer Reihe von Großbetrieben, die dort ihren Sitz haben, und aus entsprechenden öffentlichen Instanzen - örtliches Arbeitsamt, IHK, Schulverwaltung, Sonder- und Berufsschulen, Kreishandwerkerschaft und DGB - zu einem "Arbeitskreis Behinderte" zusammenschlossen.

In jedem der beteiligten elf Betriebe werden jeweils etwa 20 - 30 Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz und keine Arbeitsstelle finden konnten und den Betrieben vom Arbeitsamt zugewiesen werden, qualifiziert. Das erste Jahr der Qualifizierung firmiert als LVE, läuft ausschließlich in den betrieblichen Lehrwerkstätten ab und wird finanziell weitestgehend von der Bundesanstalt für Arbeit getragen.

Nach diesem Jahr wird ein Teil der Jugendlichen an das örtliche Arbeitsamt zurückverwiesen, das sie an andere Betriebe weiterzuvermitteln sucht; die anderen Jugendlichen werden je nach gezeigten Befähigungen und Bedarf im qualifizierenden Betrieb entweder in ein Arbeitsverhältnis oder aber in ein

1) Betriebe in Nordrhein-Westfalen auszuwählen, hat sich schon deshalb angeboten, weil dieser Landesarbeitsamtsbereich einen besonders hohen Anteil an von betrieblichen Trägern durchgeführten LVE aufweist: Immerhin befanden sich 1973/74 von allen 43 Lehrgängen, die in der BRD von Organisationen und Zweckverbänden der Wirtschaft bzw. Betrieben durchgeführt wurden, 31 (=72 %) im Landesarbeitsamtsbezirk Nordrhein-Westfalen und stellten dort wiederum 70 % aller LVE insgesamt (gegenüber 41 % im Bundesdurchschnitt) dar.

reguläres Ausbildungsverhältnis oder schließlich in eine Ausbildung nach § 48 BBiG übernommen. Im letzteren Fall wird das LVE-Jahr "angerechnet", d.h. ex post in ein erstes Jahr der Behindertenausbildung umgewandelt. Das zweite Jahr der Behindertenausbildung erfolgt teils ebenfalls in den betrieblichen Lehrwerkstätten, teils in der Produktion.

Ein vom Arbeitskreis erarbeiteter curricularer Leitfaden legt die Qualifizierungsinhalte ungefähr fest. Dieser Leitfaden dient zur Orientierung der Qualifizierung sowohl in den einzelnen Betrieben wie auch in den besonderen Berufsschulklassen, in denen die am "D.er Modell" teilnehmenden Jugendlichen zusammengefaßt sind. Das erste Jahr (=LVE) ist als für alle Jugendlichen gleiche Grundausbildung konzipiert, das zweite Jahr als Fachausbildung verschiedener Fachrichtungen mit unterschiedlichem Spezialisierungsgrad.

LVE wie die (sie übergreifende) Behindertenausbildung lehnen sich also an die Industrie-Facharbeiterausbildung an, sind ihr gegenüber aber deutlich reduziert in bezug auf Dauer und Inhalt.

2. Der Gang der Darstellung

In diesem ersten Teil des Berichts sollen die verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen beschrieben werden, wie sie einzeln oder in Kombination miteinander oder auch in Kombination mit nicht direkt auf Jungarbeiter bezogenen beruflichen Ausbildungs-

gängen festgestellt worden sind. Es wird dabei versucht, die einzelnen Informationen jeweils nach den gleichen Dimensionen darzustellen, damit Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieser Maßnahmen für den Leser deutlich werden.

Der Pilotcharakter der Studie einerseits und der doch erheblich variierende Ausreifungs- bzw. Formalisierungsgrad der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen andererseits sowie die verschiedenartige Informationslage bringen es mit sich, daß die jeweiligen Darstellungen eine unterschiedliche Informationsfülle und -genauigkeit aufweisen.

Die Darstellung der verschiedenen einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen gliedert sich nach folgenden Schwerpunkten:

o Institutionalisierungsform

Darunter zählen zunächst Art und Grad der organisatorischen Eigenständigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen - insbesondere die Variationen räumlicher, zeitlicher und sachlicher Absetzung gegenüber dem Produktionsprozeß bzw. dem Arbeitsplatz und der aktuellen produktiven Tätigkeit der Jugendlichen dort.

Des weiteren fallen hierunter Art und Ausmaß öffentlicher normativer Regelungen der Qualifizierungsmaßnahmen, d.h. also die Notwendigkeit der Berücksichtigung rechtlicher Regelungen, die hier Geltung haben und für die Betriebe günstige oder ungünstige Bedingungen darstellen.

Schließlich geht es um den rechtlichen Status der Jugendlichen.

o Die Voraussetzungen der Jugendlichen

Diese Dimension umfaßt die wichtigsten (erkennbaren) Voraussetzungen, welche die in die Qualifizierungsmaßnahmen einbezogenen Jugendlichen mitbringen.

o Organisation und Inhalt der Maßnahmen

In diese Dimension fällt die zeitliche, räumliche und sachliche Struktur der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahmen. Es geht hier sowohl um die Dauer der Qualifizierung wie um ihre innere zeitliche Gliederung wie - damit bereits vorgezeichnet - die sachliche Struktur des Qualifizierungsprogramms. Die Qualifizierungsziele, die dieses Programm leiten, werden hier ebenso dargestellt wie die explizierten bzw. in der Praxis zur Anwendung kommenden didaktischen Verfahren. Auch die Frage des Betreuungspersonals und die Frage des Lernorts wird hier geklärt. Von Bedeutung ist darüber hinaus die Art der Beurteilung der Jugendlichen, die Grundlage für positive wie negative Selektion ist; dabei sind besonders relevant die zugrunde gelegten Beurteilungskriterien, die beteiligten Instanzen sowie der formale Ablauf.

o Austrittssituation

Unter dieser Dimension sind zusammengefaßt Informationen über den Zeitpunkt des Austritts aus der Qualifizierungsmaßnahme, über den Status des Jugendlichen beim Austritt und über den von den Betrieben geplanten weiteren Weg des Jugendlichen; letzteres bedeutet insbesondere die Frage nach Übernahme in ein reguläres Ausbildungsverhältnis, nach dem beruflichen Erst-einsatz und nach betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten.

I. Maßnahmenart:

Systematisch rotierender Arbeitseinsatz in
einem betrieblichen "Einschleusungsbereich"

Überall da, wo der Ersteinsatz von Jungarbeitern nicht den Zufällen eines ausschließlich aktuell pragmatischen Arbeitskräfteeinsatzes von Betrieben unterliegt, sondern nach gewissen, a u c h auf Qualifizierung abgestellten Regeln erfolgt, könnte man bereits von einem in qualifikatorischer Absicht geplanten Einsatz sprechen.

Diese Form des Einsatzes, die die Möglichkeit zunehmender Qualifizierung berücksichtigt, hat in bestimmten Teilen der Industrie bei E r w a c h s e n e n Tradition, insbesondere dort, wo Angelerntentätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen existieren, für die die Arbeitskräfte nur durch stufenweises Dazu-Lernen an verschiedenen Arbeitsplätzen qualifiziert werden (z.B. in bestimmten Teilen der Hüttenindustrie).

Damit dies als Qualifizierungs m a ß n a h m e bezeichnet werden kann, muß jedoch ein Mindestmaß an Explizierung und Systematik in der Nutzung von Qualifizierungschancen, die unterschiedliche Arbeitsplätze bieten, gegeben sein.

Von den traditionellen Formen ungezielter und unkontrollierter, quasi "naturwüchsig" ablaufender Qualifizierungsprozesse im Rahmen der produktiven Tätigkeit von Jugendlichen setzt sich nun insbesondere das Verfahren ab, die Jugendlichen in einem ausgewählten Betriebsbereich ("Einschleusungsbereich") auf wechselnden Arbeitsplätzen mit je spezifischen und aufeinander aufbauenden Qualifizierungs-

chancen einzusetzen und sie damit für die späteren, erwachsenen Arbeitskräften vorbehaltenen Arbeitsplätze "in der Produktion" ¹⁾ vorzubereiten.

Diese Form der Qualifizierung ist insbesondere in einem großen Unternehmen der Stahlerzeugung intensiv untersucht worden, wo in zwei Betrieben solche Formen des systematisch qualifizierenden Arbeitseinsatzes praktiziert werden. ²⁾

Im Rahmen der Untersuchung wurde aber auch festgestellt, daß die Deutsche Bundesbahn im Prinzip diese Methode - dort als "gelenktes Beschäftigungsverhältnis" bezeichnet - seit langem als eine ausgearbeitete und sogar in den entsprechenden Tarifverträgen niedergelegte Qualifizierungsform für ihre "Junggehilfen" praktiziert. Obwohl aufgrund letztlich unzureichender Informationsgrundlagen und fehlender theoretischer und empirischer Voraussetzungen für den Vergleich privatwirtschaftlicher und öffentlicher Betriebe nicht explizit in die Untersuchung einbezogen, war die Parallelität der Problemlösung durch solche Maßnahmen doch recht instruktiv für die Identifikation der zugrundeliegenden Einsatz-, Rekrutierungs- und Qualifizierungsinteressen und -probleme. Außerdem zeich-

-
- 1) Mit "in der Produktion" ist der **Z e n t r a l -**bereich bestimmter Produktionstypen gemeint, die für einige Industriebranchen typisch sind, und zwar **u n t e r A u s s c h l u ß** von vor- und nachgelagerten Bereichen wie Reparatur, Wartung oder Verpackung. Diese Zentralbereiche sind vielfach charakterisiert durch eine Konzentration besonders belastender Arbeitsbedingungen, die durch die Tendenz zu maximaler Auslastung teurer Produktionsanlagen bedingt sind, und durch den dominanten oder ausschließlichen Einsatz von Angelernten (ergänzt durch eine schwankende Zahl von Hilfsarbeitern).
 - 2) Der systematisch rotierende Arbeitseinsatz in einem betrieblichen "Einschleusungsbereich" ist hier mit der Durchführung eines betriebseigenen Förderkurses kombiniert.

net sich die Einführung einer ganz ähnlichen Maßnahme in einem metallverarbeitenden Betrieb ab, der bis dahin ausschließlich Förderkurse durchführte; im Erhebungszeitpunkt befand sich dieses Projekt allerdings erst im Stadium erster Vorschläge, Diskussionen und Planungen. 1)

1. Institutionalisierungsform

In dem untersuchten Großunternehmen der Stahlindustrie reicht die Institutionalisierung nicht über eine globale Festlegung derjenigen Betriebsteile, in denen Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag in das Werk eintreten, als "Einschleusungsbereich" hinaus. Diese waren zwischen den Leitern der beiden Teilbetriebe, die als Einschleusungsbereiche fungieren, und der Personalabteilung abgesprochen. Auch dem Betriebsrat waren die Existenz von Jungarbeitern in diesen Bereichen und die auf sie gerichteten qualifikatorischen und betreuerischen Bemühungen der Zuständigen bekannt.

Doch schienen in den fast 3 Jahren seit der Einführung des systematisch rotierenden Arbeitseinsatzes weder konkrete Probleme noch strukturelle Aspekte dieser Form der Jungarbeiterbeschäftigung und -qualifizierung die Unternehmensleitung oder die Arbeitnehmervertretung zu expliziten Regelungen veranlaßt zu haben. Eine verbindliche Abklärung der von ihren Funktionen her an sich beteiligten betrieblichen Instanzen wie Personalabteilung, Ausbildungsabteilung und einschleusende Betriebsteile zeichnete sich im Erhebungszeitpunkt gerade erst ab; der grundsätzliche Dialog mit der Arbeitnehmervertretung begann ebenfalls erst aufgrund bestimmter problemträchtiger Verstöße gegen die Jugendarbeitsschutzbestimmungen.

1) Vgl. Kap. II im Teil A.

Bisher wurde diese Qualifizierungsform für Jungarbeiter also offensichtlich eher als eine nicht normierungswürdige bzw. -bedürftige Angelegenheit behandelt.

Wie bereits skizziert, sind die hier ablaufenden Qualifizierungsprozesse integraler Bestandteil des produktiven Einsatzes der Jungarbeiter. Es besteht nur insofern eine gewisse organisatorische Eigenständigkeit, als dem Einsatz von Jugendlichen in qualifikatorischer Absicht dadurch Rechnung getragen wird, daß die zur Qualifizierung infrage kommenden Arbeitsplätze und die ungefähre Reihenfolge, in der sie durchlaufen werden sollten, informell festgelegt sind. Allerdings ist diese Reihenfolge nicht verbindlich gemacht, Abweichungen sind offenbar nicht selten. Zudem gilt diese Reihenfolge für den einzelnen Jugendlichen nur immer so weit, wie man seine maximalen Fähigkeiten einschätzt, d.h. die Reihe der durchlaufenen Arbeitsplätze endet für die verschiedenen Jugendlichen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen. Diese Einstufung des einzelnen Jugendlichen nach "gezeigter Eignung und Neigung" und damit die Entscheidung, ob er auf dem nächsthöheren Arbeitsplatz eingesetzt wird oder auf erreichtem Niveau bleibt, bis er in die "Produktion" überstellt werden kann ¹⁾, wird auf der Grundlage von Beobach-

1) Einige wenige Jugendliche werden auch schon vorzeitig, d.h. vor Erreichung des 18. Lebensjahres, in die "Produktion" überstellt, wo sie unter der Anleitung eines verständnisvollen erwachsenen Arbeiters, des "Paten", an einem ersten Arbeitsplatz - gewissermaßen einem Übertrittsarbeitsplatz - angelernt werden.

tungen und Beurteilungen durch diejenigen Arbeitskräfte vorgenommen, denen die Jugendlichen unterstellt sind oder mit denen sie zusammenarbeiten.

Dieser Qualifizierungsform ist praktisch jeder öffentliche Charakter abzusprechen: Die Qualifizierungsprozesse verlaufen ja in ausschließlicher Regie des Betriebes, außerbetriebliche Normen qualifikatorischer Art spielen hier nicht herein; auch die gelegentlichen Kontakte zwischen Berufsschule bzw. örtlichem Arbeitsamt und dem für die Einrichtung und Durchführung der Maßnahme verantwortlichen betrieblichen Personal - etwa beim Versuch, sich einzelner Problemfälle anzunehmen - ändern daran nichts.

Das Durchlaufen dieser Qualifizierungsmaßnahmen erbringt keinerlei Zertifikat der erworbenen Qualifikation.

Der rechtliche Status der Jungarbeiter ist generell der eines normalen Arbeitnehmers. Es existieren keine besonderen Regelungen wie etwa spezifische Kündigungsfristen, die der Laufzeit der Qualifizierungsphase angepaßt wären o.ä. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung erfolgt nach den orts- bzw. betriebsüblichen Sätzen für jugendliche Ungelernte bzw. angelernte Hilfskräfte. Der Arbeitsvertrag enthält keine Hinweise auf die zu erwartenden Qualifizierungsmaßnahmen, so daß für den einzelnen Jugendlichen auch keine Anspruchsgrundlage zur Einforderung eines spezifischen Einsatzes im Sinne eines Durchlaufens aller

- insbesondere auch der anspruchsvolleren der zur Verfügung stehenden - Arbeitsplätze gegeben ist.

2. Die Voraussetzungen der Jugendlichen

Das Eintrittsalter liegt in dem untersuchten Fallstudienbetrieb in der Regel bei 17 Jahren, was damit begründet wurde, daß man auf diese Weise einen relativ zügigen Durchlauf der Jugendlichen durch die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze des Einschleusungsbereichs gewährleisten und dadurch einen relativ hohen "Output" an qualifizierten Jugendlichen erreichen wolle.

Die Jugendlichen treten mit recht unterschiedlichen subjektiven Voraussetzungen in diese Qualifizierungsmaßnahmen ein, wie sich aus den Unterschieden ihrer Vorgeschichte erkennen läßt.

Für die Vorbildung der Jugendlichen ist charakteristisch, daß die große Mehrheit keinen Hauptschulabschluß besitzt. Von den im Zeitpunkt der Untersuchung noch im Werk befindlichen Jungarbeitern - also unter Abzug derjenigen ca. 30 % aller zunächst rekrutierten Jugendlichen, welche schon wieder entlassen worden waren - hatten je ein gutes Fünftel die Hauptschule bis zur 7. Klasse bzw. bis zur 8. Klasse bzw. bis zur 9. Klasse bzw. die Sonderschule (verschiedener Abgangsklassen) besucht; ein letztes knappes Fünftel waren Ausländer mit ungeklärter Vorbildung. Vereinzelt finden sich auch Jugendliche mit abgebrochenem Realschul- oder Gymnasialbesuch.

Längst nicht alle dieser Jugendlichen haben von vornherein ihren Eintritt in die Arbeitswelt als Jungarbeiter begonnen. Die folgenden Zahlen geben einen guten Anhaltspunkt für die Vielfalt der hier anzutreffenden Schicksale der Berufseinmündung: Von der Gesamtheit der Jugendlichen, die Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen haben und dem Werk mindestens bis zum 18. Lebensjahr verblieben sind (N = 144), hatten 40 % eine Berufsausbildung begonnen, darunter allerdings nur 7 % in industriellen Facharbeiterberufen (wie Dreher, Schlosser) und nicht weniger als 30 % in handwerklichen Berufen (wie Kfz-Mechaniker, Tankwart, Anstreicher sowie Bäcker und Metzger). 34 % der Gesamtheit aller angetroffenen Jugendlichen waren ohne weitere Zwischenstationen - außer vielleicht einer zeitweiligen Arbeitslosigkeit oder sonstwie verursachten Unbeschäftigkeit - in den untersuchten Betrieb eingemündet; 23 % der Jugendlichen hatten zuvor eine, 27 % zwei und 16 % drei oder mehr Hilfsarbeiterstellen innegehabt.

Über die soziale Herkunft der betreffenden Jungarbeiter liegen unterschiedliche Informationen vor: Die befragten betrieblichen Experten sprachen vielfach von "irgendwie schlimmen Familienverhältnissen". Nach den personalstatistischen Unterlagen bestehen diese "schlimmen Familienverhältnisse" so gut wie nie im Fehlen des Vaters, eher schon einmal in dessen vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wegen Zwangspensionierung oder Frühinvalidität. Nach den Aussagen der Befragten muß aber vor allem die jahrelange **Unregelmäßigkeit des**

Familienlebens und Tagesablaufs, das Fehlen von Betreuung, Verständnis, emotionalem Rückhalt etc. - also Faktoren, die vielfach durch die Schichtarbeit des Vaters bzw. beider Elternteile bedingt sind oder zumindest verschärft werden - dafür verantwortlich gemacht werden. ¹⁾

3. Organisation und Inhalt

Um die spezifische organisatorische und inhaltliche Ausgestaltung dieser Qualifizierungsform zu verstehen, ist es notwendig, deren "Vorläufer" und wiederum deren Probleme zu kennen. Wie schon in der Vorbemerkung skizziert, ist es generell in bestimmten Betrieben aufgrund dort vorherrschender technischer und organisatorischer Bedingungen schwierig, jugendliche Hilfskräfte produktiv zu beschäftigen und sie dabei zugleich auf ihren späteren anspruchsvolleren Einsatz als Angelernte in der Produktion vorzubereiten.

-
- 1) Ohne daß dieser Problematik in dieser Studie genauer nachgegangen werden konnte, scheint sich hier ein Zusammenhang zwischen belasteten Arbeitsbedingungen der Eltern und bestimmten Defiziten in ihren Sozialisationsleistungen gegenüber ihren Kindern abzuzeichnen. Dafür spricht im übrigen auch, daß in dieser Arbeitsmarktregion, wo solche harten Arbeitsbedingungen generell dominieren - ein westdeutscher Arbeitsamtbezirk mit einer Reihe von Stahlwerken, Stahlverarbeitungsbetrieben und Kohlenzechen - der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß schon immer überdurchschnittlich hoch war.

Das erste Problem versuchten und versuchen - nach Informationen aus allen im Rahmen der Untersuchung befragten Betrieben - die Betriebe traditionellerweise dadurch zu lösen, daß sie die Jugendlichen mit solchen Hilfstätigkeiten beschäftigen, die nicht unter die Auflagen des Jugendarbeitsschutzgesetzes fallen; und zwar, wo dies möglich ist, in Werksabteilungen, in denen solche Tätigkeiten gehäuft auftreten. Typische Formen solcher provisorischer Beschäftigung und Einschleusung in den Betrieb sind einerseits Laufbotentätigkeiten, andererseits Tätigkeiten in Labors, in der Produktkontrolle etc. Diese Tätigkeiten haben keine oder nur eine begrenzte Verwandtschaft mit den späteren Angelerntentätigkeiten in der Produktion; die Einschleusungsbereiche unterscheiden sich ja kategorial von den Werksteilen, in welche die Überstellung nach dem 18. Lebensjahr erfolgt.

Dem zweiten Problem, die Jungarbeiter in der Zeit bis zum 18. Lebensjahr soweit mit Basiskenntnissen und Verhaltensweisen auszustatten, daß das Überwechseln in die Produktion rasch und reibungslos vor sich geht, war und ist damit allerdings nicht ausreichend Rechnung getragen. Zwar kann angenommen werden, daß diese Tätigkeiten ein gewisses Maß an Einführung in die Gegebenheiten des Betriebes und eventuell bestimmte Grundprinzipien der Produktion mit sich brachten; aber über das spezifische Wissen und die spezifischen Fähigkeiten, welche beim späteren Einsatz erforderlich sind, verfügen die Achzehnjährigen dann nicht. Die qualifikatorische Vorbereitung für den späteren Einsatz ist also unzureichend.

So wurde in dem Stahlwerk, in dem die hier geschilderte Qualifizierung durch systematisch rotierenden Arbeitseinsatz in zwei betrieblichen Einschleusungsbereichen praktiziert wird, als Grund für die Abkehr von der traditionellen Einschleusungsform unter anderem angegeben, daß sich in der Produktion - zumindestens in der Übergangszeit - die Probleme mit solchen jungen Arbeitern häuften, die ihre Jungarbeiterzeit in produktionsfernen Abteilungen bzw. Tätigkeiten verbracht hatten.

Außerdem, so wurde verschiedentlich - auch in den Betrieben, die sich durch Förderkurse zu helfen suchen - angegeben, erfolgt diese Art der Einweisung "unkontrolliert", niemand habe Verantwortung und Übersicht über den einzelnen Jugendlichen, geschweige denn über die Gesamtgruppe der so eingeführten Jugendlichen; niemand könne sie beurteilen, was für eventuelle Selektionsmaßnahmen ja relevant wäre.

Dazu kommen quantitative Gründe für die Abkehr von diesen traditionellen Einschleusungsformen: Zum einen hat die Zahl der Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze, welche in solchen Abteilungen existieren und den Jugendarbeitsschutzbestimmungen entsprechen, durch verschiedene Rationalisierungsmaßnahmen absolut abgenommen. Zum anderen ist den Jugendlichen eine massive Konkurrenz um sogenannte "Schonarbeitsplätze" erwachsen durch die Verpflichtung der Betriebe, etwa Frühinvalide und Schwangere auf solchen Arbeitsplätzen zu beschäftigen.

Diese Bedingungen machen die Einführung und die spezifische Ausgestaltung der hier geschilderten Qualifizierungsprozesse durch systematisch rotie-

renden Arbeitseinsatz in betrieblichen Einschleusungsbereichen verständlich.

Man versucht, den Qualifizierungsnotwendigkeiten bei minimaler Störung des Produktionsprozesses und unter gleichzeitiger maximaler Nutzung des aktuellen Arbeitseinsatzes der Jungarbeiter zu genügen, in dem die spezifischen qualifizierenden Momente unmittelbarer Bestandteil des täglichen Arbeitsvollzugs des Jungarbeiters sind; idealtypisch konstituieren allein Form, Inhalt und Ablauf des konkreten Arbeitsprozesses auch die Art der Qualifizierung.

Dem liegt der allgemeingültige Sachverhalt zugrunde, daß jede Tätigkeit ja immer gleichzeitig Lernprozesse ¹⁾ enthält, deren Ergebnis - bestimmte Qualifikationsmomente - gespeichert und auf andere Tätigkeiten übertragen werden können; dabei ist anzunehmen, daß hier nicht nur gewissermaßen "Additionen" von einzeln erworbenen Qualifikationsmomenten erfolgen, sondern auch qualitative Veränderungen im Sinne einer Verdichtung und Verallgemeinerung derselben.

Diese im Prinzip allen Anlernprozessen zugrundeliegenden Sachverhalte werden nur deshalb als eigene Qualifizungsmaßnahmen dargestellt, weil sie hier in spezifischer Weise systematisch, bewußt und mit explizitem Bezug auf Qualifizierungs-

1) Neben Prozessen der Entlernung.

notwendigkeiten genutzt werden.

Die Auswahl der Arbeitsplätze ist nicht nur nach den Kriterien des Jugendarbeitsschutzgesetzes, der geringeren Gefährlichkeit und Belastung sowie der geringeren fachlichen Anforderungen erfolgt; sie zeichnen sich auch - zumindest nach Meinung der Gesprächspartner in den Betrieben - aus durch Stufen in der Schwierigkeit der Anforderungen und in dem Maße an Betriebserfahrung, das sie zugleich vermitteln und voraussetzen. Das heißt, daß hier - idealtypisch gesehen - eine gewissermaßen ansteigende Leiter von Anforderungen besteht.

In dem untersuchten Stahlwerk bestanden diese Einschleusungsbereiche in der Verladung, der Verpackung, an der Nachschneidemaschine, in der elektrolytischen Verzinkung, der Zurichtung und der Lagerwerkstatt; diese Betriebsbereiche liegen in unmittelbarer Nachbarschaft zu den späteren Einsatzbereichen und sind teilweise unmittelbar durch den Produktionsprozeß mit diesem verbunden. Es befinden sich hier - räumlich konzentriert und einem gemeinsamen Betriebsleiter unterstellt - Arbeitsplätze unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades, die zum Teil ständig von erwachsenen (darunter auch ausländischen) Arbeitskräften besetzt waren, zum Teil von den durchgeschleusten Jugendlichen; dabei gibt es - idealtypisch gesehen - jeweils eine Mehrzahl von gleichartigen Arbeitsplätzen der einzelnen Schwierigkeitsgrade.

Bei der Durchschleusung der Jugendlichen durch diese Arbeitsplätze werden sowohl die in den Tätigkeiten liegenden Qualifizierungschancen genutzt wie auch bestimmte Vorteile der Konzentration der Jungarbeiter auf einen Einschleusungsbereich: Die-

se erlaubt die gleichzeitige und relativ einheitliche ¹⁾ Qualifizierung größerer Quanten von Jungarbeitern. Außerdem ermöglicht diese Konzentration auch ihre relativ intensive Betreuung und Kontrolle durch den für sie zuständigen Leiter des Betriebsbereichs. Ihre Verteilung auf mehrere Stufen und Unterabteilungen in diesem Einschleusungsbereich bedingt einen relativ intensiven Kontakt mit einer Mehrzahl von erwachsenen Arbeitskräften, da sie ja jeweils für einige Wochen oder Monate mit dem ständigen Personal dieser Unterabteilung zusammenarbeiten; dies ermöglicht noch einmal Betreuung und Kontrolle von seiten dieser Arbeitskräfte.

"Betreuung und Kontrolle" bedeuten hierbei zweierlei. Einmal laufen hier - von den erwachsenen Personen teils bewußt, teils unbewußt gesteuerte - Prozesse der Einflußnahme auf die Jugendlichen ab. Durch die - bei unterschiedlichen Betreuungspersonen unterschiedlichen - Mischungen von pädagogischer Zuwendung, Verständnisbereitschaft etc. einerseits und harten Sanktionsandrohungen andererseits wird versucht, möglichst viele Jugendliche "doch noch irgendwie hinzukriegen", das heißt von den Folgen verschiedener, mehr oder minder gescheiterter beruflicher Starts zu befreien und in geordneter Weise in das Arbeitsleben zu integrieren.

1) Verglichen mit der vereinzelt und im Ergebnis unübersichtlichen Qualifizierung durch Laufboten-Tätigkeiten etc.

Daneben und damit verbunden laufen Prozesse des möglichst genauen Auslotens der Jugendlichen nach ihren Problempunkten, ihren Interessen, Verhaltensweisen und Möglichkeiten. Diese Versuche, zu einigermaßen fundierten Beurteilungen der Jugendlichen zu kommen, sind relativ stark institutionalisiert: Die Ergebnisse der Beobachtung durch den Leiter des Teilbetriebs und einige erwachsene Arbeitskräfte münden in detaillierte, in relativ kurzen Zeitabständen auf den neuesten Stand gebrachte Beurteilungen der Jugendlichen ein, die mit dem Leiter der Personalabteilung (sowie gegebenenfalls mit den für Jungarbeiter zuständigen "Paten") abgesprochen werden.

Nach diesem relativ ausgefeilten Beurteilungssystem werden die Jugendlichen in zwei verschiedenen "Qualitätsklassen" sortiert, was - wie dargestellt - als Grundlage für ihren Einsatz an unterschiedlich anspruchsvollen Arbeitsplätzen sowohl im Einschleusungsbereich wie später in der Produktion, aber auch für unterschiedlichelohneinstufung im jugendlichen Alter dient.

Außerdem sind Beobachtungen und Beurteilungen Grundlage für Selektionsprozesse: Nach Aussagen der Befragten werden durchschnittlich ca. 30 % der ursprünglich eingestellten Jugendlichen entlassen.

Aus Gesprächen, die in dem untersuchten Stahlwerk geführt wurden mit Kollegen und unteren Vorgesetzten des Einschleusungsbereichs wie auch denjenigen Teilen der Produktion, in denen die Jugendlichen nach Erreichung des 18. Lebensjahres erstmals eingesetzt werden sollen, war der Eindruck zu gewinnen, daß sie auf der Grundlage von solchen Beurteilungen die ihnen geeignet scheinenden jungen Arbeitskräfte

aussuchten und entsprechende Ansprüche auf sie anmeldeten. Die einzelnen benachbarten Betriebsteile können also mittelfristig Nachwuchsvorsorge betreiben und dabei eine Reihe von Risiken und Nachteilen, die völlig unbekannt Arbeitskräfte mit sich bringen würden, vermeiden.

Die geschilderte Funktionalität der hier vorliegenden Qualifizierungsform ist jedoch in verschiedenen Punkten zu relativieren. Auch wenn man unterstellt - was im Rahmen der Untersuchung natürlich nicht wirklich zu überprüfen war -, daß eine gewisse Stufung in den Anforderungen der Arbeitsplätze und damit eine arbeitspädagogisch stichhaltige Abfolge der Arbeitsplätze existiert, ist die Einhaltung einer solchen "idealen Reihenfolge" durch verschiedene betriebliche Bedingungen tendenziell gefährdet: Da es auf jeder Anforderungsstufe quantitativ nur relativ wenige Arbeitsplätze gibt, kann eigentlich nicht eine größere Zahl von Jugendlichen gleichzeitig mit der Penetration in den Betrieb beginnen, es können immer nur kleine Grüppchen oder auch nur Einzelne eingestellt werden. Alle möglichen Zufälligkeiten in den Quanten der jeweils neu auftauchenden Jungarbeiter führen deshalb dazu, daß die "idealtypische Reihenfolge" des Arbeitsplatzwechsels nicht immer eingehalten werden kann. Außerdem haben aktuelle Personalbedürfe sowohl im Einschleusungsbereich 1)

-
- 1) Zumindest in einem der beiden untersuchten Einschleusungsbereiche wurden die dem einzelnen Jugendlichen gebotenen Möglichkeiten zum Arbeitsplatzwechsel sehr gering gehalten; wengleich die dafür angeführten Gründe pädagogischer Art - Stabilisierung in vertrautem Milieu etc. - sicher nicht ganz von der Hand zu weisen sind, weist doch einiges darauf hin, daß hier das deutliche Interesse des Leiters dieses Bereichs mitspielte, unbeliebte Arbeitsplätze dauerhaft zu besetzen.

wie auch in den benachbarten "Abnehmer-Betriebs-
teilen" ¹⁾ zur Konsequenz, daß diese dann eben auch
mit Jungarbeitern "ausserhalb der Reihenfolge" ge-
deckt werden.

Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme beträgt zwi-
schen einem knappen halben und einem guten Jahr.

Der Fallstudienbetrieb achtete - nach anfänglich
etwas mehr Großzügigkeit in bezug auf das Alter -
zum Untersuchungszeitpunkt relativ strikt darauf,
daß die Jugendlichen mindestens 17 Jahre alt sind
und deshalb nicht länger als ein Jahr außerhalb
der Produktion beschäftigt werden müssen. Als Grund
dafür wird angeführt, daß ein relativ langandauern-
des Verbleiben im Einschleusungsbereich zu viel
"Einschleusungskapazität" binden würde, weil dies
unter anderem relativ viel organisatorischen Auf-
wand und die Existenz einer ziemlich langen Kette
aufeinander aufbauender, qualifikatorisch abgestuf-
ter Arbeitsplätze erfordern würde. Außerdem wird
befürchtet, daß eine zu lang anhaltende Einführungs-
phase den Elan des Neubeginns in relativ unbekannter
Umgebung rasch erlahmen lassen würde.

4. Austrittssituation

Diese Qualifizierungsmaßnahme endet für die Jugendl-
lichen spätestens mit dem Erreichen des 18. Lebens-
jahrs, das heißt in dem Monat, wo sie nicht mehr
den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzes unter-
liegen und damit insbesondere in Kontischichtbe-
trieben eingesetzt werden können.

1) Dieser vorzeitige Abbruch der Qualifizierungsmaß-
nahmen im Einschleusungsbereich wird, wie oben
bereits angedeutet, - in geringen Quanten, aber
immerhin - sogar systematisch praktiziert: Eini-
ge Jugendliche werden schon vor Erreichen des
18. Lebensjahres aus dem Einschleusungsbereich
herausgenommen und an Übertrittsarbeitsplätze
in der Produktion überstellt.

Die weitere Zukunft im Betrieb weist eindeutig in Richtung auf Arbeitseinsatz und nicht auf Weiterqualifizierung. Für die meisten ehemaligen Jungarbeiter bedeutet dies den Übergang auf Dauerarbeitsplätze als Angelernte "in der Produktion", das heißt in dem Bereich, in dem ausschließlich dem Jugendarbeitsverbot unterliegende, also stark belastete Arbeitsplätze existieren. Ein Teil der Jugendlichen verbleibt im Einschleusungsbereich, - dann allerdings auch unter den erschwerten Arbeitsbedingungen für Erwachsene und damit häufig auch an denjenigen Arbeitsplätzen des Einschleusungsbereichs, die ebenfalls dem Jugendarbeitsverbot unterliegen.

Soweit die erforderlichen arbeitsplatzspezifischen Anlernungen nicht schon in der letzten Phase vor Erreichung des 18. Lebensjahres vorgenommen werden, ist diese Überstellung mit einer solchen Einweisung verbunden.

Die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung der jungen Arbeitskräfte gestalten sich nach dem Angebot der Erwachsenenbildung, wie es im Prinzip allen Arbeitskräften offeriert wird. Es bauen sich keine formalisierten Qualifizierungskarrieren auf dieser Qualifizierungsform auf; in Kategorien formalisierter Bildungsgänge gedacht, sind diese Qualifizierungsmaßnahmen also Sackgassen. Dabei ist allerdings nicht auszuschließen, daß zumindest der Teil der Jugendlichen, der als für die anspruchsvolleren Ersteinsatz-Arbeitsplätze innerhalb der Produktion geeignet befunden wird, später die typische Berufsentwicklung von qualifizierten Angelernten durchläuft: In der

Stahlindustrie gibt es ja faktische Aufstiegstraditionen von Angelernten ¹⁾, die mit entsprechenden Qualifikationszuwachs verbunden sind, aber normalerweise auf Vorqualifizierungen aufbauen, die außerhalb des Stahlbereichs erworben worden sind - insbesondere auf Berufsausbildungen des Handwerks. Ob allen oder einzelnen Jugendlichen, die durch den geschilderten Arbeitsplatzwechsel in einem Einschleusungsbereich (und den begleitenden Förderkurs) qualifiziert wurden, die Einmündung in diese Karriere "gehobener" Angelernter gelingt, konnte nicht überprüft werden, da es jene Qualifizierungsform in dem betreffenden Betrieb ja erst wenige Jahre gibt, ein solcher Aufstieg deshalb also noch gar nicht möglich wäre. ²⁾

-
- 1) Zum Beispiel der Aufstieg vom 4. zum 1. Schmelzer. Die Installierung des systematischen Arbeitsplatzwechsels in einem Einschleusungsbereich bedeutet in dieser Perspektive also die (bewusste) Übertragung dieser Prinzipien von historisch gewachsenen Qualifizierungsformen für Erwachsene auf Jugendliche und ihre Explizierung und Systematisierung.
 - 2) Solche traditionellen Aufstiegsmöglichkeiten könnten in der Zukunft allerdings allmählich weniger werden durch die Einführung einer regulären Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter vor einigen Jahren. In dem Ausmaß, in dem die gehobeneren Tätigkeiten für Produktionsarbeiter in der Hüttenindustrie zukünftig durch Facharbeiter besetzt werden, sind die jungen Angelernten tendenziell von einem Aufstiegsstau betroffen.

II. Maßnahmenart:

Betriebseigene Förderkurse

Eine zweite wichtige und teilweise schon seit längerer Zeit praktizierte Qualifizierungsmaßnahme stellen betriebseigene Förderkurse für Jungarbeiter dar. Wie auch beim systematisch rotierenden Arbeitseinsatz in einem betrieblichen Einschleusungsbereich richten sich die dabei intendierten Qualifizierungsbemühungen der Betriebe auf Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis, welche der Betrieb als Arbeitskräfte auch und zum Teil vor allem im Hinblick auf ihre spätere Beschäftigung als Produktionsarbeiter rekrutiert.

Die Qualifizierung im Rahmen der Förderkurse ergänzt die innerhalb des produktiven Einsatzes ablaufenden Qualifizierungsprozesses (learning by doing). Im Unterschied zu der vorher geschilderten Qualifizierungsmaßnahme verläuft hier die Qualifizierung innerhalb des Arbeitsprozesses in fast allen untersuchten Betrieben unsystematisch und ungeplant; die einzige Ausnahme stellt der Fall des bereits geschilderten Stahlwerks dar, wo betriebs-eigener Förderkurs und systematisch rotierender Arbeitseinsatz in einem betrieblichen Einschleusungsbereich miteinander kombiniert sind.

Solche betriebseigenen Förderkurse sind im Rahmen der Erhebungen für diese Studie untersucht worden

- o in dem Stahlwerk, in dem die eben skizzierte Qualifizierung durch systematisch rotierenden Arbeitseinsatz in einem betrieblichen Einschleubungsbereich existiert (kombiniert mit dieser),
- o in einem metallverarbeitenden Großunternehmen und
- o in einem der beiden Großunternehmen der chemischen Industrie.

Außerdem lassen die ersten (telefonischen) Informationen aus dem zweiten Großunternehmen der Chemie und aus einem mittelgroßen Textilbetrieb vermuten, daß es auch hier solche Förderkurse mit dem Ziel der Qualifizierung von Jugendlichen gab oder früher gegeben hatte; bei der Befragung im Betrieb wurden allerdings die Beschäftigung und damit Qualifizierung von Jungarbeitern in Abrede gestellt. 1)

Zwischen den Maßnahmen der einzelnen Betriebe bestehen zum Teil deutliche Unterschiede in den Details der Zielsetzung sowie der Dauer und des Umfangs dieser Kurse; teilweise gibt es auch innerhalb des einzelnen Betriebs verschiedene Kurse. Über alle Unterschiede im Detail hinweg ist den untersuchten betriebseigenen Förderkursen gemein-

1) Ferner liegen Informationen vor über die Existenz von solchen Förderkursen in einigen anderen Betrieben, die aber nicht in die Untersuchung einbezogen wurden, da dort wesentlicher Anstoß für die Einrichtung die anthroposophische Weltanschauung der Betriebsleitung war; die dadurch bedingten spezifischen Modifikationen in der Begründung und in der Ausgestaltung ließen Schwierigkeiten in der Erfassung der betrieblichen Interessen erwarten, was nicht im Interesse der Untersuchung lag.

sam, daß die Jugendlichen regelmäßig außerhalb ihres produktiven Einsatzes unterrichtet und betreut werden und daß die Förderkurse als Ergänzung des als unzureichend empfundenen Unterrichts in den Jungarbeiterklassen der Berufsschule verstanden werden.

1. Institutionalisierungsform

Die betriebseigenen Förderkurse weisen gegenüber dem Produktionsprozeß organisatorische Eigenständigkeit auf, insofern sie eine regelmäßige vorübergehende Herausnahme der Jugendlichen aus ihrem produktiven Einsatz zu qualifikatorischen Zwecken bedeuten. Die relative Eigenständigkeit dieser Kurse gegenüber dem Produktionsprozeß zeigt sich nicht nur in der räumlichen Distanz zum normalen Arbeitsplatz, sondern auch in einem von der alltäglichen Arbeitssituation relativ abgehobenen Erfahrungsreich; die Inhalte der Unterrichtung und Betreuung unterscheiden sich deutlich von der Tätigkeit im Arbeitsprozeß und sind nur teilweise direkt auf diese bezogen; das Personal, das die Jugendlichen in den Förderkursen betreut, ist in der Regel ein anderes als das am Arbeitsplatz für sie zuständige. ¹⁾

-
- 1) Die Kursverantwortlichen nehmen in der Regel auf den Arbeitseinsatz und damit die Gesamtsqualifizierung der Jungarbeiter über die Konzipierung und Durchführung der Förderkurse hinaus keinen Einfluß; allerdings nehmen sie Beschwerden der Jugendlichen über die Situation am jeweiligen Arbeitsplatz entgegen und versuchen gelegentlich, Abhilfe zu schaffen.

Die absolute Teilnehmerstärke variiert je nach Größe des durchführenden Betriebs, der Laufzeit des Kursprogramms und vor allem der betriebspezifischen Rekrutierungspolitik (d.h. dem jeweiligen Bedarf an zukünftigen Angelernten). Eine Untergrenze ist deutlich dadurch gezogen, daß zur gleichen Zeit jeweils mindestens so viele Jungarbeiter gefördert und damit auch rekrutiert werden, daß sich die Einrichtung eines eigenen Kurses organisatorisch lohnt; das bedeutet also immer mindestens ca. 15 Teilnehmer pro Jahr. Die höchsten Werte wurden in einem Großunternehmen der Chemie festgestellt, das in jüngerer Vergangenheit jährlich ca. 150 - 200, vor längerer Zeit sogar bis über 400 neue Jungarbeiter rekrutierte und in die Förderungsmaßnahmen einbezog.

Wie erwähnt besteht keine prinzipielle Einheitlichkeit in der Behandlung aller Jungarbeiter des jeweiligen Betriebs. Einzelne Betriebe haben für die von ihnen beschäftigten Jungarbeiter unterschiedliche Qualifizierungsziele vor Augen, die zum Teil an in der Person liegende Merkmale gebunden werden, insbesondere an die unterschiedlichen Voraussetzungen der Jugendlichen für Qualifizierung (wie etwa von der Vorbildung und dem Problemhintergrund der Jugendlichen abhängige individuelle Schwankungen des Qualifizierungsbedarfs, unterschiedliches Eintrittsalter, Geschlecht).

So gibt es in einem Betrieb Förderkurse für Knaben, die später in der Produktion eingesetzt werden, und für Mädchen, die später überwiegend in der Kontrolle arbeiten werden; in einem anderen

Betrieb wird danach differenziert, ob die Jugendlichen später unmittelbar in die Produktion überstellt werden oder ob eine Übernahme in ein Lehrausbildungsverhältnis möglich oder wahrscheinlich ist; und schließlich werden die Jugendlichen in zwei Betrieben je nach unterschiedlichem Anspruch des späteren Arbeitseinsatzes in "Leistungsgruppen" aufgeteilt.

2. Die Voraussetzungen der Jugendlichen

Die Auswahlkriterien, nach denen die Jugendlichen als Jungarbeiter eingestellt werden, reichen vom bloßen Lebensalter über die schulische Vorbildung bis zur Herkunft aus Familien, von denen wenigstens ein Elternteil im Betrieb beschäftigt ist. ¹⁾

Methoden und Quoten der Selektion, die Art der Auswahl und das zahlenmäßige Verhältnis von Bewerbern zu tatsächlich eingestellten Jungarbeitern schwanken von Betrieb zu Betrieb und variieren zudem teilweise im Zeitablauf (das heißt wohl in Abhängigkeit von wechselnden Arbeitsmarktlagen).

-
- 1) Hintergrund des letzteren Kriteriums für Rekrutierung ist einerseits ein offensichtlich bestehender gewisser Druck von erwachsenen Arbeitskräften, ihre Kinder im Betrieb zu beschäftigen, - ein Druck, auf den die untersuchten Betriebe angesichts ihrer Knappheit an erwachsenen Arbeitskräften quasi mit einer "Fürsorgepflicht" auch für die Kinder antworteten; zum anderen scheint den Betrieben die elterliche Werkszugehörigkeit eine gewisse Gewähr für Solidität der Bewerber zu garantieren und/oder die Erleichterung von Erziehungsprozessen zu versprechen, da man ja beim Auftreten von Schwierigkeiten über einen raschen und nachhaltigen Durchgriff auf die Eltern verfügt.

Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, daß diese Zusammensetzung - innerhalb der angegebenen Schwankungsbreiten - in den untersuchten Betrieben zu einem Zeitpunkt (Frühjahr und Frühsommer 74) vorgefunden wurde, der noch nicht durch die seither rapide einsetzende Lehrstellenverknappung gekennzeichnet war, sodaß diese Zusammensetzung nicht als konstante Größe angesehen und in die Gegenwart mit ihren sehr anderen Lehrstellen- und Arbeitsmarktverhältnissen hineinprojiziert werden darf.

3. Organisation und Inhalt

Die Kurse weisen in bezug auf Qualifizierungsinhalte und -organisation gewisse Unterschiede auf. Der Vergleich der verschiedenen Kursprogramme ist nicht ganz einfach, da Ziele, Curricula, Umfang, Laufzeit etc. in unterschiedlichem Maße formalisiert bzw. schriftlich fixiert sind.

Über alle Unterschiede in Inhalt und Organisation der Qualifizierungsmaßnahmen hinweg lassen sich folgende gemeinsame Qualifizierungsziele und darauf bezogene curriculare Einheiten benennen, die allerdings bei einzelnen Kursen unterschiedlich relevant und in unterschiedlicher Weise kombiniert sind:

(1) Es werden Basisinformationen über Betrieb und Arbeitsprozesse vermittelt wie zum Beispiel Kenntnisse über Arbeitsstätten und Werksgelände, Firmengeschichte, hauptsächlich hergestellte Produkte oder Unfallschutz.

Diesem Ziel sollen insbesondere Informationsstunden, ein Betriebsrundgang und verschiedene Besichtigungen von einzelnen Produktionsstätten Rechnung tragen.

(2) Man versucht, Defizite aus ungenügender Vorbildung in Familie und allgemeinbildendem Schulwesen auszugleichen; darunter fallen unter anderem Lücken in den Grundkenntnissen wichtiger Schulfächer.

Im Vordergrund der hierauf orientierten curricularen Einheiten stehen zum einen "Nachhilfeunterricht" - etwa in den Grundrechnungsarten, Rechtschreiben und im deutschen (mündlichen) Ausdruck -, zum anderen das Einüben adäquaten Verhaltens "in der Gemeinschaft", das Lernen von Umgangsformen etc.

(3) Als noch wichtiger wird allgemein die Stärkung und Entwicklung der Persönlichkeitsstruktur der Jugendlichen angesehen; dabei spielten eine besondere Rolle das Auffangen von

- o "Berufsfindungsschwierigkeiten, bedingt durch unzureichende Schulbildung und Berufsaufklärung, mangelnde soziale Reife und belastete Familiensituation";
- o "Problemen des Entwicklungsalters (Pubertät)";
- o "Umstellungsproblemen in einem neuen Lebensbereich, der Arbeitswelt";
- o Reserviertheit der Jugendlichen gegenüber ihrer Umwelt, weil sie von verschiedenen Niederlagen in der Vergangenheit geprägt sind;

- o fehlendem Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und in den Betrieb, insbesondere dann, wenn Jugendliche als Lehrstellenbewerber abgewiesen worden sind. 1)

Folgende Kurselemente sind besonders auf diese Zielsetzung abgestellt: Vermittlung von Informationen aus dem sozialen und persönlichen Bereich; "spielerische" Lerninhalte wie insbesondere Basteln und Sport, die neue und zum Teil erstmalige Bewährungsmöglichkeiten für die Jugendlichen darstellen; Anregungen zur Freizeitgestaltung.

(4) Wichtigstes Qualifizierungsziel ist aber die Stabilisierung der Jugendlichen für die Arbeitssituation; das bedeutet zum einen die Unterstützung beim Durchstehen der Probleme am Arbeitsplatz schon während der Förderzeit (also vor dem 18. Lebensjahr), zum anderen die Vorbereitung auf die Arbeitsbedingungen des Angelernten im späteren Arbeitsleben.

Eine Reihe der bereits genannten Kurselemente sind auch auf dieses Qualifizierungsziel bezogen; daneben sind zu nennen

- o die Hebung der manuellen Geschicklichkeit (zunächst eher allgemein durch Basteln und Werken, später dann teilweise durch stärker tätigkeitsbezogene Übungen, etwa Bohren, Gewindeschneiden, Senken);

1) Zitiert nach dem schriftlichen Ausbildungskonzept eines Großunternehmens der Chemischen Industrie.

Übersicht über die zeitliche und sachliche Gliederung eines betriebseigenen Förderkurses:

Inhalt Phase	Sport	Theoretischer Unterricht	Praktischer Unterricht
1. Jahr	(In allen 3 Jahren der gleiche Umfang, mit altersgemäß variierendem Inhalt)	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung - Firmenorganisation - Firmenerzeugnisse - Unfallschutz - Betriebsfeuerwehr - Rechnen 	<ul style="list-style-type: none"> - Tonarbeiten - Holzarbeiten
2. Jahr		<ul style="list-style-type: none"> - Fertigungsunterweisung - Besichtigung der Fertigungsstätten - Unfallschutz - Betriebsfeuerwehr 	<ul style="list-style-type: none"> - Holzarbeiten - Kupfertreibarbeiten - Drahtbiegearbeiten
3. Jahr		<ul style="list-style-type: none"> - Einführung und Unterweisung in das Kontrollwesen - Besichtigung der Kontrolle - Unfallschutz - Gruppengespräche 	<ul style="list-style-type: none"> - Anreißen und Teilarbeiten - Übungen: Bohren, Gewindeschneiden und Senken - Montagearbeiten
4. Jahr	Versetzung und Anlernen am zukünftigen Arbeitsplatz		

- o der Abbau der Diskrepanz zwischen den Vorstellungen der Jugendlichen in bezug auf die gewünschte Tätigkeit und den realistischere zu erwartenden Anforderungen;
- o die Entgegennahme und Besprechung von Beschwerden der Jugendlichen über ihre Situation am Arbeitsplatz.

Der auf der Seite 69 dargestellte zeitliche Plan aus einem der untersuchten Betriebe läßt exemplarisch erkennen, wie sich der Zusammenhang von Qualifizierungszielen, Kursinhalten und einigen Organisationselementen in einem bestimmten Förderkurs darstellt.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß für diese Kurse zweierlei kennzeichnend ist:

Zum einen vermitteln sie sowohl praktische wie auch theoretische Lerninhalte, wobei das Mischungsverhältnis bei den verschiedenen Kursen wie auch beim einzelnen Kurs im Zeitablauf variiert.

So beginnen etwa in einem der Fallstudienbetriebe die Kurse mit einem relativ hohen Anteil an "Theorie" im ersten Jahr (ca. 2/3 der Zeit); im weiteren Jahr nimmt dieser Anteil deutlich ab, im dritten Jahr wird ausschließlich praktische Unterweisung betrieben. Der hohe Theorieanteil in der ersten Phase hat den Zweck, die Geeignetheit einzelner Jugendlichen für deren eventuelle Übernahme in Lehr- ausbildung zu testen einerseits und sie auf diese mögliche spätere Ausbildung vorzubereiten andererseits. 1)

1) Die Multifunktionalität mancher Förderkurse kommt hier besonders deutlich zum Ausdruck.

Zum anderen bieten diese Kurse sowohl sozialpädagogische Betreuung wie auch stark berufsfachlich orientierte Unterrichtung und Unterweisung; auch hier variieren die Mischungsverhältnisse zwischen den Kursen der verschiedenen Betriebe wie auch innerhalb des einzelnen Betriebs im Zeitablauf.

Auf der Basis der untersuchten Fälle läßt sich überdies vorsichtig verallgemeinern, daß diese Qualifizierungsmaßnahmen zu Beginn ihrer Einrichtung eine stärker sozialpädagogische Ausrichtung besaßen, - auch wenn als *U r s a c h e* für die Rekrutierung der Jugendlichen und ihre Qualifizierung auch für den damaligen Zeitpunkt Probleme der fachlichen Qualifikation angegeben werden. ¹⁾ Nach kürzerer oder längerer Praktizierung der Qualifizierungsmaßnahmen scheint man die Kursinhalte stärker auf die Aufhebung von Defiziten an allgemeinbildenden und insbesondere an fachlichen Qualifikationen ausgerichtet zu haben.

-
- 1) Der konkrete Anstoß für die Einführung der Förderkurse wird in den Schilderungen der Befragten verschiedentlich mit der Initiative und dem Engagement von Einzelpersonen des Betriebes verbunden. Die jeweils dominierende Begründung für die Einführung der Förderkurse schwankt zwischen Argumenten wie "Jugendliche müssen von der Straße weggeholt werden", "es geht nicht an, daß für diese armen Kerle nichts getan wird" auf der einen Seite und Argumenten wie "die Jungarbeiter im Betrieb gehen ohne besondere Betreuung vor die Hunde", "wir wollen nicht noch so eine Problemgruppe wie die Schwerbeschädigten" bzw. "die Umsetzungsschwierigkeiten nicht geförderter Jungarbeiter belasten den Betrieb letztlich stärker als die Aufwendungen für ein Förderprogramm" auf der anderen Seite.

Als Beleg und besondere Variante für einen solchen möglichen Trend kann die bereits angesprochene Entwicklung in dem metallverarbeitenden Betrieb gelten: Dort hat man sich bereits in den vergangenen Jahren allmählich von allgemeiner Betreuung auf zunehmende Fachqualifizierung umorientiert, heute plant die Ausbildungsabteilung eine verstärkte fachliche Qualifizierung der Jugendlichen für die spätere Arbeitssituation durch systematische Anlernung an einer Reihe von Akkordmaschinen schon vor dem 18. Lebensjahr.

Diese Qualifizierungsziele zu realisieren wird mit Hilfe von Lehrplänen versucht, die von den früher oder noch heute tätigen Ausbildungspersonen der Betriebe in eigener Regie entwickelt worden sind und zum Teil noch laufend kleineren Revisionen unterliegen.

Bei den stärker fachlich orientierten Kurselementen werden dabei zum Teil curriculare Unterlagen verwendet, die aus beruflichen Qualifizierungsgängen entnommen sind (zum Beispiel einzelne Übungen aus dem ABB-Grundlehrgang für Metall). Bei den eher (sozial-)pädagogisch und (sozial-)psychologisch orientierten Kursteilen erfolgen teilweise Rückgriffe auf weltanschaulich beeinflusste Erziehungsprinzipien und didaktische Verfahren der Heilpädagogik und deren praktische Sozialisationshilfen.

Die angewandten didaktischen Verfahren werden teilweise an den Charakter dieser curricularen Einheiten einerseits und die besonderen Probleme der Jungarbeiter andererseits anzupassen versucht.

Zum Beispiel wird in einem der Betriebe der Gruppenunterricht dem Frontalunterricht vorgezogen, um Interesse zu wecken und Autoritätsproblemen vorzu-

beugen. Oder es wird durch Basteln, Diskutieren, Spiele und Sport versucht, bestimmte Verkrampfungen der Jugendlichen zu lösen, Kontaktprobleme zu beseitigen bzw. einfach gewisse Entspannungsmöglichkeiten zu bieten. Verhaltensgestörte Jugendliche werden in Kleingruppen zusammengefaßt und mit einem therapeutischen Programm betreut. In einem anderen Betrieb wird allerdings als besondere didaktische Methode u.a. auch auf die im Verhältnis zur Unterweisung von Auszubildenden größere Lautstärke des Ausbildungspersonals verwiesen.

Teils mit den Unterschieden in den jeweiligen Zielsetzungen korrespondierend, teils ohne erkennbaren Zusammenhang damit, variiert die Laufzeit der Förderkurse: Zum Teil laufen sie ca. 3 Jahre, manche sind auch nur auf 1/2 Jahr bis 1 Jahr angelegt.

Auch der zeitliche Umfang der Förderkurse schwankt. Regelmäßig sich wiederholende Förderkurse beanspruchen in den untersuchten Betrieben von 1 Stunde bis zu 5 Stunden pro Woche. Meist wird die am Berufsschultag verbleibende Zeit mit diesen Kursen ausgefüllt.

Daneben werden zum Teil in unregelmäßigen Abständen zusätzliche Sonderveranstaltungen - nunmehr noch eindeutiger sozialpädagogisch orientiert - angeboten. 1)

4. Austrittssituation

Die Teilnahme an den Förderkursen kann beendet werden

- o bei Kündigung von Seiten des Betriebs infolge real zutreffender oder legitimatorisch vorgeschobener

1) Einschließlich Theaterbesuchen, Wochenendfahrten etc.

disziplinarischer Gründe ¹⁾ wie auch auf eigenen Wunsch des Jugendlichen, bei gesundheitlichen Überforderungen etc.;

- o mit dem Erreichen des 18. Lebensjahres, wenn der Jugendliche unter den üblichen Arbeitsbedingungen von Erwachsenen-Arbeitsplätzen in der Produktion beschäftigt wird;
- o zum Teil noch vor dem 18. Lebensjahr, wenn der Jugendliche in ein ordentliches Ausbildungsverhältnis übernommen wird. ²⁾

Die vorliegenden Informationen über die quantitative Verteilung der ehemaligen Jungarbeiter über die drei Austrittswege ergibt kein einheitliches Bild, insbesondere variiert die Übertrittsquote in ordentliche Ausbildungsverhältnisse von Betrieb zu Betrieb und innerhalb eines Betriebes im Zeitablauf erheblich.

-
- 1) Angegeben wurden etwa "keine Unterordnungsbereitschaft", "mangelndes Ordnungsgefühl", "Hang zum Lügen", "Trunksucht".
 - 2) Diese Möglichkeit existiert in fast allen der hier einbezogenen Fälle, mit Ausnahme der ausschließlich auf raschen Einsatz in der Produktion ausgerichteten Kombination von betriebseigenem Förderkurs und systematisch rotierendem Arbeitseinsatz in dem mehrmals angesprochenen Stahlwerk.

In einem Betrieb, der eine frühe Einstellung der Jugendlichen und in der Regel mehrjährige Förderung praktiziert, ergeben sich folgende Proportionen des Verbleibs:

- o Ungefähr ein Drittel nimmt an der Fördermaßnahme bis zum 18. Lebensjahr teil und wird dann auf einen Erwachsenen-Arbeitsplatz "in der Produktion" überstellt;
- o ein weiteres Drittel wird irgendwann - in der Regel nach 1-2 Jahren - in ein normales Ausbildungsverhältnis übernommen;
- o das letzte Drittel scheidet aufgrund eigenen Wunsches oder durch Entlassung vorzeitig aus dem Betrieb aus.

Davon etwas abweichend werden in einem Großunternehmen der Chemie mit starker Vorabselektion der Jugendlichen im langfristigen Durchschnitt etwa 1/5 der Jungarbeiter in Lehrausbildung übernommen, - über die einzelnen Jahre schwankend zwischen Quoten von knapp 15 % bis über 30 %. 1)

Der berufliche Ersteinsatz nach Teilnahme am Förderkurs erfolgt für die männlichen ehemaligen Jungarbeiter in aller Regel in der Produktion. Je nach betrieblichen Verhältnissen haben sie schon vorher im Bereich der eigentlichen Produktion gearbeitet oder aber waren nur in dessen Peripherie (Materialausgabe, Labors etc.) bzw. in der Verwaltung (z.B. als Botenjunge) tätig. Trifft letzteres zu, ist der Übergang in das normale Arbeitsleben mit ziemlich massiven Umsetzungs- und Anlernungsproblemen verbunden. Im ersteren Fall dagegen kennen die ehemaligen Jugendlichen bereits

1) Ausführlicheres zu dieser weit verbreiteten Praxis, aus den Jungarbeitern Auszubildende auszuwählen, vgl. Kapitel V im Teil A.

bestimmte Tätigkeiten, die für sie in Frage kommen, und brauchen nicht mehr im vollen Umfang angelernt zu werden. Selbst für diese schon relativ erfahrenen, vor allem mit bestimmten Kenntnissen der Verhältnisse des Betriebs ausgestatteten Jugendlichen ist der Übergang auf Tätigkeiten unter normalen Arbeitsbedingungen mit erheblichen Anpassungsproblemen verbunden, insbesondere dann, wenn wegen der Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzes in der zurückliegenden Zeit nicht eingeübte Erschwernisse wie Akkord und/oder Schichtarbeit hinzukommen.

In einem der untersuchten Betriebe wurden den jungen Arbeitern, wenn sie den Übergang nicht in der vom Betrieb üblicherweise erwarteten Frist schafften, gekündigt. Innerhalb von sechs Wochen müssen dort die jungen Arbeiter auf eine bestimmte Akkord-Mindestleistung 1) kommen, um ihren Arbeitsplatz zu behalten. Dies war nach den Erfahrungen der letzten Jahre sogar relativ häufig nicht der Fall, insbesondere massierten sich Kündigungen im Vorjahr der Untersuchung, was zu den bereits skizzierten Planungen der Ausbildungsabteilung mit dem Ziel einer Vorabanlernung an den Anlagen der Produktion führte.

Der Übertritt in eine berufliche Ausbildung verläuft im Prinzip nach den üblichen Modalitäten der Aufnahme von Lehrverhältnissen: Die Jungarbeiter bewerben sich - teils dem eigenen Wunsche fol-

-
- 1) Diese Mindestleistung entspricht ungefähr der nominellen 100 %-Normalleistung aus den üblichen Leistungslohnberechnungen, die etwa 20-25 % unterhalb der tatsächlichen Durchschnittsleistung einer routinierten Arbeitskraft liegt. Es wird erwartet, daß der ehemalige Jungarbeiter dieses (tendenziell obligatorische) Erwachsenen-Soll etwa nach einem Jahr erreicht.

gend, teils auf Anraten des Betreuungspersonals - um einen Ausbildungsplatz und müssen sich dann derselben Aufnahmeprüfung unterziehen wie Aspiranten, die von außerhalb (d.h. meist direkt von der Schule) kommen. Dabei bestehen zum Teil bestimmte Einflußmöglichkeiten des Förderkurspersonals auf die Bewerbung der Jugendlichen wie auch auf die Entscheidung der Ausbildungsabteilung über diese Bewerbung.

In einem Fallstudienbetrieb, wo die Jugendlichen von vorneherein in unterschiedlich geforderte und geförderte Leistungsgruppen aufgeteilt werden, ist für die Jungarbeiter aus den (relativ) ambitionierteren Kursen a priori eine gewisse, wenn auch beschränkte Anwartschaft auf eine Lehrstelle gegeben.

Die Initiative für die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis geht also - auf der Basis einerseits der Selektion und Verteilung bei der Einstellung und andererseits der laufenden Beurteilung während der Förderung - eindeutig von Seiten des Betriebs, insbesondere des Förderkurspersonals aus.

Die Ausbildungsberufe, in die die in Lehrausbildung übernommenen Jungarbeiter einmünden, rangieren fast immer am unteren Ende der betrieblichen und branchenspezifischen Berufshierarchie und waren deshalb (in der Vergangenheit) nur schwer durch Rekrutierung "normaler" Auszubildender zu besetzen.

So haben etwa in dem untersuchten metallverarbeitenden Werk ehemalige Jungarbeiter, die in eine Ausbildung einmündeten, vorwiegend die Berufe des Universalschleifers, Universalfräasers und Universalwerkzeugschleifers ergriffen, während bei den direkt von der Schule rekrutierten Auszubildenden die Berufe des Maschinenschlossers, Werkzeugmachers und

Elektronikers dominierten. In dem untersuchten Großunternehmen der chemischen Industrie traten die ehemaligen Jungarbeiter schwerpunktmäßig in bestimmte schlosserische Berufe (dabei insbesondere den besonders schwer zu besetzenden des Hochdruckrohrschlossers) ein; bei den normal rekrutierten Auszubildenden waren demgegenüber relativ viele Elektroberufe anzutreffen.

Über Weiterbildungsmaßnahmen, die explizit für aus ehemaligen Jungarbeitern hervorgegangene Produktionsarbeiter eingerichtet worden wären, gibt es keine Informationen. Diesen jungen Arbeitskräften stehen also allenfalls die betriebsüblichen, für die Gesamtheit der Arbeitskräfte bestimmten Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Da nach allen vorliegenden Erfahrungen mit Weiterbildungsaktivitäten ¹⁾ deren Nutzung mit dem formalen Bildungsstand der prinzipiell angesprochenen Arbeitskräfte stark variiert, dürften bei dem relativ niedrigen Vorbildungsniveau der hier angesprochenen jungen Arbeitskräfte nur wenig Initiativen zu erwarten sein.

Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, daß eines der untersuchten Chemieunternehmen, das seine Fachkräfte zu einem erheblichen Teil über in eigener Regie durchgeführte Erwachsenenbildung gewonnen hat, - zumindest in den zurückliegenden Jahren - hierbei systematisch auf solche jungen Angelernten zurückgegriffen hat, die durch Förderkurse vorkualifiziert waren. Eine definitive Bestätigung

1) Vgl. Arbeitsförderungsbericht der Bundesregierung, März 1973, Bundestagsdrucksache 7/403, S. 24 ff. und Jürgen Sass, Werner Sengenbergen und Friedrich Weltz, Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Köln 1974, S. 60.

dieser an sich im Rahmen des dort gegebenen betrieblichen Qualifizierungssystems logischen Vermutung konnte jedoch nicht gefunden werden, da - wie in der Einleitung dargestellt - in diesem Betrieb die zunächst telefonisch gegebenen Informationen über die Existenz von Jungarbeitern und entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen dann bei der Betriebsbegehung wieder zurückgezogen wurden.

III. Maßnahmenart:

Betriebliche Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten

Von Betrieben getragene Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten (LVE) stellen für die Betriebe eine spezifische Möglichkeit unter anderen dar ¹⁾, in Berufsfeldern, in denen an sich das Berufsbildungsgesetz und damit das Verbot der Ausbildung in anderen als den anerkannten Ausbildungsberufen (§ 28 BBiG) Verbindlichkeit hat, Qualifizierungen durchzuführen, welche gegenüber der regulären Ausbildung reduziert sind.

Kennzeichnend für diese Maßnahmen ist, daß sie Ausbildungscharakter haben und daß hierbei Lehrmodule der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen genutzt werden, daß aber die inhaltlichen und formalen Ziele der regulären Ausbildung (Facharbeiterqualifikation und -zertifikat) nicht erreicht werden.

Die hier dargestellten Informationen über in betrieblicher Regie durchgeführte LVE und Behindertenausbildung nach § 48 BBiG sind durch Befragungen zu dem eingangs skizzierten "D...er Modell" gewonnen. ²⁾

1) Andere solche Möglichkeiten stellen Behindertenausbildung, verschiedene berufsvorbereitende Kurse und durch vertraglich vereinbarte "Unterbrechung" verkürzte Ausbildung dar.

2) Vgl. die Vorbemerkung zu diesem Teil A.

An der Einführung des "D..er Modells" ¹⁾ waren von seiten der Wirtschaft beteiligt

- o zwei Großunternehmen der Stahlerzeugung,
- o ein Großunternehmen der Stahlerzeugung und -verarbeitung,
- o ein Großunternehmen der NE-Metall-Erzeugung,
- o ein Großunternehmen des Maschinenbaus,
- o eine Eisengießerei und
- o eine Schiffswerft. ²⁾

1) Die Genese der Herausbildung des "Modells" stellt sich in den verschiedenen Ausführungen der Gesprächspartner im Betrieb und im örtlichen Arbeitsamt zum Teil etwas unterschiedlich dar. Eindeutig ist immerhin, daß der durch das "Modell" angestrebte Qualifikationstyp zumindest in einigen Betrieben einen Vorläufer hatte, den "haus-eigenen Betriebswerker", der durch das Berufsbildungsgesetz von 1969 verboten wurde. Solche Betriebswerker gab es in den betreffenden Betrieben für die Hüttenberufe ("Hüttenwerker"), für Maschinenberufe ("Maschinenwerker"), für Schlosserberufe ("Montage- und Reparaturwerker") und für Elektroberufe ("Elektrowerker"). Die Ausbildungszeit betrug damals ebenfalls 2 Jahre, der Ausbildungsplan war dem des "Modells" relativ ähnlich.

Generell kristallisierte sich im Jahr des Inkrafttretens des Berufsbildungsgesetzes und in den beiden darauf folgenden Jahren ein Interesse einer Reihe von Betrieben an der Besetzung von spezifischen Arbeitsplätzen heraus, das zusammenfiel mit dem Interesse des örtlichen Arbeitsamts, neuerdings auftretende arbeitslose Jugendliche zu vermitteln.

Dem Zusammenfinden und Zusammenschluß der Interessen von Firmen und örtlichem Arbeitsamt in einem Arbeitskreis lief eine ähnliche Initiative eines Kreises von Großfirmen - darunter den späteren Mitgliedern des "Modells" - und der IHK voraus oder parallel, die in einem "Sonder-schülerarbeitskreis der IHK" organisiert waren;

sie führten in den angeschlossenen Betrieben Analysen der für auszubildende Sonderschüler geeigneten Arbeitsplätze durch, um Grundlageninformationen für erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen zu haben. Im einzelnen wurden Informationen erhoben über Arbeitsplätze, Werkzeuge und Betriebseinrichtungen, Arbeitsaufgaben, Arbeitsunterlagen und -ablauf, um daraus Berufsbeschreibungen, Eignungsanforderungen sowie auf deren Basis einen Zeitplan für die Ausbildung zu entwickeln. Dieser Ausbildungsplan ist dem des späteren "Modells" sehr ähnlich, insbesondere läuft er auch über zwei Jahre.

Aus welchen Gründen bzw. in welchem Ausmaß die ältere oder parallellaufende Initiative faktisch auf das örtliche Arbeitsamt übergang, konnte nicht geklärt werden. Jedenfalls konstituierte sich ein "Arbeitskreis für Behinderte", der in eine Phase der Beratung, der gegenseitigen Abstimmung und der Ausarbeitung des "Modells" eintrat. Geklärt werden mußten insbesondere

- o die Frage der einzubeziehenden fachlichen Richtungen;
- o die Frage der Einbeziehung weiterer Firmen des örtlichen Arbeitsamtsbezirks;
- o Fragen der organisatorischen und curricularen Durchführung (Diskussionspunkte und Probleme waren in dieser Abstimmungsphase vor allem das Qualifikationsprofil, das heißt, die Proportion von allround-Qualifizierung und Spezialqualifizierung entsprechend der Interessendivergenz zwischen der mehr an Breite interessierten Hüttenindustrie und dem mehr an hohen speziellen Qualifikationen interessierten Maschinenbau einerseits und der Divergenz zwischen den Interessen des örtlichen Arbeitsamts an Mobilität und Vermittelbarkeit der Qualifikation und den Interessen der Betriebe an Betriebsspezifika der Qualifikation andererseits);
- o Fragen des Modus der Finanzierung und der formalrechtlichen Konstruktion.

Zur endgültigen Lösung der Probleme in Form der im folgenden zu schildernden Ausgestaltung des Modells trug schließlich auch der Eintritt eines spezialisierten Behindertenberaters in das örtliche Arbeitsamt bei, der Erfahrungen mit Behinderten und mit den entsprechenden normativen Regelungen hatte.

Im Rahmen der hier vorgelegten Untersuchung wurden aus dem Kreis der am "D..er Modell" beteiligten Firmen für intensivere Erhebungen ausgewählt

- o ein Großunternehmen der Stahlerzeugung,
- o ein Großunternehmen der Stahlerzeugung und -verarbeitung,
- o das Großunternehmen des Maschinenbaus.

Außerdem wurden eine Reihe von zum Teil sehr ausführlichen Interviews mit den beteiligten Vertretern des örtlichen Arbeitsamtes geführt.

1. Institutionalierungsform

Während die in den beiden vorherigen Kapiteln dargestellten Maßnahmen nur den Arbeitseinsatz der Jungarbeiter in verschiedenen Hilfstätigkeiten ergänzen bzw. durchdringen, werden die Teilnehmer an LVE ausschließlich qualifiziert, nicht aber produktiv eingesetzt. Die organisatorische Eigenständigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen gegenüber der Produktion stellt sich hier deshalb nicht in vergleichbarer Weise als Problem, - sie ist ex definitione gegeben.

F.N. 2) von S. 81

Dies sind die Firmen, welche an der Entwicklung des "Leitfadens des D..er Modells" unmittelbar mitgewirkt haben. Daneben engagierten sich bei der Durchführung der LVE des ersten Jahres noch 4 weitere (Mittel-)Betriebe des Metallbereichs und 1 Bergbauunternehmen.

Zwischenzeitlich haben sich in der Zusammensetzung des beteiligten Firmenkreises kleinere Veränderungen ergeben, u.a. durch den Beitritt eines Betriebs der chemischen Industrie.

Da die Betriebe zwar über die finanzielle Unterstützung und Beschickung mit Teilnehmern von der Arbeitsverwaltung abhängen, aber in der konkreten Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen und deren strategischer Verwendung im betrieblichen Arbeitskräftekalkül prinzipiell autonom bleiben, zeichnen sich die betrieblichen LVE in spezifischer Weise durch einen gemischt öffentlichen und nicht-öffentlichen Charakter aus.

Die Betriebe erhalten die nachgewiesenen, auf die einzelnen teilnehmenden Jugendlichen umgeschlagenen Kosten erstattet (Prinzip der individuellen Förderung); entsprechend der Regelung des AFG, daß für die Förderung durch die Bundesanstalt eine gewisse Eigenbeteiligung des Trägers vorliegen müsse, tragen die Betriebe die Kosten für die speziell auf diese Jugendlichen zugeschnittene Schulung der betreffenden Ausbilder.

Die Experten der zuständigen Landesarbeitsämter verhandeln mit den Betrieben über die Höhe des notwendigen Finanzierungsbedarfs. Die Sätze sind für alle am "D..er Modell" beteiligten Betriebe gleich.¹⁾ Die ermittelten Sätze werden in größeren Abständen den zwischenzeitlich erfolgten Kostenveränderungen angepaßt.

1) Im Prinzip können diese Sätze je nach den konkreten Umständen und dem daraus resultierenden Finanzierungsbedarf variieren.

Zum Erhebungszeitpunkt (Mitte 1974) galten beispielsweise die damals schon etwas veralteten Sätze von 348,-- DM pro Jugendlichen und Monat. Damit konnten nach Aussagen der befragten betrieblichen Experten die real anfallenden laufenden Kosten gedeckt werden - insbesondere die Personalkosten, welche im Durchschnitt einen Anteil von etwa 2/3 der Gesamtkosten ausmachen - nicht aber die fiktiven kalkulatorischen Kosten - wie Raummiete und Abschreibung von Maschinen und Geräten - . Eine Anpassung an die gestiegenen Kosten war geplant. Nach den neuesten Berechnungen des dortigen Arbeitsamts beliefen sich die tatsächlichen Gesamtkosten für einen Lehrgangsteilnehmer im Durchschnitt auf 462,-- DM pro Monat. 1)

Zusätzlich trägt das Arbeitsamt noch für jeden Jugendlichen Ausbildungsbeihilfen - damals in Höhe von 285,-- DM.

Zwischen den Betrieben und der Arbeitsverwaltung existieren vertragliche Abmachungen über Art und Umfang der vom Betrieb gegen Kostenerstattung angebotenen Qualifizierungsplätze. Dieser Vertrag muß jährlich erneuert werden.

Das örtliche Arbeitsamt verfügt also nicht über einen dauerhaft gesicherten Zugriff auf bestimmte Kontingente an betrieblichen Ausbildungsplätzen, wenn sich auch im Untersuchungsraum eine gewisse

1) Diese Lücke zwischen tatsächlich anfallenden Kosten und Erstattung durch das Arbeitsamt wurde von den Betrieben als nicht allzu gravierend empfunden, da Räume, Maschinen und Geräte sowie Ausbilder ja sowieso bereits vorhanden sind.

Gleichmäßigkeit der zur Verfügung gestellten Qualifizierungsplätze einstellte. 1)

Die Auswahl und Zuteilung der Jugendlichen erfolgt durch das örtliche Arbeitsamt. Ein unmittelbarer Einfluß der Betriebe auf die Zusammensetzung ihrer Kursteilnehmer ist also nicht gegeben; allerdings nimmt das Arbeitsamt bei der Zuteilung "im wohlverstandenen Interesse der Jugendlichen" eine positive Auswahl der prinzipiell zur Verfügung stehenden Jugendlichen vor.

Während auf Bundesebene noch kein generell für alle LVE gültiger Qualifizierungsplan existiert, 2) wer-

-
- 1) Prinzipiell besteht hier allerdings das Problem, daß Betriebe ja - ganz anders als öffentliche Träger von LVE, deren Hauptzweck eben in der Qualifizierung von Jugendlichen liegt - wechselnde Interessen an der Nutzung ihrer Ausbildungskapazitäten für LVE haben: Einerseits haben sie wechselnden Bedarf an Lehrgangsteilnehmern, andererseits nutzen sie diese Kapazitäten primär für normale Ausbildung und Weiterbildung. Bei betrieblichen Trägern ist das Risiko von Schwankungen des Angebots an LVE-Plätzen also prinzipiell größer.
 - 2) Es bestehen zwar bei der Bundesanstalt für Arbeit Bestrebungen, ein in seinen Grundzügen standardisiertes und allgemein verbindliches Qualifizierungskonzept zu entwickeln, doch haben die Vorbereitungen dazu eben erst begonnen. Die Entwicklung von Rahmenvorstellungen zur Durchführung von LVE ist erst seit einiger Zeit auf Initiative der Bundesanstalt für Arbeit hin durch die Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk e.V. in Angriff genommen worden (vgl. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, den 22. Juli 1974).

den im untersuchten Arbeitsamtbezirk die LVE von allen beteiligten Firmen nach einem einheitlichen Plan durchgeführt. Es kann also zumindest von einem überbetrieblichen Qualifizierungskonzept gesprochen werden, das überdies dadurch einen Anstrich von Öffentlichkeit aufweist, daß bei seiner Erarbeitung Vertreter öffentlicher Instanzen beteiligt waren.

Von besonderer Bedeutung ist hierbei, daß dieses Qualifizierungskonzept auch die Lehrinhalte der besonderen Berufsschulklassen umgreift, in denen die Teilnehmer an LVE zusammengefaßt sind.

Obwohl die Jugendlichen sich das ganze Lehrgangsjahr über im Betrieb aufhalten, gehören sie juristisch n i c h t zur Betriebsbelegschaft. Ihr rechtlicher Status ist der eines nach dem AFG Geförderten. Vertragspartner des Jugendlichen ist das Arbeitsamt und nicht der Betrieb. Dessen unbeschadet ist der Jugendliche jedoch der unmittelbaren Aufsicht und disziplinarischen Gewalt des Betriebs unterstellt, insoweit die konkrete Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme dies erfordert.

2. Die Voraussetzungen der Jugendlichen

Entsprechend der Zielsetzung, die die Bundesanstalt für Arbeit mit LVE verfolgt, sind hier an sich solche Jugendliche als Teilnehmer vorgesehen, "die voraussichtlich den Anforderungen einer Berufsausbildung auf Dauer nicht gewachsen und für den Übergang in das Arbeitsleben bzw. für die Eingliederung in eine Tätigkeit in einer

Werkstatt für Behinderte noch nicht reif sind, dafür aber voraussichtlich befähigt werden können".¹⁾ Kriterium für die Aufnahme in LVE ist also einerseits Behindertsein, andererseits eine Einschränkung des Behindertseins durch bestimmte Erfolgswahrscheinlichkeiten für Qualifizierung.

Es gibt nun aber keine eindeutigen Definitionskriterien für Behinderte. So fallen etwa "Erziehungsschwierige" ebenso darunter wie "Verhaltensgestörte" und "Lernbehinderte". Grundsätzlich gilt, daß die Behinderung von den zuständigen Stellen des Arbeitsamts festgestellt werden muß. In der Praxis des untersuchten Arbeitsamtsbezirks wurden die in LVE vermittelten "behinderten" Jugendlichen unter den arbeitslosen Jugendlichen, die beim örtlichen Arbeitsamt gemeldet waren, ausgesucht. Dabei wird die Zugehörigkeit zu dem Kreis der Behinderten bei ehemaligen Sonderschülern als automatisch gegeben angesehen, bei ehemaligen Hauptschülern, die vielfach aus den Klassen 8 und darunter abgegangen sind, durch zusätzliche Tests des Arbeitsamts festgestellt.

1) Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 33, Nürnberg, den 14. August 1974, S. 1284.
Die rechtliche Grundlage bietet das Arbeitsförderungs-gesetz (insbesondere § 40 AFG).

Das zweite Kriterium für die Aufnahme in LVE - eine gewisse Erfolgswahrscheinlichkeit in bezug auf die spätere Eingliederbarkeit in das Arbeitsleben - wird im Untersuchungsraum nicht nur auf spätere Vermittelbarkeit in Arbeitsstellen, sondern auch in Ausbildungsverhältnisse ausgerichtet. Bei ehemaligen Sonderschülern wird diese Erfolgswahrscheinlichkeit bei positiven Beurteilungen durch die Sonderschulen, ¹⁾ bei ehemaligen Hauptschülern bei entsprechenden Ergebnissen der Arbeitsamts-Tests als gegeben angesehen. Außerdem muß eine gewisse Eignung für die Fachrichtung Metall und für die typische Arbeitssituation der am "D..er Modell" beteiligten Betriebe vorliegen.

Um einerseits der Auflage zu entsprechen, durch die Lehrgänge eine Eingliederung der Jugendlichen wahrscheinlich zu machen, andererseits aber auch dem Interesse der Betriebe an möglichst "guten" Jugendlichen zu folgen, werden aus dem prinzipiell zur Verfügung stehendem Reservoir an Jugendlichen die relativ Besten ausgewählt. ²⁾ Da die Gesamt-

-
- 1) Man verläßt sich hierbei auf die Beurteilungsbögen der Sonderschulen, die diesbezüglich recht anschaulich seien bzw. läßt die Sonderschulen ihre Beurteilung gleich von vornherein auf den vom Arbeitsamt gelieferten Bögen notieren.
 - 2) Möglicherweise hat sich die Selektion nicht nur quantitativ, sondern - damit im Zusammenhang erst ermöglicht - auch qualitativ verschärft. Während bei den ersten Jahrgängen die Betriebe über die Zusammensetzung der Jugendlichen deutliche Klage geführt haben, zeigten sie sich mit den letzten beiden Jahrgängen, was Homogenität des Niveaus und Umgänglichkeit der Jugendlichen angeht, durchwegs zufrieden.

zahl an problematischen Vermittlungsfällen die Zahl der zur Verfügung stehenden LVE-Plätze weit überstieg, ¹⁾ konnte das örtliche Arbeitsamt aus dieser Zahl von Schulabgängern ohne Schulabschlußzeugnis etc. ²⁾ die Lehrgangsteilnehmer stark selektieren.

Die tatsächliche Zusammensetzung der LVE-Teilnehmer nach schulischer Vorbildung stellt sich für den Jahrgang 71/72 im Untersuchungsbereich folgendermaßen dar:

Etwa die eine Hälfte ging von der Hauptschule ab, darunter 9 % von der 9. Klasse, 22 % von der 8. und 19 % von der 7. und 6. Klasse.

Die andere Hälfte ging von der Sonderschule ab, darunter 27 % von der 9., 14 % von der 8. und 8 % von der 7. und 6. Klasse.

Ob die mit irregulären Schulverläufen verbundenen qualifikatorischen Defizite die Zuordnung der Jugendlichen zur Kategorie der "Behinderten" rechtfertigen, ist eine offene Frage. Daß eine gewisse Skepsis angebracht ist, belegt ungewollt der Leitfaden des "D..er Modells": Obwohl er sicher auch in legitimatorischer Absicht gegenüber den übergeordneten Instanzen der Arbeitsverwaltung ³⁾,

- 1) Zum Beispiel konnten im dortigen Arbeitsamtsbezirk für den Jahrgang 1973/74 von den insgesamt 780 schwer vermittelbaren Jugendlichen 71 an Förderlehrgängen und 217 an LVE teilnehmen. Zwar sind unter den rund 490 restlichen Jugendlichen nach Aussagen der Verantwortlichen im Arbeitsamt eine Reihe von bereits "aussichtslosen Fällen", denen mit keiner der herkömmlichen Fördermaßnahmen noch zu helfen sei, doch ist anzunehmen, daß hier trotzdem ein beachtlicher Spielraum für Selektion besteht.
- 2) Die Zahl der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß ist im Untersuchungsraum in den Jahren vor dem Untersuchungszeitpunkt sprunghaft auf 30 % angewachsen.
- 3) Das Landesarbeitsamt bzw. die Bundesanstalt für Arbeit.

die ja die Berechtigung der finanziellen Förderung zu kontrollieren haben, sowie gegenüber der Öffentlichkeit erstellt ist und deshalb die qualifikatorischen Mängel der Jugendlichen wohl eher überals unterbetont, fällt die hierin enthaltene Schilderung der "Behinderung" doch nicht sehr eindrucksvoll aus.

Aus der Sicht der Arbeitsverwaltung wird dort festgestellt, daß den "überwiegenden Teil...nach den Erhebungen der Berufsberatung die Entlassschüler mit leichter Intelligenzschwäche (stellen). Oftmals fällt dem unbefangenen Beobachter zunächst kaum ein Unterschied gegenüber Entlassschülern der Hauptschulen auf. Auf manchen Gebieten lassen sich ihre Leistungen durchaus mit denen der Hauptschüler vergleichen. Erst bei genauerer Beobachtung zeigt sich eine auffallende Unsicherheit im abstrakten Denken. In neuen Situationen, die selbständige geistige Leistungen erfordern, finden sie sich meist nur mit fremder Hilfe zurecht. Die geistige Wendigkeit, die zum raschen Erfassen neuer Zusammenhänge notwendig ist, fehlt häufig. Eine besondere Empfindlichkeit gegenüber Kritik und Tadel ist ihnen eigen. Ihre soziale Angepaßtheit entspricht häufig nicht dem Alter. Im allgemeinen sind die Behinderten jedoch arbeits- und lernwillig, zeigen einige Ausdauer bei der Arbeit und bemühen sich, ihre Sache recht zu machen." 1)

3. Organisation und Inhalt

Da es sich bei den LVE um Vollzeitqualifizierung handelt, haben Organisation und Inhalt dieser Qualifizierungsmaßnahmen einen weit höheren Formalisierungs- und Explizierungsgrad als systematisch rotierender Arbeitseinsatz oder betriebseigene Förderkurse.

1) "Leitfaden des D..er Modells", Mai 1971, S. 9.

Das Ausbildungspersonal wird aus den für die normale berufliche Ausbildung in anerkannten Lehrberufen eingesetzten Ausbildern rekrutiert; allerdings erhielten die mit der Durchführung von LVE betrauten Personen eine zusätzliche Schulung, welche auf die besonderen Probleme der Ausbildung von Behinderten abstellte. Diese Schulungen wurden auf Überbetrieblicher Ebene in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung abgehalten.

Die LVE werden in den Lehrwerkstätten der Betriebe durchgeführt; dies schließt auch jeweils mehrwöchige Aufenthalte in den Spezialabteilungen der Lehrwerkstätte - Schweißerei, Schmiede, Meß- und Regeltechnik etc. - ein. Diese Einübung von praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Lehrwerkstatt wird durch Werkunterricht in der Werk-schule des Betriebs und den auf das Qualifizierungskonzept abgestellten Berufsschulunterricht ergänzt.

Die Dauer der Lehrgänge beträgt ein Jahr.

Wie bereits angedeutet, werden die Jugendlichen in den einzelnen Betrieben nach einem gemeinsam ausgearbeiteten inhaltlichen Konzept qualifiziert. Im Rahmen dieses Konzepts, das in Form eines schriftlichen Leitfadens fixiert ist, sind allerdings Spielräume für betriebsindividuelle Abweichungen offengelassen; außerdem hat sich der Leitfaden nach Aussage der Befragten in der Praxis als "überkonzipiert" erwiesen, a l l e beteiligten Betriebe sind diesem Leitfaden gegenüber nach unten ab-

gewichen, wobei das Ausmaß der Abweichungen zwischen den einzelnen Betrieben zu differenzieren scheint je nach den Qualifizierungszielen der einzelnen Betriebe. ¹⁾ Diese Einschränkung muß im Auge behalten werden, wenn im folgenden die Qualifizierungsinhalte und ihre zeitliche Gliederung nach dem Leitfaden kurz dargestellt werden.

Wie der schematische Aufriß auf folgender Seite 94 zeigt, besteht die Ausbildung also in einer Art Metallgrundausbildung.

Der Schwerpunkt liegt auf der praktischen Ausbildung, allgemein wird darauf hingewiesen, daß wenig Theorie betrieben wird.

Das explizite Ziel der praktischen Ausbildung ist es, den Jugendlichen elementare Kenntnisse und Fertigkeiten der spanenden und spanlosen Formgebung, sowie der Verbindungstechniken zu vermitteln. Dies erfolgt im ersten halben Jahr in einer relativ starken Anlehnung an den ABB-Grundlehrgang für Metall, allerdings mit spezifischen Modifikationen: Zum einen werden bestimmte kompliziertere Übungen ausgelassen, so daß der Jugendliche z.B. nur 23 statt der 28 ABB-Übungen vermittelt bekommt; zum anderen werden diese Übungen weniger lang, weniger intensiv und mit größeren Toleranzen trainiert, es wird also ein

1) So war der Maschinenbaubetrieb, der höhere Qualifikationsanforderungen aufweist als die Hüttenbetriebe, stärker darum bemüht, den im Leitfaden niedergelegten Standards möglichst nahe zu kommen.

<p style="text-align: center;">Fertigkeitsvermittlung</p> <p style="text-align: center;"><u>Grundausbildung für alle Fachrichtungen</u></p>	<p style="text-align: center;">Zeit</p>
<p>1. Grundfertigkeiten in der Schlosserei</p> <p>Anreißen, Körnen, Kennzeichnen, Feilen, Sägen, Meißeln, Scheren, Bohren, Senken, Reiben, Gewindeschneiden, Biegen, Richten, Nieten, Messen und Prüfen, Weichlöten</p>	<p style="text-align: center;">5 Monate</p>
<p>2. Grundfertigkeiten an Werkzeugmaschinen</p> <p>2.1 Drehmaschine Spannen, Langdrehen, Flandrehen, Bohren, Innendrehen, Einstechen, Zentrieren</p> <p>2.2 Waagrecht-Stoßmaschine Spannen, Ausrichten, Waagrechtstoßen von Flächen und verschiedenen Formen an einfachen Werkstücken</p> <p>2.3 Fräsmaschine Spannen, Ausrichten, Fräsen von Flächen und verschiedenen Formen an einfachen Werkstücken (Walzenfräser, Stirnfräser, Schafffräser)</p> <p>2.4 Vertikal-Bohrmaschine Spannen, Ausrichten, Bohren, Senken, Reiben, Gewindeschneiden</p>	<p style="text-align: center;">2-3 Monate</p>
<p>3. Grundfertigkeiten in der Schweißerei</p> <p>3.1 Gasschmelzschweißen Auftragschweißen, Schweißen von Bördel-, V-, I- und Ecknähten an Werkstücken bis 6 mm Blechdicke (unlegierter Stahl)</p> <p>3.2 Hartlöten Verbinden verschiedener Metalle mit unterschiedlichen Loten und Arbeitsgeräten</p> <p>3.3 Brennschneiden Trennen von Blechen und Profilen von Hand und mit der Maschine (Geradeschritte, Schrägschritte, Kreisschritte)</p> <p>3.4 Lichtbogenschmelzschweißen Auftragschweißen, Schweißen von I-, Eck-, V- und Kehlnähten an Werkstücken von 2 - 12 mm Blechdicke (unlegierter Stahl)</p>	<p style="text-align: center;">2-3 Monate</p>
<p>4. Grundfertigkeiten in der Schmiede</p> <p>Biegen, Richten, Strecken</p>	<p style="text-align: center;">1 Monat</p>
<p>5. Urlaub</p>	<p style="text-align: center;">1 Monat</p>
<p>insgesamt</p>	<p style="text-align: center;">12 Monate</p>

deutlich geringerer Genauigkeitsgrad der manuellen Fertigkeiten angestrebt als bei regulären Auszubildenden. Im zweiten halben Jahr werden die Jugendlichen auf verschiedenen Spezialgebieten mit den jeweils notwendigsten Grundkenntnissen und Fertigkeiten ausgestattet. Dies erfolgt in Form eines Durchlaufs durch die entsprechenden Abteilungen der Lehrwerkstatt, wo der Jugendliche in einer Zeit von drei Wochen bis zwei Monaten mit den verschiedenen Techniken des Drehens, Stoßens, Fräsen, Bohrens, Schweißens und Schmiedens bekannt gemacht wird.

Die theoretische Ausbildung soll Kenntnisse in Fachkunde, Fachrechnen, Fachzeichnen sowie naturkundliche Grundlagen vermitteln.

"Fachkunde" soll nach der Programmatik des Leitfadens Kenntnisse über den Werkstoff Stahl, über NE-Metalle, Hartmetalle, Kunststoffe, technische Hilfsstoffe, Werkstoffnormung und Formnormung, über Grundlagen der spanenden Formgebung von Hand und mit der Maschine, über Grundlagen der spanlosen Formgebung sowie über Grundlagen der Verbindungstechniken beinhalten. Diese Werkstoffkunde soll "auf die wichtigsten Hauptwerkstoffe des Metallgewerbes beschränkt werden. Alle Gewinnungs-, Aufbereitungs- und Herstellungsverfahren werden ausgeklammert. Das Unterrichtsziel ist, die Werkstoffe in ihren typischen Eigenschaften zu erfassen und Erkenntnisse für deren wirtschaftliche Verwendung und Verarbeitung zu entwickeln". 1)

1) Leitfaden des "D..er Modells", Mai 1971, S. 19.

Die Fachkunde stellt das "Leitfach" dar; Fachrechnen, Fachzeichnen und naturkundliche Grundlagen sollen scharf auf diesen Leitfaden hin ausgerichtet werden.

Fachrechnen beinhaltet Rechnen mit einfachen Formeln; praktisch geht es hier weitgehend um das Nachholen von Hauptschulstoff.

Fachzeichnen umfaßt Elemente der technischen Zeichnungen, isometrische Grundkonstruktionen, sowie Darstellung und Bemaßung einfacher Werkstücke.

Naturkundliche Grundlagen sollen physikalische und chemische Grundlagen unter den jeweiligen Fachkundethemen umfassen.

Zu den im Leitfaden vorgesehenen Aspekten der Fachkunde kommt die sogenannte "Medienkunde", d.h. das Durchsprechen von Zeitungsartikeln, Training von Begriffen in Bezug auf ihre Bedeutung und Rechtschreibung u.ä.

In der Praxis erfolgt die Vermittlung der Fachkunde zum Teil nicht innerhalb des Werkschulunterrichts, sondern "übungsbezogen", d.h. in Form der Besprechung der praktischen Übungen im Moment ihrer Vermittlung; hierin ist eine der wesentlichen Korrekturen des Leitfadens in der Praxis zu sehen.

Diese auf fachliche - praktische und theoretische - Qualifikationsziele ausgerichteten Qualifizierungsprozesse werden ergänzt durch explizit pädagogische Bemühungen. Auch diese orientieren sich ungefähr an der Zweiteilung des LVE-Jahres: Während man zunächst primär versucht, die Jugendlichen zum Lernen zu motivieren mit dem Ziel, ihnen bestimmte Verhaltensweisen zu vermitteln, ist das zweite Halbjahr mehr auf das Halten dieser Basisstandards sowie vor allem auf die Beurteilung der Jugendlichen und ihrer Entwicklungsmöglichkeiten

ausgerichtet.

Diesen spezifischen Verhaltensweisen bzw. ihrer Vermittlung wird besonders große Bedeutung beigemessen. Die Betriebe sind insbesondere interessiert an "Führung", "Hilfsbereitschaft", "Verträglichkeit", "Ordnung", "Kontakt", "Pünktlichkeit" und "Arbeitsinteresse", "Ausdauer", "Belastbarkeit", sowie an "Bindungsfähigkeit an den Arbeitsplatz". Diese Verhaltensaspekte werden als Voraussetzung für bestimmte allgemeinere Arbeitstugenden angesehen, welche dem Jugendlichen vermittelt werden müssen - von den Befragten wurde etwa genannt "Verhältnis zur normalen Leistung", "Herausbildung von Zeitgefühl", "Bindung an den Arbeitsplatz", "notwendige Ausdauer bei relativ stumpfsinnigen Wiederholungstätigkeiten" etc.

Zu den abgesprochenen und festen Bestandteilen des "D..er Modells" gehören die regelmäßige Beobachtung und Beurteilung jedes einzelnen Jugendlichen in bezug auf seine fachlichen und verhaltensbezogenen Eigenschaften, seine Entwicklungen und Entwicklungspotentiale. Sie stützen sich auf eine Personalkarte, in der von betrieblicher Seite die Ergebnisse von Beobachtungen und Beurteilungen festgehalten werden. Diese Personalkarten gehen mit, wenn der Jugendliche den Betrieb verläßt und entweder dem Arbeitsamt zur weiteren Vermittlung zur Disposition steht, oder in einen anderen Betrieb des Arbeitskreises über-

wechselt. 1)

Die detaillierten fachlichen und verhaltensbezogenen Beurteilungen werden schließlich - entsprechend den alternativen zukünftigen Möglichkeiten der Einmündung in normale Ausbildung, Behindertenausbildung, Arbeitsverhältnis innerhalb und außerhalb des qualifizierenden Betriebs - in folgenden Beurteilungskategorien zusammengefaßt, nach denen die Jugendlichen klassifiziert werden:

- o "befähigt für Ausbildung (Beruf)";
- o "befähigt für Ausbildung (2. Jahr lt. Studie)";
- o "bedingt befähigt für Ausbildung";
- o "nicht befähigt für Ausbildung (Metall)".

Diese Beurteilungen entscheiden weitgehend über den zukünftigen Weg des einzelnen Jugendlichen, wenn er nicht selbst andere Ziele hat, die unterhalb der ihm zugesprochenen Möglichkeiten liegen.

4. Austrittssituation

Nach Beendigung eines LVE gibt es, wie bereits angedeutet, eine Reihe von Weichenstellungen für den weiteren Weg der Jugendlichen:

-
- 1) Über die Entwicklung eines jeden einzelnen Jugendlichen hinaus versucht man, einen Überblick über Teilgruppen und Jahrganggruppen zu gewinnen. Dazu wird zum einen über die Informationen der Personalkarten summiert, zum anderen werden die einzelnen Gruppen beobachtet. Beide Informationen dienen als Basis für Erfolgskontrolle und werden im Arbeitskreis mit dem Ziel eventueller Veränderungen des Leitfadens ausgewertet.

Entweder sie werden dem Arbeitsamt zur Vermittlung an andere örtliche Betriebe zur Disposition gestellt oder vom qualifizierenden Betrieb übernommen.

Werden sie vom qualifizierenden Betrieb übernommen, so entweder in ein Arbeitsverhältnis oder in ein Ausbildungsverhältnis.

Werden sie in ein Ausbildungsverhältnis übernommen, so kann es sich hierbei entweder um eine ordentliche Ausbildung nach einem normalen Berufsbild handeln oder um eine Behindertenausbildung in einer "Fachrichtung".

Dieses Spektrum alternativer Austrittssituationen wird ferner durch die Möglichkeit ergänzt, daß LVE-Absolventen aus einem Mitgliedsbetrieb des Arbeitskreises in einen anderen überwechseln. Solche Fälle traten nach Aussagen der Ausbildungsverantwortlichen dann auf, wenn im lehrgangsveranstaltenden Betrieb keine den Befähigungen bzw. Wünschen des Jugendlichen adäquate Unterbringungsmöglichkeit besteht, dies aber in einem anderen der Fall ist. Die Nutzung dieser Möglichkeit scheint bislang auf wenige Einzelfälle beschränkt gewesen zu sein.

Der Versuch einer Quantifizierung der verschiedenen Austrittsmöglichkeiten stößt rasch an die Grenzen der verfügbaren Informationen. Immerhin lassen sich folgende Aussagen treffen:

- o Im Durchschnitt blieben etwa zwei Drittel der Jugendlichen nach Beendigung der LVE in dem Be-

trieb, in dem sie den Lehrgang absolviert haben.¹⁾

Bei den einzelnen Betrieben wich diese Quotierung jedoch z.T. erheblich nach oben oder unten ab.

- o Das Verhältnis von solchen LVE-Absolventen, die im Lehrgangsbetrieb ein Arbeitsverhältnis aufnahmen, zu solchen, die hier in Ausbildung übernommen wurden, schwankte im gesamten Untersuchungsraum über die verschiedenen Jahre etwa um einen Wert von 1 : 1.²⁾

Auch hier zeigen die einzelnen Betriebe des Arbeitskreises kein einheitliches Bild.

- o Von denjenigen Jugendlichen, die im Lehrgangsbetrieb eine berufliche Ausbildung aufgenommen haben, mündete - im gesamten Untersuchungsraum über die Jahre schwankend - zwei Drittel bis vier Fünftel in normale Ausbildungen ein, während der dazu komplementäre, kleinere Rest eine Behindertenausbildung aufnahm.

1) Eine Reihe von den zunächst an das Arbeitsamt zurückverwiesenen Jugendlichen nimmt später in anderen Betrieben Berufsausbildungen auf; vorwiegend handelt es sich hier um kleinere Betriebe des Handwerks-, Dienstleistungs- und Transportbereichs.

2) Aus der Gesamtheit aller bis zum Untersuchungszeitpunkt abgeschlossenen LVE wechselten - mit geringen Schwankungen über die einzelnen Jahre - ein Drittel in eine berufliche (einschließlich handwerkliche Ausbildung) über.

Auch bei der Relation zwischen Einmündung in reguläre und Behindertenausbildung variieren die Quoten zwischen den einzelnen, am Arbeitskreis beteiligten Betrieben.

Diejenigen Jugendlichen, die von den am "Modell" beteiligten Betrieben in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, werden besonders oft als "Schlosserhelfer" oder "Betriebswerker" eingesetzt. Insgesamt mündete die große Mehrzahl der Jugendlichen in Hilfstätigkeiten im Werkstättenbereich ein, nicht aber "in der Produktion" in dem in den Kapiteln I und II angesprochenen Sinn. 1)

Diejenigen Jugendlichen, die von den Betrieben in Ausbildung übernommen werden, ergreifen fast ausschließlich Metall- und Elektroberufe. Dabei weisen gerade die Berufe einen stärkeren Besatz auf, für die die Betriebe bis zum Erhebungszeitpunkt nur schwer genügend normale Schulabgänger gewinnen konnten - etwa Teilezurichter und verschiedene Dreher-, Schweißer- und Schlosserberufe.

1) Dies ist auch in einem Stahlbetrieb der Fall, der sowohl Jungarbeiter im strengen Sinn durch systematischen Arbeitsplatzwechsel und Förderkurse qualifiziert wie auch in der Lehrwerkstätte LVE durchführt: Auch hier sind die Einmündungsbereiche deutlich unterschieden, Überwechseln findet kaum statt.

IV. Maßnahmenart:

Betriebliche Behindertenausbildung nach

§ 48 BBiG

Das Berufsbildungsgesetz sieht vor, daß solche Jugendliche, die bestimmte Formen von Behinderungen aufweisen, welche eine berufliche Ausbildung in voller Anwendung der Vorschriften eines anerkannten Berufsbildes nicht zulassen, unter Rücksichtnahme auf ihre Benachteiligung trotzdem auf dem Berufsfeld einer anerkannten Ausbildung qualifiziert werden können. Dabei ist auf jede Normierung der inhaltlichen Ausgestaltung bzw. der Art der Anpassung an die jeweils vorliegende Behinderung verzichtet worden; das Gesetz beschränkt sich darauf, bei Vorliegen von - bislang noch nicht hinreichend definierten - Behinderung die Möglichkeit der Abweichung von anerkannten Berufsbildern ausdrücklich zu legitimieren. ¹⁾

- 1) Es bedürfte einer eigenen Untersuchung, um in Erfahrung zu bringen, was unter der Kategorie der Behindertenausbildung an tatsächlichen Qualifizierungen stattfindet. Zwar sind die inzwischen praktizierten Behindertenausbildungen von der Bundesanstalt für Arbeit in einer Übersicht zusammengestellt worden (vgl. Informationen für Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 30, Nürnberg, den 24. Juli 1974); doch enthält sie in bezug auf die Bedingungen und die Gestaltung von im Betrieb praktizierten Behindertenausbildungen, was im Rahmen der hier vorliegenden Studie ja vorrangig interessieren würde, nur den Hinweis auf die Beschränkung auf p r a k t i s c h e A u s b i l d u n g. Nach diesen Unterlagen der Arbeitsverwaltung werden Behindertenausbildungen vorwiegend im Bereich von Handwerkskammern durchgeführt, bislang mehrheitlich von Rehabilitationseinrichtungen. Es sind jedoch auch betriebliche Ausbildungen und Ausbildungen auf dem Berufsfeld von Facharbeitern aufgeführt.

Diese Möglichkeit wird von den am "D..er Modell" beteiligten Betrieben für die zweijährige Teilausbildung einer bestimmten Auswahl der Teilnehmer an LVE genutzt.

1. Institutionalisierungsform

Daß Behindertenausbildung ein Derivat von regulärer Ausbildung ist, bedeutet zwar ihre prinzipielle Verwandtschaft mit deren institutionellen Merkmalen, doch ergeben sich aus ihrer spezifischen Absetzung dagegen auch bestimmte Abweichungen.

Wie bei der normalen (Industriefacharbeiter-)Ausbildung weisen die Qualifizierungsprozesse gegenüber dem Produktionsprozeß deutlich Eigenständigkeit auf: Der Zweck der Anwesenheit der Jugendlichen ist - insbesondere am Anfang - seine Qualifizierung, nicht sein produktiver Einsatz; diese Qualifizierung findet zum größeren Teil in der Lehrwerkstatt und in bestimmten Betriebsabteilungen statt, die er zu Qualifizierungszwecken zu durchlaufen hat, zum geringeren Teil in demjenigen Produktionsbereich, an dem er für seinen späteren Ersteinsatz angelernt wird.

Wie bei einem normalen Ausbildungsverhältnis sind die vertragsschließenden Parteien nunmehr die Betriebe und der Jugendliche bzw. dessen Eltern. Der Jugendliche hat den rechtlichen Status eines Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Am Ende der Ausbildung legen die Jugendlichen vor der Industrie- und Handelskammer eine Abschlußprüfung ab, deren Anforderungen auf die Qualifizierungsziele des Modells für das zweite Jahr und auf den jeweils erreichten Ausbildungsstand des Jugendlichen Rücksicht nehmen.

Die Prüfungskompetenz liegt natürlich ungeteilt bei der Kammer. Doch ergibt sich durch die Prüfung "ad personam" und durch die Mitgliedschaft einiger betrieblicher Arbeitskreismitglieder am Prüfungsausschuß der örtlichen IHK eine Orientierung der Prüfung an den Normen des Arbeitskreises.

Auch das nach der Prüfung erhaltene Zertifikat entspricht zwar in der äußeren Form etwa den Äquivalenten einer regulären Ausbildung, lautet aber nicht auf Ausbildung in einem bestimmten "Ausbildungsberuf", sondern in einer "Fachrichtung" und ist insofern für jeden Eingeweihten eindeutig von regulären Ausbildungsnachweisen zu unterscheiden.

Prinzipiell unterliegt also die Behindertenausbildung nach § 48 BBiG der gleichen öffentlichen Kompetenz wie die normale Lehrausbildung, materiell jedoch dadurch nicht, daß im Berufsbildungsgesetz eben bloß eine Öffnungsklausel ohne nähere inhaltliche Bestimmung existiert. ¹⁾

-
- 1) Das hier existierende rechtliche Vakuum wird von der Tatsache unterstrichen, daß offensichtlich im Gesamtgebiet der BRD ein nicht unbedeutender Anteil der Behindertenausbildungen von den Industrie- und Handelskammern nicht in die Ausbildungsrolle eingetragen werden. Zumindest sprach ein befragter Experte aus dem am "D..er Modell" beteiligten Arbeitsamt davon, daß sei-

2. Voraussetzungen der Jugendlichen

Die in Behindertenausbildung übernommenen Jugendlichen des "D.-er Modells" teilen im Prinzip die Merkmale der LVE-Teilnehmer. Jedoch handelt es sich bei ihnen, wie dargestellt, in qualifikatorischer Hinsicht um das "Mittelfeld" der LVE-Ab solventen. Ihre Tauglichkeit für eine berufliche Ausbildung nach § 48 BBiG wird im Rahmen der laufenden betrieblichen Beurteilung während des LVE-Jahres festgestellt. Aufgrund dieser Einschätzung und der Kenntnis der Ursachen, welche zu LVE-Förderung geführt haben, bestätigen die zuständigen Instanzen den Behindertenstatus der Jugendlichen.

Abgesehen von dieser gewissen Stufung sind infolgedessen die Vorbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen und die sich daran anknüpfenden Probleme schon aus der Darstellung der Voraussetzungen der in LVE aufgenommenen Jugendlichen bekannt und müssen hier nicht noch einmal wiederholt werden.

Fortsetzung der F.N. 1) von S. 104

nes Wissens etwa 50 % der Industrie- und Handelskammern sich grundsätzlich weigerten, diese Behindertenausbildungen aufzunehmen. Entsprechende Aussagen aus der Hauptverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit wie auch aus vereinzelt befragten, ansonsten nicht in die Untersuchung einbezogenen Arbeitsämtern bestätigen diese Aussage in der Tendenz, wenn auch nicht in der quantitativen Relevanz.

3. Organisation und Inhalt

Die Organisation der Behindertenausbildung im Rahmen des "D..er Modells" ist, wie dargestellt, zentral dadurch charakterisiert, daß ihr erstes Jahr im Rahmen eines LVE absolviert wird und sich daran ein eigenständiges "zweites" Jahr einer Fachausbildung anschließt. Die Dauer der Behindertenausbildung in diesem Modell beträgt also zwei Jahre, wobei im folgenden nur noch vom zweiten Jahr die Rede sein muß, in dem die Fachausbildung in jeweils einer spezifischen Fachrichtung erfolgt.

Das Konzept des "D..er Modells" schreibt für das zweite Jahr nachstende zeitliche Gliederung und Lernorte vor: In den ersten 7 - 9 Monaten erfolgt die Vermittlung von fachrichtungsspezifischen Grundfertigkeiten in der Lehrwerkstatt sowie deren "Ausweitung und Vertiefung" in einzelnen Betriebsabteilungen, die die Jugendlichen durchlaufen; in den restlichen 2 - 4 Monaten erfolgt "Betriebsausbildung zum Kennenlernen des späteren Arbeitsplatzes", also Einweisung am Arbeitsplatz.

Das - auch in den Vertrag aufgenommene - Ausbildungsziel ist nun nicht mehr eine Grundausbildung, sondern eine Fachausbildung in einer speziellen Fachrichtung; hierbei handelt es sich um spezifische Ausschnitte aus dem Berufsbild anerkannter Ausbildungsberufe.

Folgende Fachrichtungen waren im Leitfaden vorgesehen:

- o Fachrichtung Lichtbogenschweißen,
- o Fachrichtung Gasschmelzschweißen,
- o Fachrichtung Zurichten und Montieren,
- o Fachrichtung Drehen,
- o Fachrichtung Fräsen,
- o Fachrichtung Bohren und
- o Fachrichtung Hobeln.

Wesentliches Charakteristikum dieser Fachausbildung ist, daß innerhalb der einzelnen Fachrichtung weitere Spezialisierungen (und damit Aufteilungen der Jugendlichen in Untergruppen) vorgenommen werden, zum Teil - etwa bei der Dreherausbildung - sogar zweifach. Es werden relativ stark spezialisierte Qualifikationen angestrebt, - auch um den Preis erheblicher praktischer Durchführungsschwierigkeiten.

Zusätzlich variiert die Zahl der Monate, die im Rahmen dieses zweiten Jahres der "Anwendung und Vertiefung der erlernten Kenntnisse unter Betriebsbedingungen" gewidmet sind; das heißt also, es gibt unterschiedliche Kombinationen von Ausbildung in der Lehrwerkstätte, Qualifizierung in der Produktion und "Einweisung vor Ort". Diese Variationen bestehen sowohl zwischen den einzelnen Betrieben wie auch innerhalb des einzelnen Betriebes zwischen den verschiedenen Fachrichtungen; so variiert etwa in einem Betrieb die Phase des "Anwendens und Vertiefens" zwischen 4 und 6 Monaten.

Darüber, wieweit die formalen Vorgaben des Leitfadens in bezug auf Qualifizierungsziele eingehalten werden, gibt es unterschiedliche Aussagen von seiten der Beteiligten; damit ist auch unklar, inwieweit die Einheitlichkeit der erzeugten Quali-

fikationen gesichert ist: Stärker als im ersten Jahr scheinen sich für das zweite Jahr betriebs-spezifische Sonderinteressen - sowohl in Richtung auf Abstriche wie in Richtung auf besondere Spezialisierungen - faktisch durchzusetzen.

Für die praktische Ausbildung ist die Vermittlung und Einübung von fachrichtungsspezifischen Techniken vorgesehen, etwa die Ausbildung an der Drehmaschine, die von einer Anlernung entweder an Spitzendrehmaschinen oder an Kopierdrehvorrichtungen oder an der Revolverdrehmaschine gefolgt ist.

Im theoretischen Teil der Ausbildung in Berufsschule und Werkunterricht sollen sehr stark auf die jeweiligen speziellen Fachrichtungen zugeschnittene Kenntnisse in Fachkunde, Fachrechnen und Fachzeichnen sowie naturkundliche Grundlagen vermittelt werden, wobei in diesem zweiten Jahr Fachkunde in noch wesentlich stärker ausgeprägtem Ausmaß als im ersten Jahr "Leitfach" der anderen Fächer sein soll.

In Fachkunde werden die Verfahren, Geräte bzw. Werkzeuge und Werkstoffe der jeweiligen Fachrichtung besprochen. Relativ ausführlich wird dabei auf die verschiedenen Techniken eingegangen.

Im Fachrechnen werden für die Durchführung der Arbeiten vorausgesetzte Berechnungen geübt (etwa die Hauptzeiten beim Drehen, Bohren, Fräsen; ferner Größen der herzustellenden Produkte, Werkstoffbedarf, Verhalten des Materials etc.).

Im Fachzeichnen sollen die wesentlichen Teile zur Fachkunde gezeichnet werden.

Die naturkundlichen Grundlagen, die vermittelt werden, sind im wesentlichen bestimmte einfache Grundlagen der Mechanik, die für die Ausführung der speziellen Tätigkeiten erforderlich sind (zum Beispiel Hebelwirkung; Keilwirkung, Festigkeit und Beanspruchung, Adhäsion).

Das zweite Jahr der Behindertenausbildung nach § 48 BBiG wird also möglichst intensiv für die Spezialisierung auf den späteren Einsatz hin genutzt, so daß danach der zugeteilte Berufsausschnitt soweit beherrscht wird, daß kaum noch zusätzliche Qualifizierung notwendig ist, gegebenenfalls außer etwas arbeitsplatzspezifischer Anpassung. Dieser starke Bezug zum späteren Einsatzfeld bedeutet natürlich eine faktisch je nach Betrieb und Berufsfeld unterschiedliche fachliche Breite bzw. fachliche Spezialisierung, je nach der Enge oder Breite dieses späteren Einsatzfeldes bzw. je nach der "Virtuosität" oder "Grobheit" der dort geforderten Fertigkeiten.

Als Ausbildungspersonal fungieren - soweit die Qualifizierung in der Lehrwerkstatt erfolgt - die normalerweise dort tätigen Ausbilder, die mit den besonderen Problemen der Jugendlichen etwas vertraut gemacht wurden. Soweit die Qualifizierung innerhalb des Produktionsprozesses - sei es in den Durchschleusungsbereichen, sei es am späteren Arbeitsplatz - erfolgt, werden die Jugendlichen von einem sogenannten "Paten", d.h. einer damit besonders beauftragten (und zumindest in einem der befragten Betriebe besonders geschulften) Arbeitskraft eingewiesen, betreut und beaufsichtigt.

Zusammenfassend läßt sich also über Aufbau und Inhalt der Behindertenausbildung sagen, daß sie auf der einen Seite in wesentlichen Punkten der Qualifizierung von normalen Auszubildenden ähnelt, sich aber auf der anderen Seite vor allem graduell davon abspreizt.

Im folgenden sei kurz ein Vergleich zwischen normaler Ausbildung und Behindertenausbildung skizziert, wie er in einem bestimmten Betrieb des Untersuchungsfeldes geschildert wurde, aber wahrscheinlich typisch für die Gesamtheit der dem Arbeitskreis angeschlossenen Betriebe ist.

Danach werden zwar Auszubildende wie "behinderte Auszubildende" dimensional gleichartig qualifiziert, das heißt im Großen und Ganzen mit den gleichen Ausbildungsgegenständen vertraut gemacht. Die Auszubildenden lernen jedoch kategorial mehr als die nach § 48 BBiG Auszubildenden. Ihre Übungen sind zum einen (teilweise) komplizierter, zum anderen haben sie mehr Übungszeit, so daß intensitätsbedingt ein größerer Lernerfolg erreicht wird. Umgekehrt bearbeiten die "Behinderten" Übungsstücke mit höheren Toleranzen und zum Teil in weniger Variationen und geringerer Auflage. Vor allem wird in Ausbildungen nach § 48 BBiG wesentlich weniger Theorie vermittelt.

Die geringeren beziehungsweise anderen Ansprüche an die Ausbildung bei beiden Qualifikationsgruppen schlagen sich auch in der Art der didaktischen Vermittlung nieder. Im Praxisteil der Behindertenausbildung werden die Jugendlichen relativ länger an einem Arbeitsplatz belassen, während die regulären Auszubildenden ihre Plätze häufiger wechseln; das heißt, daß die Auszubildenden eine größere Anzahl von Werksbereichen kennenlernen und daß sie innerhalb jedes Werksbereiches an einer größeren Zahl von Maschinen ausgebildet werden.

4. Austrittssituation

Nach Ablegen der Prüfung nehmen die Jugendlichen im Regelfall Arbeitsverhältnisse auf. Da das zweite Jahr der Behindertenausbildung bereits eine relativ starke fachliche und auf betriebliche Teilbereiche bezogene Spezialisierung beinhaltet, kann die Überstellung ins normale Arbeitsleben zunächst ohne entscheidenden Wechsel der Arbeitssituation erfolgen.

Über den längerfristigen Verbleib dieser jungen Arbeitskräfte liegen keine relevanten Informationen vor, da bisher ja nur relativ kleine Quanten von Jugendlichen diese Ausbildungen durchlaufen haben. Es kann allerdings vermutet werden, daß sie - zumindest bis zur Ableistung des Wehrdienstes, aber vielleicht auch darüber hinaus - am Verbleiben im qualifizierenden Betrieb sehr interessiert sind, da ja der Ausnahmecharakter ihrer Qualifizierung jedem sachkundigen Personalchef eines anderen Betriebs aus ihrem Ausbildungsnachweis sofort ersichtlich ist, und die Jugendlichen folglich nicht die gleichen Mobilitätsmöglichkeiten haben wie normale junge Facharbeiter.

V. Exkurs:

Kombinationen von Qualifizierungsmaßnahmen

Manche Betriebe praktizieren zwei oder drei von den beschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen gleichzeitig. Bei der Mehrzahl der untersuchten Betriebe können zudem die Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter auch zu anderen als den hier beschriebenen Qualifizierungsgängen überleiten, - vorzüglich zu regulären Ausbildungsverhältnissen.

Hier sollen nun diejenigen Fälle gleichzeitiger Durchführung mehrerer Qualifizierungsmaßnahmen herausgehoben werden, welche explizit aufeinander bezogen erfolgen:

- o Die Verbindung von systematisch rotierendem Arbeitseinsatz in einem betrieblichen "Einschleusungsbereich" mit betriebseigenen Förderkursen;
- o die Kombination von Lehrgängen zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten (LVE) und Behindertenausbildungen nach § 48 BBiG; und
- o der Anschluß regulärer beruflicher Ausbildung an verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter.

Eine systematische Ausbreitung der institutionellen, inhaltlichen und organisatorischen Details erübrigt sich, da im Rahmen der Darstellung der Einzelmaßnahmen schon darauf eingegangen worden ist. Hier kommt es mehr darauf an, einige Spezifika der Kombinationen aufzuzeigen.

1. Kombination systematisch rotierender Arbeitseinsatz in einem betrieblichen "Einschleusungsbereich" mit betriebseigenem Förderkurs

Bei dem untersuchten Fall einer solchen Kombination in einem großen Stahlwerk stand das Verfahren, daß Jugendliche nicht mehr an beliebigen Stellen in den Betrieb eintreten und beliebigem und gar keinem Arbeitsplatzwechsel unterliegen, sondern in einem bestimmten Einschleusungsbereich mehr oder minder verbindlich eine Mehrzahl von Arbeitsplätzen durchlaufen, im Vordergrund. Der Förderkurs hat hier eher nur eine subsidiäre Funktion.

Die Existenz erheblicher Lücken im allgemeinen Wissens- und Kenntnisstand, welche von der Berufsschule nicht geschlossen werden, brachte die Werksleitung im Einschleusungsbereich dazu, im Rahmen der Arbeitszeit zusätzliche Schulungsmaßnahmen durchzuführen. Dieser "Nachhilfeunterricht" in Allgemeinbildung wird ergänzt durch die sowieso notwendige Einführung in die besondere Arbeitssituation des betreffenden Stahlwerks, so daß eine gewisse betriebsspezifisch gefärbte be-

rufsfachliche Qualifizierung als zweiter inhaltlicher Schwerpunkt dieser Form von Förderkursen anzusehen ist. Nachdem große Schwierigkeiten existieren, am Berufsschultag die verbleibende Zeitspanne im produktiven Einsatz der Jugendlichen zu nutzen, bot sich als Lösung an, diese Restzeit mit den Förderkursstunden zu füllen.

Die subsidiäre Funktion der Förderkurse gegenüber dem systematisch rotierenden Arbeitseinsatz schlägt sich auch in einigen institutionellen und organisatorischen Details nieder: Trotz einer gewissen Absetzung gegenüber dem Produktionsprozeß und dem täglichen Arbeitsablauf haben diese Schulungen - im Vergleich zu anderen Qualifizierungsmaßnahmen - eine verhältnismäßig starke Bindung an die Arbeitswelt. So findet der Unterricht in einem Raum statt, der eigens für diesen Zweck in einer Ecke der Werkshalle des Einschleusungsbereichs eingezogen worden ist, und nicht etwa im betrieblichen Ausbildungszentrum. Außerdem wird der Unterricht vom Leiter des Einschleusungsbereichs, dessen Mitarbeiter, und zum Teil von den mit Jungarbeitern befaßten Meistern aus den entsprechenden Produktionsbereichen, nicht jedoch vom Personal des technischen Ausbildungswesens bestritten.

Mit dem sich zum Untersuchungszeitpunkt andeutenden möglichen Übergang der (faktischen) Verantwortung für die gesamte Qualifizierungsmaßnahme vom Werksbereich zur Zentralverwaltung des Unter-

nehmens - zunächst in Form stärkerer Einschaltung der Personalverwaltung, dann mit der Befassung auch durch das technische Ausbildungswesen - mag unter Umständen auch eine Gewichtsverschiebung zwischen den Kombinationskomponenten einhergehen. Eindeutige Entwicklungslinien waren hier jedoch nicht zu erkennen.

Von vorneherein mit umgekehrtem Vorzeichen würde die Entstehung der Kombination zwischen systematisch rotierenden Arbeitseinsatz in einem betrieblichen "Einschleusungsbereich" und betriebseigenem Förderkurs in einem anderen untersuchten Unternehmen verlaufen, wenn dort bestimmte Planungsabsichten realisiert werden sollten.

In diesem metallverarbeitenden Betrieb existieren schon seit längerem betriebseigene Förderkurse, und man trägt sich neuerdings mit dem Gedanken, diesen Förderkursen - parallel und/oder zeitlich nachgesetzt - bestimmte Phasen anzugliedern, die in wichtigen Momenten den Charakter des systematisch rotierenden Arbeitseinsatzes tragen. Hauptanstoß für solche Überlegungen waren die Probleme bei der Umsetzung der Jungarbeiter nach dem 18. Lebensjahr in die Produktion, welche durch ein frühes Gewöhnen an die späteren Arbeitsplätze, verbunden mit einer schon etwas vorgezogenen Anlernung, behoben werden sollen, so daß quasi ein gleitender Übergang aus der Jungarbeiter- in die normale Angelerntensituation erfolgen könnte.

Inwieweit bei dieser Entwicklungsrichtung aufgrund entsprechender Tradition a priori eine stärkere Mitsprache der Ausbildungsverantwortlichen für Jungarbeiter generell bleiben würde und eine Dominanz der Förderkurskomponente in der Kombination gegeben wäre, ist unklar.

2. Kombination LVE mit Behindertenausbildung nach § 48 BBiG

Während bei der eben skizzierten Kombination die beiden Einzelmaßnahmen im Prinzip n e b e n - e i n a n d e r angewendet werden, zeichnet sich das "D..er Modell" durch einen ü b e r g r e i - f e n d - g e s t u f t e n Anschluß der Behindertenausbildungen nach § 48 BBiG an schon absolvierte LVE aus.

Diese vertikale Kombination enthält zwischen der ersten und zweiten Phase sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Selektionsschwelle. Zum einen werden nicht alle Jugendlichen aus absolvierten LVE in die Behindertenausbildung übernommen; zum anderen gestaltet sich diese zweite Stufe nicht für alle Teilnehmer gleich, sondern differiert fachrichtungsmäßig. Die Verbindung der beiden Kombinationskomponenten erfolgt also über eine zur Siebung und Differenzierung genutzte (vertikale) Durchlässigkeit.

Die weiter oben ausführlich dargestellten Bemühungen zur Integration der beiden Qualifizierungsmaß-

nahmen im "D..er Modell" ¹⁾ scheinen zwar Ausdruck des prinzipiellen Interesses zu sein, zumindest einen Teil der über die erste Phase in den Betrieb hereingenommenen Jugendlichen einer längeren Qualifizierung zu unterziehen; ebenso sicher scheint aber auch zu sein, daß gleichzeitig die Betriebe die Kontrolle über die konkrete Inanspruchnahme der Durchlässigkeit voll in eigener Hand behalten wollen.

Die Vorgeschichte der konkret untersuchten Kombination verweist zunächst eher auf die Geschlossenheit des gesamten Qualifizierungsgangs. Betrachtet man nämlich den Vorläufer des "D..er Modells", so ist es hoch wahrscheinlich, daß der ursprünglich angestrebte Qualifizierungsgang primär oder ausschließlich zweijährig angelegt war. ²⁾ Die jetzige Untergliederung in zwei Qualifizierungsgängen, von denen der eine den anderen übergreift, scheint demnach mehr späterer Natur zu sein, geleitet vom Interesse an partiell öffentlicher Finanzierung bzw. an Legitimation gegenüber den öffentlich-rechtlichen Normen einerseits und einem zusätzlichen Interesse an Selektionsmöglichkeiten nach dem ersten Jahr andererseits.

1) Vgl. hierzu die Vorbemerkung, Kap. III und Kap. IV des Teils A.

2) Vgl. hierzu die Ausführungen zur Genese des "D..er Modells", S. 81, Fußnote 1.

Es ist allerdings nicht zu verkennen, daß von den bisherigen Absolventen die Mehrheit nach dem ersten Jahr entweder in entsprechende Arbeitsplätze der Betriebe oder in reguläre, anderweitig schlechter zu besetzende Ausbildungsstellen eingemündet ist. Entsprechend nahm nur eine Minderheit von Jugendlichen eine Behinderten-Ausbildung nach § 48 BBiG auf - eine zu geringe Zahl, als daß dies eine scharfe Orientierung an einer zweijährigen Qualifizierung vermuten lassen würde.

Inwieweit hier ein Lerneffekt der Betriebe vorliegt, dergestalt, daß viele Jugendliche bereits nach einem Jahr das ihnen maximal mögliche Qualifizierungsniveau erreicht hätten, oder aber sich eine Verschiebung der betrieblichen Interessen auf reguläre - wenn auch selektierte - Auszubildende ergeben hat, ist letztlich nicht eindeutig zu entscheiden. Die Quoten der einzelnen Austrittsgruppen dürfen auch nicht überschätzt werden, da bisher ja erst Abgangszahlen von wenigen Jahren vorliegen und erst eine Beobachtung über einen längeren Zeitraum eindeutiger Ergebnisse bringen würde.

3. Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter als Instrument zur Selektion, Einsteuerung und Vorbereitung für reguläre berufliche Ausbildung

In fast allen geschilderten Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter ist die Möglichkeit angelegt, einzelne Jugendliche nach einer gewissen Zeit in ein Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. ¹⁾

1) Vgl. in den Kapiteln I, II, III und IV des Teils A jeweils den Abschnitt 4 "Austrittssituation".

Der einzige Fall, in dem es für die betroffenen Jugendlichen keinen zumindest prinzipiell bestehenden Ausgang in Richtung Lehre gibt, ist die Kombination von systematisch rotierendem Arbeitseinsatz in einem betrieblichen "Einschleusungsbereich" mit betriebseigenen Förderkurs des einen der beiden in die Untersuchung einbezogenen Stahlwerke. Da dieses Unternehmen aber gleichzeitig am "D..er Modell" beteiligt ist, bedeutet das nicht, es hätte kein Interesse an dieser Form der Gewinnung von Auszubildenden: es befriedigt seine diesbezüglichen Interessen vielmehr via LVE.

Wie schon bei der Kombination von LVE und Behindertenausbildung nach § 48 BBiG, handelt es sich also um einen vertikalen Zusammenhang von verschiedenen Qualifizierungsgängen.

Der Zeitpunkt einer solchen Übernahme ist bei betriebseigenem Förderkurs meist Ende des ersten Jahres der Beschäftigung und Qualifizierung, aber im Prinzip ist eine solche Übernahme auch später noch möglich. Im Rahmen der LVE und Behindertenausbildung nach § 48 BBiG ist der Übertritt in eine berufliche Ausbildung entweder unmittelbar nach dem LVE-Jahr oder nach der Behindertenausbildung ¹⁾ möglich.

Die Entscheidungskompetenz für die Übernahme in eine reguläre Ausbildung liegt in der Regel beim

1) Theoretisch ist auch hier die Aufnahme eines regulären Ausbildungsverhältnisses noch jeweils nach zwischenzeitlicher Berufstätigkeit möglich.

Betrieb, allerdings hat der Jugendliche (meist) ein Initiativrecht.

Die Modalitäten der Übernahme variieren: Zum Teil wird der Jugendliche "auf Empfehlung" des bisherigen Betreuers bzw. des Ausbilders in eine reguläre Ausbildung übernommen; zum Teil muß er dafür den ganz normalen Test für Lehrstellenbewerber absolvieren, wo er lediglich im Falle von ungefährer Leistungsgleichheit mit einem Außenbewerber Vorrang vor diesem bekommt, wenn ihn der Betreuer oder sonstige bisherige Kontaktpersonen empfehlen. Sich bewerbende Jungarbeiter an den normalen Tests für regulären Lehrlingsnachwuchs teilnehmen zu lassen, wird insbesondere dann praktiziert, wenn der Jugendliche selbst einen Berufswunsch äußert und auf diesem besteht.

Die Einmündungsberufe lassen sich zusammenfassend als die in der Industrie massenhaft auftretenden Facharbeiterberufe eines mittleren Niveaus kennzeichnen, in welchen für die jeweiligen Betriebe besonderer Bedarf besteht. Es handelt sich etwa um Dreher, Schweißer, Schlosser, Teilezurichter, Universalschleifer, Universalfräser oder Hochdruckrohrschlosser. Dabei ist von besonderem Interesse, daß es sich zum Teil um von Betrieb zu Betrieb im einzelnen unterschiedliche Einmündungsberufe handelt; in einem Betrieb sind es die Dreher, die fehlen, in anderen die Schlosser. Gemeinsamer Nenner dieser jeweils im einzelnen Betrieb besonders schwer zu besetzenden Berufe, die nun als Einmündungsberufe für selektierte Jugendliche fungie-

ren, ist, daß ihre Ausübung im jeweiligen Betrieb meist unter relativ unerfreulichen Bedingungen erfolgt.

Von Jahr zu Jahr schwanken die Übernahmequoten entsprechend der - bei größeren Betrieben mit Lehrwerkstätten relativ geringen - Variabilität der jährlichen betrieblichen Nachfrage nach Auszubildenden und entsprechend der - größeren - Variabilität des quantitativen Angebots an Lehrstellenbewerbern; bis zu einem gewissen Grad hängen die Übernahmequoten sicher auch von der Variabilität der Anteile derer ab, die in einem bestimmten Jahrgang der Jungarbeiterqualifizierung "erfolgsversprechend" erscheinen. ¹⁾

Das in den einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen jeweils deutlich enthaltene Moment der Beurteilung der Jugendlichen bietet dem Betrieb die Möglichkeit zur Selektion. Die Qualifizierungsprozesse sind ja so angelegt, daß die spezifischen Probleme wie die spezifischen Stärken jedes einzelnen Jugendlichen ausgelotet werden können; es erfolgt die Beobachtung seiner Entwicklung, die zum Teil gerade auch unter dem Einfluß gezielter, in-

1) Wirklich aufschlußreich wären also hier nur über längere Zeiträume laufende Zahlenreihen, denen dann die entsprechenden Zahlenreihen der Außenrekrutierung von regulär Auszubildenden gegenübergestellt werden müßten. Obwohl diese Informationen in den Untersuchungen angestrebt wurden, waren sie nicht in allen Einzelfällen zu erhalten.

dividualisierter Förderung erfolgt; und es wird über "Soll und Haben" der Einzelnen wie auch über die Entwicklung der verschiedenen Jahrgänge zum Teil hochsystematisiert "Buch geführt".

Zwischen den Berufswünschen der Jungarbeiter und den Vorstellungen der Betriebe über deren späteren Einsatz und damit Ausbildungsrichtung können erhebliche Diskrepanzen bestehen, sind die Betriebe doch in der Regel an der Einmündung dieser Jugendlichen in ganz bestimmte, sonst weniger begehrte und nur schlecht zu besetzende Berufe interessiert. Sie können dieses Einsteuerungsinteresse faktisch auch meist durchsetzen. Die Handhabe dazu ist einerseits durch entsprechende Definition der "Eignung" des Jugendlichen und gezielte Überzeugungs-bemühungen gegeben. Andererseits verfügen die Betriebe über die Möglichkeit, entweder vor die Einmündung in den Beruf Tests vorzuschalten, welche die Einmündung in anspruchsvolle Berufsausbildungen a priori nicht zulassen, oder von betrieblicher Seite gewünschte Berufe zu favorisieren, indem eine bestimmte Zeit der bisherigen Qualifizierung - LVE oder Behindertenausbildung - auf die reguläre Ausbildung in eben diesen Berufen angerechnet wird.

Dem Nebenziel der Vorbereitung auf eine sich eventuell anschließende reguläre Berufsausbildung wird in der spezifischen organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter Rechnung getragen.

Bei den LVE und Behindertenausbildungen nach § 48 BBiG liegt es wegen der relativen Ähnlichkeit dieser Maßnahmen mit der normalen Ausbildung auf der Hand, daß diese vorbereitende Funktion für eine mögliche spätere reguläre Berufsausbildung haben; mutatis mutandis sind diese Qualifizierungen ja überwiegend als erste (bzw. zweite) Stufe der Facharbeiterausbildung zu begreifen und dieser auch curricular nachgebaut. Der speziell darauf aufsitzende spezialisierende Teil im Rahmen des "D...er Modells" ist allerdings nur für einen eingegrenzten Raum als Vorbereitung zu werten.

Beim betriebseigenem Förderkurs besteht die manifest vorbereitende Funktion vor allem in der Vermittlung von fehlendem Allgemeinwissen und -kenntnissen - etwa Deutsch und Rechnen - und von Kenntnissen über die spezifischen Verhältnisse im Betrieb sowie zum Teil etwas "Sachkunde" und "Theorie". Auch die auf Verhalten bezogenen Qualifizierungsziele - Gewöhnung an die Bedingungen industrieller Arbeit schlechthin und partieller Ausgleich von unterdurchschnittlicher Angepaßtheit mancher Jugendlicher an gegebene Leistungs- und Verhaltensstandards - haben vorbereitende Funktion für die Einmündung in die Lehrausbildung.

Die Betriebe verbinden mit der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter die Auswahl von geeigneten Auszubildenden und ihre Orientierung auf bestimmte Ausbildungsberufe; gleichzeitig reduzieren sie den späteren Qualifizierungsaufwand, indem diese Jugendlichen, bei denen

teilweise besondere Qualifizierungsnotwendigkeiten bestehen, noch im Rahmen der Jungarbeiterqualifizierung schon etwas vorbereitet werden.

TEIL B:

BETRIEBLICHE INTERESSEN AN INSTALLIERUNG
UND AUSGESTALTUNG VON QUALIFIZIERUNGS-
MASSNAHMEN FÜR JUNGARBEITER

- ANALYSE -

Vorbemerkung

1. Zur Einordnung der Qualifizierungsmaßnahmen

Die in Teil A beschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen bieten auf den ersten Blick ein recht heterogenes und zum Teil diffuses Bild. Dessen ungeachtet lassen sie eine Reihe wesentlicher Gemeinsamkeiten, deren wichtigste ihnen als Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche ohne Auszubildungsverhältnis gewissermaßen konstitutiv sind, erkennen: Erstens weisen sie eine bestimmte Eigenständigkeit gegenüber dem Produktionsprozeß auf. Zweitens sind sie so gestaltet, daß öffentliche normative Regelungen von Inhalten, Durchführung und Zertifizierung nicht oder nur in einem gegenüber der normalen Ausbildung deutlich reduzierten Ausmaß wirksam werden.

Diese grundlegenden Merkmale bestimmen das Verhältnis dieser Maßnahmen zu den traditionellen Formen der Qualifizierung für Industriearbeit, der abschließlichen Anlernung im Produktionsprozeß einerseits und der Facharbeiterausbildung andererseits. Mit der Facharbeiterausbildung - im Unterschied zur reinen Anlernung - haben sie gemeinsam die zumindest partielle Ausgliederung aus dem Produktionsprozeß. Demgegenüber haben sie mit der reinen Anlernung gemeinsam, faktisch weitgehend dem einzelbetrieblichen Dispositionsrecht zu unterstehen, insofern sie im Gegensatz zur Facharbeiterausbildung keiner öffentlichen Regelung der Quali-

fizierungsinhalte unterliegen und kein vollwertiges, generell anerkanntes Zertifikat erbringen.

Die Betriebe schaffen bzw. wählen also spezifische **M i s c h f o r m e n** der traditionellen Qualifizierungsformen - mehr oder minder neue Formen der Qualifizierung für Industriearbeit, deren Bestimmungsgründe zu analysieren sind, wenn man Aussagen über ihre Relevanz und Dauerhaftigkeit einerseits und ihre Bedeutung für die betroffenen Arbeitskräfte und die Gesellschaft andererseits treffen will.

Im Hinblick auf Eigenständigkeit gegenüber dem Produktionsprozeß und Ausschluß öffentlicher Intervention lassen sich zwei Gruppen von Maßnahmearten sehr deutlich unterscheiden:

- o Systematisch rotierender Arbeitseinsatz in einem betrieblichen "Einschleusungsbereich" sowie betriebseigene Förderkurse sind durch relativ wenig Absetzung gegenüber dem Produktionsprozeß und vollständigen Ausschluß öffentlicher Regelung charakterisiert; ihre Teilnehmer stehen mit dem qualifizierenden Betrieb in einem Arbeitsverhältnis.
- o LVE sowie Behindertenausbildung sind sehr viel stärker, zum Teil vollständig, aus dem Produktionsprozeß ausgegliedert und unterliegen zumindest in gewissen Aspekten öffentlicher Einflußnahme; ihre Teilnehmer sind mit den Betrieben rechtlich allenfalls über ein Ausbildungsverhältnis verbunden.

Die ersteren sind also Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter im engeren Sinn, während die zweiten

eher einen Grenzbereich der Jungarbeiterqualifizierung darstellen.

Diese Gemeinsamkeiten der ersten beiden wie auch der zweiten beiden dargestellten Maßnahmen sind im Wesentlichen bestimmt durch die jeweils g l e i c h - a r t i g e n A u s t r i t t s s i t u a t i o - n e n der Qualifizierten, also durch ihre von den Betrieben beabsichtigte zukünftige Verwendung. Diese Verwendungsmöglichkeiten lassen sich nun auf zwei Arbeitskräftetypen beziehen: Das bedeutet, daß sich die Analyse auf die spezifischen Arbeitskräftetypen, die das Ziel jeweils zweier Maßnahmentearten sind, auszurichten hat: ¹⁾

- o Der eine Arbeitskräftetyp, auf den systematischer Arbeitsplatzwechsel und Förderkurse ausgerichtet sind, sei als "Produktionsarbeiter" bezeichnet. Hierbei handelt es sich um im Produktionsprozeß eingesetzte Angelernte, die mehr als bloße Hilfstätigkeiten zu verrichten haben.

Der Begriff des Produktionsarbeiters hat für solche Arbeitskräfte in Teilen der Industrie eine gewisse Tradition.

1) Arbeitskräftetypen sind dadurch definiert, daß sie jeweils mit einem Set typischer Qualifikationen ausgestattet sind, die den wesentlichen (Anforderungs-)Merkmalen bestimmter Einsatzbereiche bzw. Arbeitsplätze entsprechen.

- o Der andere Arbeitskräftetyp, auf den LVE und Behindertenausbildung ¹⁾ ausgerichtet sind, sei als "Teilfacharbeiter" bezeichnet. Dieser Arbeitskräftetyp wird in klassischen Einsatzbereichen von Facharbeitern ²⁾ eingesetzt, jedoch auf Arbeitsplätzen mit geringeren Qualifikationsanforderungen. Es existiert hier also ein Arbeitskräftetyp, der wesentliche Qualifikationsmomente des Facharbeiters besitzt, jedoch in geringerem Umfang und mit bestimmten Modifikationen.

Für solche Arbeitskräfte gibt es keinen traditionellen Begriff. ³⁾ Im Rahmen dieser Studie

-
- 1) Wie auch der - im Folgenden nicht weiter explizit einbezogene - Fall einer durch "Unterbrechung" verkürzten normalen Ausbildung.
 - 2) Sowohl Werkzeugmaschinenarbeit als auch Montage im Bereich von Einzel- und Kleinserienfertigung wie auch Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten in sogenannten Erhaltungswerkstätten.
 - 3) Bei den Betrieben wird hier - in Anlehnung an den gelegentlichen Vorgänger bzw. das ungefähre Äquivalent in der Stufenausbildung - vom "Werker" gesprochen, überwiegend aber in den Kategorien der Ausbildungsmaßnahmen von "(ehemaligen) LVE-Jugendlichen", von "§-48-Jugendlichen". Beim Begriff des "Werkers" ist im übrigen Vorsicht geboten, da er zum Teil auch auf zukünftige Produktionsarbeiter verwandt wird.

wurde der Begriff des "Teilfacharbeiters" gewählt, ein analytischer, "künstlicher" Begriff, der sowohl die starke Anlehnung an den Arbeitskräftetyp des Facharbeiters wie auch die diesem gegenüber vorgenommene Reduktion zum Ausdruck bringen soll.

2. Fragestellungen und analytisches Vorgehen

Die Installierung neuer Qualifizierungsmaßnahmen durch Betriebe darf nicht nur als bloße Ersetzung traditioneller Qualifizierungsformen durch neue angesehen werden, sondern ebenso auch als Reaktion der Betriebe auf veränderte Einsatz- und/oder Rekrutierungsprobleme. Das heißt, die Existenz bestimmter Qualifizierungsformen, das Auftauchen neuer bzw. das (partielle) Verschwinden bisheriger Qualifizierungsformen ist eingebettet in einen komplexen Verursachungszusammenhang verschiedener betrieblicher Interessen und Bedingungen, die sich für sie in spezifischen Problemkonstellationen konkretisieren. Die Analyse dieser Problemkonstellationen soll schrittweise in vier Etappen erfolgen.

Es wird zunächst nach den Einsatzinteressen der Betriebe gefragt: Spezifische betriebliche Einsatzinteressen richten sich auf die (aktuelle oder spätere) optimale Besetzung spezifischer Arbeitsplätze und die Gewinnung dafür maximal geeigneter Arbeitskräfte.

Durch Informationen über Arbeitsplatzbedingungen sollen die Anforderungen an die Arbeitskräfte und damit die erforderlichen Qualifikationen deutlich gemacht werden; durch Informationen über spezifische Arbeitsmarktlagen soll erklärt werden, warum die Betriebe für diese Arbeitsplätze überhaupt J u n g a r b e i t e r rekrutieren, obwohl diese doch - wie die Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen erkennen läßt - den Wünschen der Betriebe zunächst nur sehr unvollkommen entsprechen.

(Abschnitt I/1 und II/2 des Teils B)

Im nächsten analytischen Schritt wird danach gefragt, welche Qualifizierungserfordernisse sich aus den betrieblichen Einsatzinteressen und den Voraussetzungen der Jugendlichen ergeben. Zur Beantwortung dieser Frage werden die mit den "Vorteilen" der Jungarbeiterrekrutierung untrennbar verbundenen "Nachteile" dieser Arbeitskräfte aufgezeigt, die in spezifischen Mängeln angesichts bestimmter Einsatzinteressen bestehen. Diese "Defizite" gegenüber bestimmten Einsatzanforderungen ergeben im Umkehrschluß das betriebliche Interesse des Defizitausgleichs und die konkreten Qualifizierungserfordernisse.

(Abschnitt I/2 und II/2 des Teils B)

Anschließend werden die spezifischen Bedingungen für betriebliche Qualifizierung dargestellt, die explizite Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich machen und zugleich den Rahmen für ihre konkrete Ausgestaltung abgeben.

Dabei spielen einerseits solche Bedingungen eine Rolle, die durch die Art des betrieblichen Produktionsprozesses und seine technologische wie arbeitsorganisatorische Gestaltung gegeben sind: Sie sind von zentraler Bedeutung für das Ausmaß, in dem Qualifizierungsprozesse in den Produktionsprozeß integriert belassen oder aus diesem ausgegliedert werden und für die jeweilige Art der Integration bzw. Ausgliederung.

Andererseits spielen eine Rolle rechtliche und politische Bedingungen, die den Betrieb in seinen Möglichkeiten der Gestaltung von Qualifizierungsprozessen einengen oder begünstigen. Diese Bedingungen sind relevant für die Angleichung an oder Absetzung gegen die traditionellen Formen der Qualifizierung - also Ausbildung einerseits und reine Anlernung im Produktionsprozeß andererseits - im Hinblick auf die Wirksamkeit öffentlicher Regelungen.

Schließlich sind von Bedeutung die betriebspezifischen institutionellen Rahmenbedingungen, die wesentlichen Einfluß auf die konkrete organisatorische Ausgestaltung der Maßnahmen haben. (Abschnitt I/3 und II/3 des Teils B).

Im letzten analytischen Schritt wird die konkrete Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen aus Qualifizierungserfordernissen und Qualifizierungsbedingungen geklärt. Es wird hier also gezeigt, wie die Betriebe teils gegen, teils in Nutzung bestimmter Qualifizierungsbedingungen ihren Qualifizierungserfordernissen genügen und damit bestimmte Rekrutierungs- und Einsatzinteressen realisieren, indem sie ganz spezifische Formen der Qualifizierung für Jungarbeiter schaffen.

(Abschnitt I/4 und II/4 des Teils B)

Auf der Grundlage dieser analytisch aufbereiteten Informationen lassen sich die analysierten Maßnahmen in die allgemeinen Zusammenhänge von betrieblichen Arbeitskräftepolitiken und Formen der Qualifizierung für Industriearbeit, die bisher durch die Dominanz von Facharbeiterausbildung und ausschließlicher Anlernung gekennzeichnet waren, einordnen.

(Kapitel III des Teils B)

Von der Kenntnis der vielschichtigen Problemkonstellationen, auf die reagierend die Betriebe solche Maßnahmen als Problemlösungsversuche schaffen, und der Bedingtheit dieser Problemkonstellationen ausgehend lassen sich vorsichtige Schlußfolgerungen in bezug auf die Dauerhaftigkeit des betrieblichen Interesses an solchen Maßnahmen ziehen; solche Vorstellungen zu entwickeln, ist Voraussetzung für eine wenigstens ansatzweise Einschätzung möglicher gegenwärtiger Verbreitung und zukünftiger Relevanz solcher Maßnahmen.

(Kapitel I des Teils C)

Die Kenntnis der Einsatzinteressen und der darauf bezogenen Qualifizierungsziele der Betriebe gibt Orientierungspunkte für die Abschätzung typischer zukünftiger Arbeitssituationen und Berufslebensläufe der betroffenen Arbeitskräfte und damit ansatzweise auch möglicher Folgeprobleme für sie selbst wie auch für Bildungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Gesellschaftspolitik.

(Kapitel II des Teils C)

Darauf aufbauend lassen sich Schlußfolgerungen in
bezug auf Ansatzpunkte möglicher bildungspoliti-
scher Reaktionen ziehen.

(Kapitel III des Teils C)

I. Einsatz, Rekrutierung und Qualifizierung von "Produktionsarbeitern"

1. Die Rekrutierung von zukünftigen Produktionsar- beitern - Resultat spezifischer betrieblicher Ein- satzinteressen und Arbeitsmarktlagen

In denjenigen in die Untersuchung einbezogenen Be-
trieben ¹⁾, die Jungarbeiter durch systematisch ro-
tierenden Arbeitseinsatz in einem betrieblichen
"Einschleusungsbereich" und/oder in betriebseigenen
Förderkursen qualifizieren, werden diese, wie oben
angedeutet, rekrutiert mit dem Ziel, sie ab ihrem
18. Lebensjahr als "Produktionsarbeiter" einzu-
setzen.

Bei Produktionsarbeitern handelt es sich um einen
Arbeitskräftetyp, der für weite Bereiche der In-
dustrie, die nicht auf Facharbeiterproduktion be-
ruht, die zentrale Arbeitskräftegruppe darstellt.

Produktionarbeiter sind Angelernte, die innerhalb
des eigentlichen Produktionsprozesses - d.h. nicht
in den diesem vor- und nachgelagerten Bereichen
wie Reparatur und Wartung, Verpackung etc. - ar-
beiten. Es handelt sich also um Arbeitskräfte, die
einerseits keine Ausbildung in einem anerkannten
Ausbildungsberuf haben, andererseits aber auch
keine Hilfsarbeit verrichten, sondern eine gewisse
Anlernung im Produktionsprozeß benötigen; das A u s -
s a ß der erforderlichen Anlernung variiert sehr
stark, von wenigen Tagen oder Wochen bei sogenannten

1) Im wesentlichen Großunternehmen der Stahlerzeu-
gung, der chemischen Industrie und der Metall-
verarbeitung (vgl. Teil A, Kapitel I und II).

Jedermannstätigkeiten bis zu mehreren Jahren bei hochqualifizierten Angelerntentätigkeiten. Man kann also nicht von dem Arbeitsplatz des Produktionsarbeiters und seinen qualifikatorischen Anforderungen sprechen, sondern nur von einem weit gestreckten Einsatzfeld mit im Niveau recht differenzierten Anforderungen. Die traditionelle Qualifizierungsform für die anspruchsvolleren Produktionsarbeitertätigkeiten ist häufig die mehrmalige Anlernung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels in aufsteigender Linie und damit verbundenen sukzessiven Qualifikationszuwaches durch Erfahrungslernen. 1)

Auf die Besetzung von Arbeitsplätzen in diesem Einsatzfeld von Produktionsarbeitern richtet sich das Einsatzinteresse der befragten Betriebe, die Jungarbeiter rekrutieren und sie durch systematischen Arbeitsplatzwechsel im Betrieb und/oder betriebliche Förderkurse qualifizieren. Das in diesem Bereich bestehende, durch die spezifischen Produktions- und Arbeitsplatzstrukturen dieser Betriebe bedingte Einsatzinteresse ist dabei zum Einen bestimmt durch die Merkmale der zu besetzenden Arbeitsplätze und ihre Anforderungen, zum Anderen durch die verfügbaren Arbeitskräfte.

Dieses Einsatzinteresse wird im folgenden näher zu bestimmen und zu analysieren versucht, damit einerseits die Rekrutierung der Jugendlichen und andererseits Charakter, Richtung und Grenzen der betrieblichen Qualifizierungsziele und -maßnahmen

1) Vgl. die Tradition des Aufstiegs etwa vom 4. Schmelzer über den 3. und 2. schließlich zum 1. Schmelzer in der Stahlindustrie (sog. "Ochsentour").

verständlich gemacht werden können. 1)

a) Die Merkmale der Arbeitsplätze und ihre Anforderungen

(1) Das hier in Frage stehende betriebliche Einsatzinteresse resultiert aus der Notwendigkeit der Besetzung von Arbeitsplätzen, die generell durch besonders belastende Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, wie Akkordarbeit, Schicht- oder Kontischichtarbeit ²⁾, Hitze ³⁾, Lärm und Schmutz, Gefährlichkeit, Repetitivität und Monotonie der Arbeit, hohen körperlichen Kraftaufwand, Anspannung, unerfreuliche Arbeitsumgebung und Situierung in den unteren Bereichen der betrieblichen Hierarchie. Auf den Arbeitsplätzen, die später mit den hier infrage stehenden Jugendlichen besetzt werden sollen, kumulieren zum Teil mehrere dieser belastenden Arbeitsbedingungen.

-
- 1) Von den g e g e b e n e n Arbeitsplätzen für die Bestimmung der betrieblichen Einsatzinteressen auszugehen, bedeutet nicht, daß diese Arbeitsplätze und ihre Charakteristika als konstant anzusehen wären und folglich Betriebe bei Problemen mit der Beschaffung adäquat qualifizierter Arbeitskräfte n u r über Qualifizierungsmaßnahmen für unqualifizierte Arbeitskräfte reagieren könnten; vielmehr ist aufgrund theoretischer Überlegungen wie entsprechender empirischer Informationen im Prinzip durchaus auch von der Möglichkeit auszugehen, daß Betriebe ihre Arbeitsplätze - also Arbeitsorganisation und/oder Technologie - an die verfügbaren Arbeitskräfte anpassen. In dieser Studie wird aber in kurzfristiger Perspektive Konstanz der Arbeitsplätze unterstellt.
- 2) D.h. über die Wochenenden durchlaufende Schicht.
- 3) Sog. "Warmarbeit" charakterisiert weite Bereiche der Hüttenproduktion.

Demzufolge unterliegen diese Arbeitsplätze auch fast durchweg dem Jugendarbeitsverbot nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz; die rekrutierten Jugendlichen können hier also erst nach Erreichung des 18. Lebensjahres eingesetzt werden.

Da die Arbeitsplätze in den einschlägigen Produktionsbereichen jeweils massenhaft auftreten, sind einer Kompensation der schlechten Arbeitsbedingungen durch entsprechende Lohnhöhe schon aus betriebswirtschaftlichen Gründen enge Grenzen gesetzt, abgesehen von den sozialen Konflikten, die eine Entkoppelung der traditionellen Verbindung von Qualifikations- und Lohnhierarchie hervorrufen würde.

(2) Neben diesen Arbeitsbedingungen, die mehr oder weniger für alle Arbeitsplätze von Produktionsarbeitern im Untersuchungsfeld gelten, sind solche zu nennen, die sich nach ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Produktionsprozessen unterscheiden.

In den in die Untersuchung einbezogenen verarbeitenden Betrieben bzw. Betriebsteilen ¹⁾ werden in

- 1) Aussagen über Produktionsprozesse dieses Typs basieren auf den Informationen aus dem metallverarbeitenden Unternehmen und bestimmter Betriebsteile der beiden Chemieunternehmen - Auskünften, die zum Teil abgestützt werden konnten durch Informationen aus dem textilverarbeitenden Betrieb und der Deutschen Bundesbahn, welche aus den in der Einleitung genannten Gründen ja nicht als Fallstudien in die Untersuchung einbezogen werden konnten, hier aber doch zur Verdeutlichung bestimmter Charakteristika von Produktionstypen und den entsprechenden Qualifikationsanforderungen beitragen. Zur Verdeutlichung, die eine solche abstrahierende Zusammenfassung von empirischen Einzelinformationen überhaupt erst möglich macht, haben natürlich auch generelle Informationen aus der industriesoziologischen Literatur wesentlich beigetragen.

(teil-)mechanisierten und hochgradig standardisierten ¹⁾ Produktionsabläufen Massengüter (verschiedener Typen) in Serienfertigung hergestellt; der Produktionsprozeß weist einen hohen Grad an Arbeitszerlegung auf. Die an den einzelnen Stufen des Produktionsprozesses situierten Arbeitsplätze - bedingt durch die Parallelität ähnlicher Produktionsprozesse jeweils viele gleichartige oder ähnliche Arbeitsplätze - sind charakterisiert durch repetitive Teilarbeit mit starker Anbindung an die jeweilige Maschine bzw. den jeweiligen Arbeitsplatz.

Die Arbeit des einzelnen Produktionsarbeiters besteht in der Sicherung einer möglichst effizienten und störungsfreien Ausnutzung der Maschinerie bzw. Anlage teils durch ihre Bedienung, teils durch ihre Überwachung. Voraussetzung dafür ist eine gewisse Schonung der Maschine und zum Teil auch die Sicherung einer gewissen Qualität des Produkts. Die Erreichung der Arbeitsziele dieses Typs von Produktionsarbeitern wird durch leistungsbezogene Entlohnung zu sichern gesucht.

Der maximalen Nutzung der Maschinerie dient das Arbeiten im Schicht- bzw. Kontischichtbetrieb. ²⁾

- 1) So ist zum Teil Einstellung bzw. Umrüstung der Maschinen aus dem Tätigkeitsfeld des Produktionsarbeiters ausgegliedert und auf "Einsteller" konzentriert; so ist Reparatur und Wartung, auch in ihren einfacheren Formen, ausgegliedert und auf von Facharbeitern und deren Hilfskräften besetzte eigene Abteilungen übertragen; auch die Kontrolle der Produkte ist aus der Tätigkeit des Produktionsarbeiters ausgegliedert und in eigenen Kontrollabteilungen zusammengefaßt.
- 2) Wovon nur in Ausnahmen Abstand genommen wird, wenn etwa für den Betrieb die Vorteile einer Beschäftigung von Frauen gegenüber den Nachteilen des Nachtarbeitsverbots für Frauen überwiegen.

Dem Ziel einer möglichst produktiven Nutzung der Arbeitskräfte dient die Mehrmaschinenbedienung, wo immer dies möglich ist, d.h. wo eine gewisse Selbsttätigkeit der Maschinen gegeben ist etc.

Serienfertigungen von unterschiedlichen Produkttypen in wechselnden Losgrößen wie auch schwankenden Auftragslagen für einzelne Typen führen zum Teil zu häufigen Umsetzungen der Arbeitskräfte zwischen ähnlichen Maschinen bzw. Maschinengruppen oder zum Teil zu häufigen Umrüstungen mit kürzeren oder längeren zeitlichen Abständen dazwischen.

In den untersuchten Betrieben bzw. Betriebsteilen der Grundstoffproduktion besteht der Produktionsprozeß im wesentlichen in stoffumwandelnden Prozessen. Diese sind auf der Basis des Materialflusses organisiert und haben zumindest das Stadium der Teilautomatisierung erreicht. Dort sind in der Produktion jeweils wenige gleichartige Arbeitsplätze an Schwach- und Schaltstellen des Produktionsprozesses situiert. Für diese Arbeitsplätze sind folgende Konstellationen charakteristisch: Die Produktionsarbeiter können durch ihre Vorgesetzten (Meister, Ingenieure) nicht vollständig und vor allem nicht kontinuierlich überwacht werden. Der früher in diesen Produktionen übliche Leistungsanreiz durch Akkordbezahlung ist zum Teil aufgegeben worden, u.a. deshalb, weil der Einzelne bzw. das an einem bestimmten Punkt im Produktionsablauf stehende Team die Produktionsleistung nach Menge nicht oder kaum mehr be-

einflussen kann. ¹⁾ Es bestehen aber gewisse Einflußmöglichkeiten der Arbeitskräfte auf den Ablauf und das Ergebnis des Produktionsprozesses, z.B. auf die Auslastung der Anlage, auf ihren Verschleiß bzw. ihre Schonung und auf die Eindämmung der Risiken des sehr gefährlichen Produktionsprozesses. Es bestehen also gewisse Spielräume für das Arbeitsverhalten der Arbeitskräfte, die durch (zum Teil sehr hohe und für den Ablauf der Produktion unabdingbare) Selbstverantwortung gefüllt werden müssen.

Die genannten Produktionen befinden sich in einem - zeitlich sehr ausgedehnten - Prozeß der Umgestaltung durch technisch-organisatorische Neuerungen, deren Konsequenz zunehmende Autonomie bestimmter Produktionsabläufe und die Abnahme ihrer unmittelbaren Einsichtigkeit ist ²⁾. Für Produktions-

-
- 1) Zu den Ursachen für die Aufgabe des Leistungslohn-Systems, speziell in der Stahlproduktion, vgl. Burkart Lutz, Die Krise des Lohnanreizes, Köln 1975.
 - 2) Wie in anderen Studien geschildert, kann der Prozeß in seinen verschiedenen Stufen und Vorgängen nicht mehr durch unmittelbare Anschauung und durch in Kategorien der Anschauung formulierte "Erfahrungen" verstanden und auf dieser Grundlage gesteuert werden, sondern tendenziell immer mehr nur noch auf der Basis theoretischer Kenntnisse und der Fähigkeit zur abstrakten Simulation der Vorgänge. Vgl. hierzu Horst Kern und Michael Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt/M. 1970; Fritz Böhle und Norbert Altmann, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt/M. 1972.

arbeiter, die ja über keine reguläre Ausbildung und folglich meist nicht über (ausreichende) theoretische Kenntnisse verfügen, bedeutet das tendenziell hohe nervliche Belastung, Tendenzen zur kontinuierlichen Überforderung, zur ständigen Unsicherheit und Angst zumindest überall da, wo sie voll die neuen Anforderungen des Produktionsprozesses auf sich nehmen müssen. ¹⁾

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß für die Tätigkeiten in den Einsatzbereichen von Produktionsarbeitern, in denen Jungarbeiter später eingesetzt werden sollen, charakteristisch ist: die Existenz von hohen Belastungen unterschiedlicher Art und in verschiedener Kombination; die Existenz von gewissen - wenn auch unterschiedlich großen - Spielräumen und die damit verbundene Notwendigkeit, diese mit Selbstverantwortlichkeit zu füllen, ohne daß dies immer durch Lohnanreize, Prämien etc. gesichert werden könnte; zum Teil starke Vereinseitigung der Arbeitstätigkeit und die Notwendigkeit hoher Leistungsorientierung bei weitgehender, aber nicht vollständiger Disziplinierung (durch Maschinerie und/oder Lohnsystem); zum Teil gelegentlicher bis häufiger Wechsel des einzelnen Arbeitsplatzes; zum Teil die Tendenz zu relativer Überforderung der Arbeitskräfte durch zunehmendes Abstrakter- und Gefährlicherwerden der Produktionsprozesse.

1) Zu diesem neueren Belastungstyp vgl. Fritz Böhle und Norbert Altmann, a.a.O.

(3) Aus den geschilderten gemeinsamen wie auch teilweise unterschiedlichen Bedingungen der Arbeitsplätze von Produktionsarbeiten ergibt sich gewissermaßen synthetisch der für diese Betriebe "ideale Produktionsarbeiter".

Arbeitskräfte dieser Art müssen spezifische, zum Teil kumulativ auftretende schlechte Bedingungen ihrer Arbeit akzeptieren und trotzdem zuverlässig hohe Leistung erbringen. Sie müssen aber auch - zusätzlich zu den, im einzelnen stark variablen, fachlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen - ein gewisses Maß an Verständnis und Engagement gegenüber dem Produktionsprozeß und seinen Zielen aufbringen, das über das Akzeptieren von dessen Bedingungen hinausgeht und auch nur zum Teil durch Lohnanreiz gesichert werden kann. Schließlich müssen sie innerbetrieblich mobil sein, d.h. den Wechsel von Arbeitsplätzen akzeptieren, bewältigen und auch an wechselnden Arbeitsplätzen das gewünschte Arbeitsverhalten aufweisen.

Dazu kommt, daß diese Produktionsarbeiter ein (mit zunehmender Länge der betriebs- bzw. arbeitsplatzspezifischen Anlernzeiten wachsendes) Interesse daran haben sollten, sich langfristig in den Betrieb zu integrieren, damit für den Betrieb die Rentabilität von "Investitionen" in ihre Qualifikation (durch Anlernung) erhöht und längerfristige Personaldisposition erleichtert wird.

b) Alternative Wege der Beschaffung von Produktionsarbeitern

Diese Eigenschaften des hier hypothetisch konstruierten, (für die Betriebe) "idealen Produktionsarbeiters" weisen nun die Jungarbeiter zunächst und a priori nicht auf. Es sind, zumindest zum Teil, erst bestimmte Arbeitsmarktbedingungen, die die Jungarbeiter zu den "relativ besten" zukünftigen Produktionsarbeitern machen, die der Betrieb gewinnen kann. Erst unter der Voraussetzung, daß die Versorgung mit Arbeitskräften, welche eher dem Idealanspruch genügen, nicht (mehr) oder nicht (mehr) im genügenden Umfang gegeben ist, werden Betriebe die im Allgemeinen doch erheblichen Nachteile der Rekrutierung von Jungarbeitern aufzunehmen. 1)

1) Allerdings konnte in einem der beiden Großunternehmen der chemischen Industrie festgestellt werden, daß dort Jungarbeiterrekrutierung in erheblichem quantitativen Umfang auch schon in den Jahren praktiziert wurde, als es noch keine (allgemeine, spezifische) Arbeitskräfteknappheit gab. Dort hat die Zahl der rekrutierten Jungarbeiter sogar mit wachsender Arbeitskräfteknappheit eher abgenommen.

Es gibt im übrigen Hinweise dafür, daß auch in dem anderen Chemieunternehmen, in dem ja für den Befragungszeitpunkt die Rekrutierung von Jungarbeitern bestritten worden ist, zumindest früher auch in großem Umfang Jungarbeiter rekrutiert wurden.

Generell werden von den befragten Betrieben erwachsene, durch die Absolvierung des Bundeswehr "gereifte" sowie aufgrund von persönlichen Bindungen in ihren finanziellen und sonstigen Interessen längerfristig eingebundenen Arbeitskräften mit technischer Grundqualifikation und Arbeitserfahrung bevorzugt, die eine gewisse Brechung aufweisen. Als für die Besetzung der hier in Frage stehenden Arbeitsplätze "eigentlich präferable" Arbeitskräftekategorien wurden vorrangig Arbeitskräfte mit vollständiger oder teilweiser beruflicher Ausbildung genannt, sekundär solche, die in Produktionen eigener oder verwandter Art angelernt worden sind.

Quellen und Ausmaß, in dem im Untersuchungszeitraum diese Arbeitskräftekategorien - alternativ oder komplementär zu Jungarbeitern - zur Versorgung der Betriebe mit Produktionsarbeitern herangezogen werden konnten, werden im folgenden kurz dargestellt. Damit sollen zum einen die Arbeitsmarktbedingungen aufgewiesen werden, die zur Einführung bzw. Aufrechterhaltung der Rekrutierung von Jugendlichen führten - die Kenntnisse der Arbeitsmarktbedingungen, die die Betriebe zum Rückgriff auf Rekrutierung von Jugendlichen veranlaßten, ist ja wichtige Voraussetzung für eine realistische Einschätzung der Bedeutsamkeit, die die hier untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesamten Arbeitskräftepolitik der Betriebe haben, und davon abhängig ihrer Zukunft unter anderen Arbeitsmarktbedingungen. Außerdem können damit diejenigen Charakteristika des Arbeitskräftetyps, auf die es den Betrieben bei Produktionsarbeitertätigkeiten besonders ankommt, noch einmal deutlicher eingegrenzt werden.

(1) Alternative Arbeitskräftekategorie: "Gelernte"

Für den Einsatz im Tätigkeitsfeld von Produktionsarbeitern werden zunächst Arbeitskräfte bevorzugt, die durch die teilweise oder vollständige Absol-

vierung "irgendeiner" Berufsausbildung vor allem in bezug auf Arbeitstugenden, aber möglichst auch in bezug auf Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse vorqualifiziert sind. Allerdings müssen diese Arbeitskräfte bereit sein, im Vergleich zu Arbeitsplätzen für Facharbeiter schlechtere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren und sich in der oben skizzierten Weise in gewissem Maße mit ihrer Tätigkeit zu identifizieren.

Quantitativ relevanten und qualitativ befriedigenden Nachwuchs besorgten sich die untersuchten, an Produktionsarbeitern interessierten Betriebe in der Nachkriegszeit vor allem durch das Auffangen der großen Gruppe der aus dem Handwerk abwandernden Handwerksgesellen, aber auch von freigesetzten Bergleuten und sonstigen Fachkräften von durch Strukturkrisen betroffenen Branchen, insbesondere der Landwirtschaft. 1)

Diese Arbeitskräfte haben "halt schon mal was gelernt", "sind nicht so uninteressiert und stupid", sie zeigen also wesentliche Eigenschaften und Motivierungen von Ausgebildeten. Voraussetzung für die Schaffung des skizzierten, in sich in gewisser Weise ja widersprüchlichen Arbeitskräftetyps ist - wie bei den verschiedenen ihm angehörigen Arbeitskräftegruppen sehr deutlich zu erkennen - aber nicht nur ihre Ausbildung, sondern auch die partielle Brechung der normalerweise mit formalisierter Ausbildung verbundenen Ansprüche auf eine bestimmte Entlohnung und Qualität von Arbeit.

1) Dazu dürften in geringeren Quoten auch Lehrabbrecher, ältere Facharbeiter, welche für die Facharbeitertätigkeit nicht mehr geeignet scheinen, oder ausgebildete Ausländer kommen.

Diese partielle Brechung ist in den genannten Fällen durch bestimmte "äußere Umstände" erfolgt: durch Arbeitslosigkeit infolge Strukturwandels; durch den Zwang zur Abwanderung aus dem Handwerk, der für viele handwerklich Ausgebildete infolge des quantitativen Überhangs der Ausbildungs- gegenüber den Beschäftigungsmöglichkeiten im Handwerk, aber auch infolge starker Lohngefälle besteht; etc.

Der Grund für die Präferenz der Betriebe für qualifizierte Arbeitskräfte mit einer solchen "Brechung" scheint zu liegen einerseits in der dadurch bedingten Reduktion von Ansprüchen, andererseits aber auch - speziell für Arbeitsplätze mit langen Anlernzeiten - in der dadurch bedingten Orientierung der Arbeitskräfte auf langfristige Integration in den Betrieb und langfristige Beschäftigung; nur auf der Basis dieser längerfristigen Beschäftigungsperspektive können die Betriebe die zum Teil ja nur in langen Beschäftigungszeiten zu erwerbenden speziellen Qualifikationen sichern. ¹⁾

1) Außerdem läßt sich sogar vermuten, daß die oben beschriebene, bei Produktionsarbeitertätigkeiten gegebene Notwendigkeit, ein gewisses Engagement zur für den Betrieb sinnvollen Füllung der Handlungs- und Verhaltensspielräume aufzubringen, für die hier infrage stehenden Arbeitskräfte geradezu eine Gratifizierung bedeutet, da sie darin noch ein Moment ihrer früheren bzw. ursprünglich angestrebten Arbeit wieder finden; dies würde noch einmal zusätzlich die bei diesen um (Neu-)Stabilisierung ihrer gebrochenen Lebensperspektive bemühten Arbeitskräfte vorhandene Stabilität und Prognostizierbarkeit des Verhaltens sichern.

Die traditionellen "idealen" Nachwuchsquellen ¹⁾ für Produktionsarbeiter sind für die befragten Betriebe, die Jungarbeiter rekrutieren und qualifizieren, in den vergangenen Jahren zum Teil zunehmend unergiebig geworden; allerdings bedingen hier regionale Arbeitsmarktlagen zum Teil recht unterschiedliche Verknappungen.

-
- 1) Ungeachtet ihres zeitweise zum Teil recht hohen Beschäftigtenanteils wurden Ausländer von jeher nur in Ausnahmen als auf allen Arbeitsplätzen von Produktionsarbeitern einsetzbar angesehen. Ihre Position scheint hier noch problematischer geworden zu sein. So wurde zumindest von allen im Rahmen der Untersuchung befragten Betrieben, die überhaupt ausländische Arbeitskräfte auf halbwegs anspruchsvollen Arbeitsplätzen beschäftigen, bei den neu rekrutierbaren Ausländern ein deutlicher Rückgang der Qualifikation beklagt: Die traditionellen Einzugsgebiete seien schon "ausgekämmt", die noch zu Rekrutierenden seien zu unqualifiziert und/oder zu wenig an westlich-industrielle Lebens- und Arbeitsformen gewöhnt.

Über die Möglichkeiten, ältere Facharbeiter auf Produktionsarbeiterpositionen einzusetzen, gibt es keine wirklich eindeutigen Informationen, da dies natürlich tabuisierte Probleme sind. Deutlich wurde immerhin, daß man in der Stahlindustrie wegen ihrer Arbeitsbelastungen sehr stark auf junge Arbeitskräfte angewiesen ist und ältere Arbeitskräfte genau auf den hier infrage stehenden Arbeitsplätzen nicht einsetzen kann; wo die Chemiebetriebe ähnliche belastende Bedingungen aufweisen, dürfte es sich ähnlich verhalten. Es ist also zu vermuten, daß aus diesen Gründen und in gewissem Ausmaß auch aufgrund der generellen Facharbeiterknappheit der vergangenen Jahre hier die Betriebe tendenziell auch weniger leistungsfähige Facharbeiter behielten, Umsetzungen älterer Facharbeiter in die Produktion wie auch entsprechende Außenrekrutierung von älteren Facharbeitern also keine sehr ergiebige Möglichkeit darstellten.

So brachte in den westdeutschen und nordwestdeutschen Gebieten der Zustrom aus dem Bergbau wesentliche, vor allem von den untersuchten Chemieunternehmen genutzte Rekrutierungsmöglichkeiten, die aber seit einiger Zeit - schon vor Energiekrise und partieller Reaktivierung der Kohleförderung - sichtbar ihrem Ende entgegengehen.

In der Region mit weniger alter Industrietradition, in der das metallverarbeitende Werk liegt, waren traditionell Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft von größerer Bedeutung. Der Nachfluß von (zukünftigen) Angelernten aus diesem Reservoir ist in den vergangenen Jahren quantitativ problematischer geworden, - zumindestens für diesen Betrieb.

Der Zufluß von Arbeitskräften aus Handwerk und Kleinindustrie in die nordrhein-westfälischen stahlerzeugenden Unternehmen, aus dem sich früher im Wesentlichen das Rückgrat von deren Stammbesetzungen regenerierte, scheint in den vergangenen Jahren bis einschließlich des Untersuchungszeitpunkts weitgehend versiegt zu sein oder zumindestens den Bedarf nicht mehr decken zu können.

Diese Entwicklung hat - zusammen mit der darauf als "Notlösung" angesetzten starken Auffüllung der unteren Bereiche der Produktion durch Ausländer - speziell in der Stahlindustrie generell zu einer als sehr problematisch angesehenen Überalterung der qualifizierten und qualifizierbaren deutschen Produktionsarbeiter geführt; das innerbetriebliche Reservoir für qualifizierte Angelernte - also jüngere, qualifizierbare Deutsche - ist zunehmend geleert, der erforderliche Nachfluß durch Qualifizierungsaufstieg ist nicht mehr gesichert. ¹⁾

- 1) Dies ist das Ergebnis einer Studie der Arbeitsgemeinschaft "Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl", die feststellte, daß die Stahlindustrie in erheblichem Umfang ihren längerfristigen Bedarf an qualifizierten deutschen Arbeitskräften verkannt hat. (Vgl. Arbeitsgemeinschaft "Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl", Fachausschuß 4, Zur Lage älterer Stahlarbeiter, Studien zur Mitbestimmungstheorie und Mitbestimmungspraxis, Band IV, Köln 1975).

(2) Alternative Arbeitskräftekategorie: "Erwachsene Angelernte" aus den gleichen oder ähnlichen Produktionsbereichen

Die zweitbeste Rekrutierungsmöglichkeit für den Einsatzbereich von Produktionsarbeitern wären erwachsene, "charakterlich" und möglichst auch fachlich qualifizierte Angelernte, die auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. ¹⁾

Diese Rekrutierungsmöglichkeiten waren aber - zumindest für die befragten Betriebe - in der Arbeitsmarktsituation der ausgehenden 60er und beginnenden 70er Jahre deutlich eingeschränkt. ²⁾ Angelernte aus

- 1) Diese fachlich und "charakterlich" qualifizierten Angelernten gehen vielfach aus den Arbeitskräften der eben genannten Kategorie - "irgendwie Gelernte" - hervor; sie sind allerdings in der typischen Karriere dieser Berufswechsler schon eine Station weiter, insofern sie schon eine (oder mehrere) Anlernungen in einem (oder mehreren) anderen Betrieben erworben haben.
- 2) Die beiden auch in den Jahren allgemeiner Arbeitskräfteknappheit in quantitativ ausreichendem Umfang zur Verfügung stehenden Arbeitskräftekategorien - Frauen und ungelernte Ausländer - kommen für das Einsatzfeld des Produktionsarbeiters nur in begrenztem Umfang (genauer: für die unterste Stufe des Einsatzfeldes) als Substitution der eigentlich präferablen Arbeitskräfte in Frage; dafür sind eine Reihe von Gründen verantwortlich, die zum Teil kumulieren:
 - o Sie bieten nicht die gewünschte Gewähr für langfristige Beschäftigung und damit gegebenenfalls für befriedigende Amortisation der betrieblichen Anlerninvestitionen;

Fortsetzung S. 152 unten

ähnlichen Produktionsbereichen standen den untersuchten Betrieben zum Teil aufgrund der örtlichen Industriestruktur und der davon abhängigen Qualifikationsstruktur der Region nicht zur Verfügung.

Die untersuchten Betriebe der Grundstoffproduktion gehörten durchweg sehr großen Unternehmen an mit einer Vielzahl von Betriebsteilen, großen Beschäftigtenzahlen und einer örtlich oligopsonistischen Stellung auf dem Arbeitsmarkt. Das bedeutet, daß Angelernte mit der einschlägigen fachlichen Qualifikation so gut wie nie über den überbetrieblichen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können, sondern nur unter bestimmten Umständen auf dem innerbetrieblichen (z.B. bei Stilllegungen von Betriebsteilen).

Zu dieser Einschränkung der im Prinzip zur Verfügung stehenden Angelernten kommt, daß sich hier Tendenzen der Fluktuation hin zu relativ besseren Arbeitsplätzen auch unter den Angelernten abzeichneten, wo immer Angelernte dies durch Betriebswechsel realisieren oder durch nicht formalisierte, aber faktische innerbetriebliche "Verbesserungs"-Ansprüche durchsetzen können.

Fortsetzung der FN 2, S. 151

- o sie bieten dem Betrieb nicht die gewünschten Verhaltenssicherheiten (bei Ausländern insbesondere ab einer bestimmten Massierung);
- o sie können nicht die hier erwartete Art und Intensität an Leistung erbringen und sind zum Teil aufgrund gesetzlicher Vorschriften auch daran gehindert (Frauen);
- o und sie verfügen zum Teil (Ausländer) nicht über die für den Erwerb bestimmter fachlicher Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse vorausgesetzten Kenntnisse der deutschen Schrift und Sprache und erlauben folglich dem Betrieb nicht, aus diesem Reservoir durch selektive Qualifizierungen und Aufstiege den Nachwuchsbedarf für anspruchsvolle Angelerntentätigkeiten zu gewinnen.

Da außerdem die hier infrage stehenden Arbeitsplätze wegen relativ rascheren Verschleißes ¹⁾ nur während eines relativ kurzen Lebensabschnittes der Arbeitskräfte übernommen werden können, entsteht hier ein rascherer Personalumschlag als bei anderen Arbeitskräften; dies bedingt einen zumindest latenten Dauerbedarf an Angelernten für diese Arbeitsplätze, den die Betriebe zum Untersuchungszeitpunkt als eine wesentliche Schwachstelle ihrer Personalrekrutierungsmöglichkeiten sahen - gerade angesichts der doch ziemlich scharfen Kriterien, die sie bei der Einstellung unbedingt anwenden müssen (Jugend, Gesundheit, Anstelligkeit, Belastbarkeit, vielfach deutsche Sprachkenntnisse). ²⁾

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß die untersuchten Betriebe in bezug auf die "eigentlich präferablen" Quellen für die Besetzung von Produktionsarbeiter-Arbeitsplätzen sich in den letzten Jahren zunehmend Verknappungen oder qualitativen Problemen gegenüber sahen.

-
- 1) Vgl. Arbeitsgemeinschaft "Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl", a.a.O.
 - 2) Diese Bedingung führte etwa zu der paradoxen Situation, daß das metallverarbeitende Werk trotz "an sich" hervorragender Arbeitsmarktsituation (sehr großes ländliches und städtisches Einzugsgebiet, das oligopsonistisch von drei Werken - darunter dem Untersuchungsbetrieb - beherrscht wird) zwar keine Probleme mit Facharbeitern hat, aber mit den Angelernten für wichtige Betriebsteile bisher vielfach "nur gerade so irgendwie hingekommen" ist.

c) Die Rekrutierung von Jugendlichen

Unter solchen Bedingungen wird für das betriebliche Interesse an der Beschaffung von Produktionsarbeitern die Rekrutierung von Jungarbeitern zum Ersatz mit partiellen Vorteilen, aber auch deutlichen Nachteilen.

(1) Folgende "Pluspunkte" von Jungarbeitern gehen - so läßt sich aus den Informationen über die betrieblichen Anforderungen an die gewünschten Arbeitskräfte und ihre arbeitsmarktbedingten Rekrutierungsprobleme schließen - in das Optimierungskalkül betrieblicher Rekrutierungspolitik ein:

- o Der einzelne Betrieb darf damit rechnen, daß aus "seinen" Jungarbeitern hervorgegangene Produktionsarbeiter - wie alle Angelernten tendenziell stärker als Arbeitskräfte mit irgendeiner Art von Qualifikationszertifikat - an diesen "ihren" Betrieb gebunden sind, da ihre Qualifikation und deren Bewertung ja nur in diesem Betrieb gilt und sie bei Arbeitsplatzwechsel meist wieder "von vorne anfangen" müßten; ein Vorteil von Jungarbeitern für die Betriebe dürfte also in der Tendenz zur gewünschten Orientierung auf Integration in den Betrieb und langfristige Beschäftigungsperspektiven liegen.
- o Solchen Arbeitskräften steht damit in geringerem Maß als anderen Arbeitskräften ein wesentliches Mittel zur Durchsetzung von Ansprüchen an Entlohnung, Arbeitsplatzbedingungen, Aufstieg etc.

zur Verfügung - nämlich die potentielle Drohung mit Betriebswechsel; das bietet dem Betrieb eine höhere Chance, diese Arbeitskräfte mit schlechten Arbeitsbedingungen zu konfrontieren und sie innerhalb des Betriebs nach wechselnden Einsatzbedürfnissen umzusetzen.

Diese generellen Pluspunkte von (langjährigen) Angelernten für die Betriebe werden ergänzt durch spezifische Chancen, die ihnen dadurch geboten sind, daß diese Arbeitskräfte als J u g e n d l i - c h e rekrutiert werden und ein bis drei Jahre als solche im Betrieb sind:

- o "Jugendlichkeit" bzw. ihre Implikationen (geringere körperliche Tüchtigkeit, fehlende fachliche Qualifikation, fehlende Erfahrung im Arbeitsmarktverhalten etc.) bedeuten zunächst einmal zusätzliche Schwächung ihrer Arbeitsmarktposition im Zeitpunkt ihrer Rekrutierung; das bedeutet, daß hier junge Arbeitskräfte auf einem besonders niedrigen Entlohnungs- und Anspruchsniveau in dem Betrieb eintreten, dem gegenüber nahezu jede mögliche spätere Stellung einen deutlichen Aufstieg darstellt.
- o Dadurch, daß als der normale Weg des Betriebseintritts für Jugendliche die Lehrausbildung angesehen wird und der Betriebseintritt als Jungarbeiter immer eine negative Selektion bedeutet bzw. als solche wahrgenommen wird, dürften bei den Jugendlichen in der Regel Gefühle des Scheiterns bestehen, die vielfach an negative Er-

fahrungen der Schulzeit und eventuell der familiären Situation unmittelbar anschließen. ¹⁾

Diese jungen Arbeitskräfte weisen also von vornherein eine Brechung auf. Auf der Basis dieser Brechung dürften objektiv kleine Aufstiege und Verbesserungen subjektiv überzeichnet und mit großer Dankbarkeit und zusätzlicher Betriebsloyalität beantwortet werden. ²⁾

- o Daneben weisen Jugendliche ihrem Alter entsprechend eine größere Bildbarkeit auf als Erwachsene, was in diesem Zusammenhang sowohl Qualifizierbarkeit wie auch Steuerbarkeit impliziert; Jugendliche sind also tendenziell ein wesentlich elastischeres Potential für betriebliche Arbeitskräftedisposition und -einstellung als erwachsene Arbeitskräfte mit den gleichen qualifikatorischen Voraussetzungen.
- o Ihre Jugendlichkeit korreliert bei den Jungarbeitern auch mit einem geringeren rechtlichen wie auch faktischen Kündigungsschutz: Zum einen können sie nicht auf bessere Kündigungsbedin-

-
- 1) Vgl. Regine Marquardt, Sonderschule - und was nun? Zur Situation von Sonderschülern auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf, Köln/München 1975.
 - 2) Von solchen anfänglichen Einstellungen und späteren Reaktionen auf die betriebliche Situation bei den hier untersuchten Jugendlichen war von betrieblicher Seite auch verschiedentlich die Rede; allerdings dürften hier auch Legitimationsabsichten der betrieblichen Gesprächspartner mit hereingespielt haben, so daß daraus nicht mit Sicherheit auf durchgängige Dankbarkeitshaltungen etc. zu schließen ist.

gungen aufgrund von längerer Betriebszugehörigkeit und/oder fehlender sozialer Gerechtfertigkeit zurückgreifen wie erwachsene Arbeitskräfte; zum anderen wird die Kündigung der Jugendlichen aufgrund von deren geringerem Rückhalt bei den Kollegen im Betrieb als weniger anstößig empfunden, so daß Betriebe im Fall von Kündigungen mit weniger negativen Konsequenzen für den "Betriebsfrieden" und eventuell auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu rechnen haben. Das bietet den Betrieben die Chance, auch ohne Gefährdung des innerbetrieblichen Klimas und ihrer mittelfristigen Arbeitsmarktinteressen unter diesen Arbeitskräften zu selektieren und damit bestimmte Risiken a priori zu vermeiden, die sie bei Einstellung von erwachsenen Produktionsarbeitern eher eingehen müssen.

- o Die aus ehemaligen Jungarbeitern hervorgegangenen Produktionsarbeiter sind den Betrieben sowohl als Arbeitskräftetypus (d.h. also von ihrer Qualifikation her) wie auch als individuelle Personen seit langem bekannt und der Betrieb kann während ihrer Jungarbeiterphase gewünschte Selektionen vornehmen; damit bieten sie dem Betrieb die erwünschte Sicherheit in bezug auf Verhalten und Fähigkeiten.

(2) Diesen Vorteilen von Jungarbeitern als Rekrutierungspool für zukünftige Produktionsarbeiter stehen eine Reihe von Nachteilen gegenüber, die zum Teil veränderbar, zum Teil unveränderbar sind:

- o Der wesentlichste Nachteil ist natürlich, daß das primär auf die rekrutierten Jungarbeiter bezogene Einsatzinteresse der Betriebe, die Besetzung von Arbeitsplätzen für Produktionsarbeiter erst nach Erreichung des 18. Lebensjahres zu realisieren ist; das bedeutet die Notwendigkeit eines überbrückenden Einsatzes in der Zwischenzeit.

Das Ausmaß, in dem dieser überbrückende Einsatz eigenständige Einsatzinteressen der Betriebe befriedigt, variiert im Untersuchungsfeld von Betrieb zu Betrieb. Idealtypisch gesehen, besteht hier ein Kontinuum: Das eine Extrem ist eine nur durch bestimmte Knappheiten auf dem Erwachsenen-Arbeitsmarkt bedingte antizipierende Rekrutierung, bei der der Einsatz unter 18 lediglich die Funktion der "Hortung" von in dieser Auswahl später nicht mehr rekrutierbaren jungen Arbeitskräften hat. Das andere Extrem ist die Rekrutierung mit gleichwertigem kurzfristigem Einsatzinteresse, in dem der Einsatz unter 18 auch für sich rentabel ist. Faktisch liegen die Rekrutierungsinteressen aber natürlich immer irgendwo zwischen diesen beiden Extrempunkten, man strebt multifunktionale Rekrutierung von Jugendlichen an, wobei die größere Nähe zum einen oder anderen Extrempunkt im wesentlichen von den je gegebenen betrieblichen Arbeitsbedingungen abhängt.

Insbesondere spielte bei den befragten Betrieben eine Rolle, inwieweit es Arbeitsplätze gibt, die die Jugendlichen unmittelbar nach Betriebseintritt ausfüllen können und inwieweit andere Arbeitskräfte um diese einfachsten Arbeitsplätze konkurrieren. Für ersteres ist unter anderem von Bedeutung, inwieweit durch Zuarbeit zu anderen Arbeitsplätzen von erwachsenen Arbeitskräften deren rationellere Nutzung möglich ist (Laufboten-, Helfer-, Reinigungstätigkeiten etc.), wodurch Jungarbeiter also einen gewissen Leistungsoutput erbringen, dessen Bedeutung weniger in seiner absoluten Höhe als in seiner funktionalen Bedeutung für die Leistung anderer Arbeitskräfte besteht. Für zweiteres ist von Bedeutung, inwieweit ältere, zum Teil invalide Arbeitskräfte, schwangere Frauen etc. in diesem Betrieb beschäftigt werden (müssen).

Betriebe können also in größerem oder kleinerem Umfang den Nachteil der Jungarbeiter, nicht sofort als Produktionsarbeiter einsetzbar zu sein, durch Veränderungen ihrer Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation wie auch durch die Anpassung der Rekrutierung konkurrierender Arbeitskräftegruppen auffangen.

Auf eine gewisse Rentabilität des aktuellen Einsatzes (vor dem 18. Lebensjahr) wird also nirgends verzichtet; erst das **A u s m a ß** der aktuell möglichen Rentabilität steuert die Zeitdauer der Beschäftigung vor dem Einsatz in der Produktion (und damit der Qualifizierungsmaßnahme).

- o Für das betriebliche Interesse an längerfristiger Sicherung der Arbeitskräfte ist problematisch, daß Jungarbeiter genau in der Phase ihrer ersten Anlernung an den Arbeitsplätzen der Produktion zur Bundeswehr eingezogen werden.

Aufgrund der vielfältigen neuen Orientierungen dort ist ihre Rückkehr in den qualifizierenden Betrieb nicht gesichert und auch nicht zu sichern. Dies dürfte die in der Art des Betriebseintritts und der Qualifizierung angelegte "Betriebstreue" deutlich relativieren.

- o Als weiterer Nachteil der Jungarbeiter für das betriebliche Einsatzinteresse an Produktionsarbeitern sind die Qualifikationsdefizite zu nennen, die sie gegenüber den Anforderungen ihrer zukünftigen Arbeitsplätze aufweisen; diese Qualifikationsdefizite werden im folgenden Kapitel wegen ihrer Schlüsselfunktion für die Erklärung der Einrichtung und Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen im Detail dargestellt.

Auch dieser Nachteil ist partiell durch verändernden Zugriff der Betriebe aufhebbar - durch Qualifizierungsmaßnahmen. Für diese Maßnahmen bietet der überbrückende Einsatz in der Zeit bis zum 18. Lebensjahr besonders geeignete Chancen, so daß hier sowohl durch Arbeitssituation wie auch durch die qualifikatorischen Voraussetzungen der Jugendlichen induzierte betriebliche Interessen einander stützend die Betriebe zur Rekrutierung von Jugendlichen bereits vor dem 18. Lebensjahr veranlassen.

Trotz der verschiedenen (latenten) Nachteile von Jungarbeitern wird die Entscheidung für ihre Rekrutierung nicht nur dadurch erleichtert, daß **gegen eine Aktualisierung dieser Nachteile etwas**

getan werden kann, sondern auch dadurch, daß sich das ökonomische Risiko für den Betrieb meist in erträglichen Grenzen hält: Jugendliche erhalten ja einen vergleichsweise sehr niedrigen Lohn, die für sie aufzuwendenden Sozialleistungen - einschließlich der Kosten für die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen - sind relativ niedrig und häufig auch die Kapitalkosten, die für ihre Arbeitsplätze aufgebracht werden müssen. Die Investitionen in diese Arbeitskräfte oder im Zusammenhang mit ihnen sind also sehr gering - absolut und vor allem relativ im Verhältnis zu dem hohen Wert, den sie später als Produktionsarbeiter in den Produktionsprozessen dieser Betriebe haben werden.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß die untersuchten Betriebe, die Jungarbeiter rekrutieren und sie in systematisch rotierendem Arbeitseinsatz in einem betrieblichen Einschleusungsbereich und/oder betriebseigenen Förderkursen qualifizieren, ein ambivalentes Interesse an Jungarbeitern haben, und daß diese Ambivalenz von Betrieb zu Betrieb je nach konkreter Problemkonstellation variiert.

2. Qualifikationsmängel und Qualifizierungserfordernisse bei zukünftigen Produktionsarbeitern

Die genauere Kenntnis der konkreten Qualifikationsdefizite und der daraus resultierenden konkreten betrieblichen Qualifizierungsziele bzw. - analytisch formuliert - Qualifizierungserfordernisse ist Voraussetzung für das Verständnis der Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen, die die Betriebe für die Gewinnung von Produktionsarbeitern installieren.

Vorneweg sei darauf hingewiesen, daß diese qualifikatorischen Mängel nur zum geringeren Teil für die hier rekrutierten Jugendlichen spezifisch sind, daß vielmehr die beiden im folgenden zuerst genannten Typen von Defiziten in der Regel auch bei anderen, neu in einen Betrieb bzw. in die Industrie eintretenden Personen anzutreffen sind. ¹⁾

Um den Leser ein Mitdenken der Vielschichtigkeit des Qualifikationsproblems bei jugendlichen Betriebsneuligen zu ermöglichen, ist in dieser Studie der Versuch gemacht worden, aus den betrieblichen Auskünften hier gewissermaßen mehrere "Schichten" von Qualifikationsmängeln analytisch zu isolieren. Dieses Verfahren entbehrt nicht einer gewissen Künstlichkeit, da diese Qualifikationsmängel in der konkreten Realität natürlich (in unterschiedlichen Kombinationen) als einheitliche Erscheinung

- 1) Es ist wichtig, sich diese Differenz klarzumachen, da sonst - wie zum Teil bei den befragten betrieblichen Experten der Fall - a l l e Qualifikationsdefizite der "Jugendlichkeit" dieser Arbeitskräfte oder, noch öfter, der spezifischen Selektion an jungen Arbeitskräften, die man für diese Arbeitsplätze rekrutieren konnte, zugeschrieben wird.

auftreten; aber es schien außer aus wissenschaftlichem Interesse auch deshalb notwendig, um fälschliche Überzeichnungen der Qualifikationsmängel der Jugendlichen als "ganz ungewöhnlich" zu vermeiden.

Folgende drei Typen von qualifikatorischen Mängeln seien unterschieden:

- o Erstens fehlt es den hier rekrutierten Jugendlichen an den erforderlichen fachlichen Qualifikationen, also insbesondere an Wissen und Können für die auszuübende Tätigkeit, aber auch an der Kenntnis des Betriebs. Hierin gleichen ihre Defizite in etwa denen von Erwachsenen, die Tätigkeit und Betrieb wechseln, aber auch von Auszubildenden.
- o Zweitens fehlen ihnen verhaltensbezogene Qualifikationen, die sie für industrielle Arbeit generell und Produktionsarbeitertätigkeit speziell konditionieren. Dieser Typ von Defiziten ist denen vergleichbar, die Arbeitskräfte, welche aus Handwerk oder Landwirtschaft in die Industrie überwechseln, aufweisen.
- o Drittens zeigen die Jugendlichen zum Teil besondere Mängel in den Voraussetzungen für den Erwerb der genannten fachlichen und verhaltensbezogenen Qualifikationen, gewisse generelle Leistungsschwächen und Verhaltensprobleme. Hierin ist die Spezifik der Qualifikationsprobleme zu sehen, die den Betrieben aus der Rekrutierung von Jugendlichen und insbesondere der im Untersuchungszeitraum rekrutierbaren Jugendlichen erwuchs.

Diese drei Typen von qualifikatorischen Mängeln -
 Mängel bezogen auf die Erwartungen der Betriebe ¹⁾
 und die daraus resultierenden Qualifikationsan-
 forderungen ²⁾ - werden in ihren konkreten Aus-

-
- 1) Es sei ausdrücklich darauf verwiesen, daß es sich hier natürlich nicht um qualifikatorische Mängel in irgendeinem absoluten Sinn, vor dem Hintergrund eines festliegenden "objektiven" Konzepts derjenigen Qualifikationen handelt, die ein junger Arbeiter haben sollte o.ä., sondern um Mängel in der Perspektive derjenigen Betriebe, die diese Jugendlichen auf Arbeitsplätzen von Produktionsarbeitern einsetzen wollen, deren Anforderungen sie (noch) nicht genügen. Als "Mängel" wird also die Differenz zwischen mitgebrachten Voraussetzungen einerseits und Anforderungen der Arbeit im Betrieb andererseits gefaßt.
- 2) Die hier skizzierten Qualifizierungse r f o r -
 d e r n i s s e werden aus den Äußerungen der betrieblichen Experten über die Qualifikationsmängel der Jugendlichen wie auch aus den Informationen über die zu besetzenden Arbeitsplätze und ihre Anforderungen erschlossen. Sie sind also nicht voll identisch mit den expliziten betrieblichen Qualifizierungs z i e -
 l e n : Zum einen werden von den betrieblichen Gesprächspartnern Mängel wie Ziele zum Teil ja sehr viel konkretistischer, auf vereinzelte Anforderungen bezogen gesehen; der innere Zusammenhang bzw. der etwas allgemeinere gemeinsame Nenner solcher Einzelaspekte ist nicht immer bzw. nicht allen Befragten in dieser Weise bewußt. Und zum anderen werden die konkret mit den Maßnahmen anvisierten Ziele auch gegenüber deutlich gesehenen weiterreichenden Qualifizierungserfordernissen bzw. -defiziten zum Teil pragmatisch reduziert, soweit Konkurrenz mit sonstigen betrieblichen Zielen besteht und Optimierungen notwendig sind.

prägungen kurz referiert, um die Funktionen der Qualifizierung durch systematisch rotierenden Arbeitseinsatz in einem Einschleusungsbereich und durch betriebseigene Förderkurse einsichtig werden zu lassen.

a) Defizite an erforderlichlichem Können und Wissen

(1) Im Unterschied zum späteren Facharbeiter beziehen sich fachliche Qualifizierungserfordernisse beim zukünftigen Angelernten nicht so sehr auf konkrete fachliche Qualifikationspartikel, als vielmehr auf die Schaffung eines Qualifizierungspotentials, da jene ja erst im Produktionsprozeß selbst erworben werden. Die neu rekrutierten Jungarbeiter ¹⁾ sind nicht nur - aktuell oder bei einem späteren Ersteinsatz in der Produktion - nicht in der Lage, die ihnen zugewiesenen Arbeitsplätze sofort auszufüllen, sondern es fehlt ihnen vielfach auch schon an den Voraussetzungen für eine rasche Anlernung an diesen Arbeitsplätzen.

So wird in den untersuchten Betrieben vielfach das Fehlen von Allgemeinbildung, insbesondere Deutsch und Rechnen, bei den Jugendlichen beklagt; soweit diese Kenntnisse Voraussetzung für bestimmte Anlernprozesse und Tätigkeiten sind, müssen sie nachgeholt werden.

1) Wie i.Ü. andere neu in einen Industriebetrieb eintretenden Arbeitskräfte auch.

Die Jugendlichen scheinen außerdem vielfach nicht über die für rasche Anlernung erforderlichen sensomotorischen Voraussetzungen ¹⁾ zu verfügen; je nach Charakter der zukünftigen Arbeitsplätze ²⁾ resultiert daraus das Erfordernis, ihnen "Geschicklichkeit", Fähigkeit zur Koordinierung der eigenen Bewegungen bzw. der eigenen Bewegungen mit der Maschine, Fähigkeit zur Erreichung und Erhaltung bestimmter Bewegungsgeschwindigkeiten und -genauigkeiten, "Materialgefühl" in bezug auf das zu erstellende Produkt etc. zu vermitteln.

Ebenso verfügen die Jugendlichen zunächst nicht über die erforderlichen einfachsten technischen Grundkenntnisse und Denkweisen, die die Bedienung von Maschinen und Anlagen oder auch nur die Zuarbeit zu solchen Bedientätigkeiten erfordern würde. Qualifizierungserfordernis ist infolgedessen auch, entsprechend den Anforderungen des späteren Arbeitsplatzes, solche technischen Kenntnisse und

-
- 1) Diese Unfähigkeit zu rascher Anlernung führte zum Beispiel in dem metallverarbeitenden Werk, in dem die Jugendlichen später überwiegend im Akkord eingesetzt werden, zu Problemen, deren Folge Kündigungen waren und die darauf reagierenden Pläne der Ausbildungsabteilung, die mehr auf Betreuung und Vermittlung allgemeiner Kenntnisse und Fertigkeiten angelegten Förderkurse zu ergänzen durch systematische Anlernung an einer Reihe von Akkordanlagen v o r dem 18. Lebensjahr.
 - 2) Es sei in diesem Zusammenhang daran erinnert, daß im Abschnitt 1 das Einsatzfeld von Produktionsarbeitern als ein relativ breit gestrecktes, in bezug auf die Höhe der f a c h l i c h e n Anforderungen recht stark gestuftes Feld beschrieben wurde.

Denkweisen ansatzweise auszubilden, nicht im Sinne der Fähigkeit zu konstruktivem technischem Denken, sondern tendenziell im Sinne einer Fähigkeit zu analytischem Nachvollzug, eines gewissen Gefühls für Maschinen und Anlagen und darauf basierenden Verhaltensgewohnheiten.

(2) Wie alle neu in einen Betrieb eintretenden Arbeitskräfte verfügen die Jugendlichen weder über Kenntnisse des Betriebs noch über Kenntnisse des Produktionsprozesses bzw. des Ausschnittes, an dem sie aktuell eingesetzt sind oder später eingesetzt werden.

Es besteht deshalb zunächst ein Qualifizierungserfordernis, die Jugendlichen mit den institutionellen und räumlichen Gegebenheiten, mit den Instanzen des Betriebs, mit den formellen und informellen Regeln, Pflichten und Verhaltensweisen soweit vertraut zu machen, daß sie sich mit ausreichender Sicherheit und Selbständigkeit im Betrieb bewegen können.

So müssen Jugendliche, wie auch andere neu in den Industriebetrieb eintretende Arbeitskräfte in die Bestimmungen der Arbeitssicherheit, der Praxis der Betriebsfeuerwehr und des Unfallschutzes etc. eingeführt werden. Auch die Vermittlung von Kenntnissen und Einsichten in Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der innerbetrieblichen Regelungen und Institutionen (z.B., daß man dem Pförtner auf Aufforderung den Namen nennt und die Tasche zeigt) wird als notwendig angesehen. Ebenso müssen die Jugendlichen in dem Betrieb, in dem sie später im Akkord arbeiten werden, ihren Akkord selbst ausrechnen können.

Auch Kenntnisse über den Produktionsprozeß müssen - in einem je nach den Anforderungen des typischen

späteren Erstarbeitsplatzes bzw. des späteren Einsatzbereiches variierenden Ausmaß - vermittelt werden.

Wo immer eine gewisse P o l y v a l e n z der zukünftigen Arbeitskraft erforderlich ist, sei es wegen häufiger Umsetzungen (wie in dem metallverarbeitenden Betrieb), sei es wegen bestimmter Kooperationserfordernisse (wie in dem Stahlwerk), muß durch Qualifizierungsmaßnahmen zumindest oberflächliches Verständnis des Produktionsablaufs und insbesondere der benachbarten Arbeitsplätze bzw. der Funktionen der hier arbeitenden Kollegen und des Zusammenhangs mit dem eigenen Arbeitsplatz vermittelt werden.

Wo Produktionsprozesse zunehmend weniger durch Anschauung verstehbar sind, also eigentlich die Kenntnis wissenschaftlicher (physikalischer, chemischer) Prinzipien Voraussetzung für die Möglichkeit der Arbeitskraft wäre, die Vorgänge im Inneren der Anlage gedanklich zu simulieren, um mit dieser umgehen zu können 1), macht sich das Fehlen solcher theoretischen Kenntnisse über abstrakte Funktionsprinzipien negativ bemerkbar. Offensichtlich muß dann ein irgendwie gearteter Ersatz für diese eigentlich unabdingbaren qualifikatorischen Voraussetzungen vermittelt werden: Dieser Ersatz scheint zunächst in bestimmten einfachsten Verhaltensregeln zu bestehen, die das Auftreten von größeren Störungen und Schäden verhindern. 2) In dem Maß, in dem dies nicht ausreicht für einen effektiven und verantwortlichen Einsatz der Arbeitskräfte, müssen darüberhinausgehende intuitive Verhaltenssicherheiten, "Gefühl für Gefahren" sowie die Fähigkeit zum Abwägen zwischen Gefahren und effizienz erhöhenden "notwendigen" Risiken vermittelt werden.

-
- 1) Wie insbesondere in vielen Betriebsteilen der Unternehmen in der chemischen Industrie, aber auch in dem untersuchten Stahlwerk zum Teil der Fall.
 - 2) In der chemischen Produktion etwa die Regel, im Zweifelsfall die Finger von allem zu lassen, oder die Einübung von äußerster Genauigkeit im Umgang mit Chemikalien und Apparaturen.

Zusammenfassend lassen sich die wesentlichen Qualifizierungserfordernisse in fachlicher Perspektive, die in den untersuchten Betrieben festgestellt werden konnten, also in der Notwendigkeit sehen, den Jugendlichen erforderliche allgemeinbildende Grundkenntnisse, sensomotorische Grundfertigkeiten, technische Minimalkenntnisse über den Produktionsprozeß sowie Kenntnisse über Instanzen und Regelungen des Betriebs zu vermitteln.

b) Defizite an verhaltensbezogenen Qualifikationen
für Industriearbeit

Außer den Defiziten an Wissen und Können, die relativ offen zu Tage liegen, weisen Jungarbeiter zusätzlich solche auf, die weniger manifest sind, aber dessen ungeachtet eine mindestens gleich große Bedeutung für betriebliche Qualifizierungsinteressen haben. Es handelt sich hierbei um das Fehlen von Qualifikationsmomenten, die im Prinzip für alle Arbeitskräfte erforderlich sind, welche Industriearbeit verrichten, - also um Momente einer *g e n e r e l l e n* Qualifikation für *I n d u s t r i e a r b e i t* -, die jedoch für zukünftige Produktionsarbeiter ganz spezifische (durch die oben geschilderten Charakteristika des Einsatzbereiches bedingte) Ausprägungen erhalten. ¹⁾

1) Mit anderen Worten: Hinter den hier in bezug auf Jungarbeiter angesprochenen Qualifizierungsproblemen dürften generelle, allgemein relevante Qualifizierungsprobleme der Industriearbeit liegen, die aber z.B. bei zukünftigen Facharbeitern entsprechend der Andersartigkeit ihrer Arbeitsplätze teilweise anders gelöst werden.

(1) Die Jugendlichen in den befragten Betrieben zeigen nach den Aussagen der betrieblichen Gesprächspartner in den verschiedensten Formen Unorientiertheit und Reaktionen des Rückzugs; von den Betrieben wird beklagt ihre Angst, ihre "stupiden Reaktionen", ihre Unansprechbarkeit für Kollegen und Vorgesetzte etc. In betrieblichem Interesse besteht hier folglich das Erfordernis, betriebspezifische Arbeits- und Leistungsorientierungen aufzubauen sowie Selbstsicherheit und Selbständigkeit soweit zu vermitteln, daß die Jugendlichen sich im Betrieb bewegen können und für Signale und Einflüsse erreichbar sind.

(2) Die Betriebe klagen über eine Reihe von typischen Reaktionen, die sie auf die "Jugendlichkeit" ihrer Jungarbeiter zurückführen: Leichtsinn, Unzuverlässigkeit, Tendenz zum Bummeln, Krankfeiern, "andere Interessen im Kopf", Unpünktlichkeit etc. Es ist anzunehmen, daß diese Verhaltensweisen überwiegend Fluchtreaktionen auf die schwierigen Bedingungen der Arbeitsplätze der Jugendlichen darstellen, an die sie ja zunächst nicht gewöhnt sind: die Unterwerfung unter bisher ungewohnte Zeitrhythmen, körperliche Anstrengungen - gegebenenfalls auch bei schlechter körperlicher Kondition - , Gefährlichkeit der Arbeit, Lärm, Schmutz etc. Diese Bedingungen, zu denen später die Arbeit im Akkord und/oder in Schicht- bzw. Kontischichtbetrieben kommen werden, müssen nicht nur notgedrungen akzeptiert, sondern diese Akzeptierung muß auch mehr oder minder internalisiert werden, so daß diese schwierigen Ar-

beitsbedingungen den zukünftigen Produktionsarbeitern nicht mehr dauernd als schwer erträgliche Belastung gegenwärtig sind; es muß also eine gewisse Gewöhnung an die spezifisch belastenden Bedingungen wie auch genügend Durchhaltepotential entwickelt werden.

(3) Voraussetzungen für die Entwicklung der gewünschten Arbeitstugenden wie Disziplin, Regelmäßigkeit, Zuverlässigkeit etc. ist außer Gewöhnung an gegebene Arbeitsbedingungen und Durchhaltepotential auch die Verankerung des Zusammenhangs von Leistungsverhalten und Entlohnung in den Jugendlichen. Erst dadurch kann ja der Lohn bzw. die Lohnhöhe als zentraler "Sozialisationsagent" für Selbstdisziplinierung und -steuerung der Arbeitskraft voll wirksam werden.

(4) Da bei den Jungarbeitern die Einmündung auf einen bestimmten Arbeitsplatz nicht Resultat einer durch Sachinteresse gesteuerten "Berufswahl", sondern allenfalls das einer Betriebswahl ist, und da außerdem ihre Arbeitsplätze und die dort zu verrichtenden Tätigkeiten überwiegend wenig motivierend sind, weisen Jungarbeiter zunächst wenig Sachmotivation für diese Tätigkeiten auf. Subjektiv und objektiv bedingt, fehlt es ihnen also an der "positiven Einstellung zur Arbeit". Eine solche positive Motivation ist jedoch zumindest teilweise notwendig, da - wie bei der Charakterisierung der Arbeitsplätze dargestellt - bei den Tätigkeiten der Produktionsarbeiter vielfach größere oder kleinere Spielräume für Variationen des Produktionsergebnisses und der Schonung von Maschinerie etc. bestehen, deren Nutzung

vom Vorhandensein von Arbeitsmotivation abhängig ist. Diese Arbeitsmotivation kann nicht voll durch Leistungsanreize gesteuert werden, sie erfordert auch die Entwicklung eines davon relativ unabhängigen Sachengagements.

(5) Die jungen Arbeitskräfte müssen ferner bestimmte "angemessene" Formen des Kontakts und der Kooperation mit ihren Kollegen und unmittelbaren Vorgesetzten entwickeln, einschließlich solcher Formen der Konfliktaustragung, die für den Ablauf der Arbeit nicht dysfunktional sind.

Da die Jugendlichen z.T. mit stark belasteten Arbeitskräften zusammenarbeiten, welche sie durch Unkenntnis, Ungeschicklichkeit, Fragen und insgesamt unangepaßtes Verhalten stören und in der Erreichung der von ihnen geforderten Leistung behindern, ist die gewissermaßen natürliche Entwicklung dieser Fähigkeiten durch tägliche Zusammenarbeit stark behindert. Die erwachsenen Arbeitskräfte reagieren mit Aggressionen 1), was bei den Jugendlichen wieder zu Reaktionen der Verschüchterung und des Rückzugs ("Verstocktheit") oder der Aggressivität führt. Damit bilden die Jugendlichen latent eine "Problemgruppe" 2).

Diese Situation bedingt die Notwendigkeit, die Aggressivitäten der erwachsenen Kollegen zu kompen-

-
- 1) In einem der untersuchten Betriebe wurde z.B. darauf hingewiesen, die Jugendlichen würden den Erwachsenen als "Fußabstreifer" dienen und dies habe schlimme Konsequenzen für das Selbstbewußtsein und die Verhaltensweisen der Jugendlichen.
 - 2) In demselben Fallstudienbetrieb wurden die Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter explizit mit der Begründung eingeführt, man wolle "nicht noch so eine Problemgruppe wie die Schwerbeschädigten."

sieren, die Gefahr der Isolierung der Jugendlichen als Einzelne oder als Gruppe zu reduzieren und sie bis zu einem gewissen Grad in den Betrieb zu integrieren, so daß sie adäquate Kontakt- und Kooperationsbezüge mit ihren Kollegen trotz frustrierender Erfahrungen aufzubauen erlernen.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, das Qualifizierungsinteresse der untersuchten Betriebe richtet sich darauf, die Jugendlichen die Arbeitsbedingungen der Produktionsarbeiter in einer Weise kennenlernen, akzeptieren und soweit verinnerlichen zu lassen, daß sie schließlich ohne größere Störungen auf sich nehmen können: Sie müssen ein gewisses Maß an selbständiger Orientierung entwickeln; sie müssen sich an die belasteten Bedingungen ihrer zukünftigen Arbeitsplätze gewöhnen und "undisziplinierte" Gegenreaktionen gegen diese abbauen; sie müssen ein gewisses Maß an Sachmotivation erwerben und die im jeweiligen Betrieb üblichen, den dortigen Arbeitsbedingungen "adäquaten" Kontakt-, Konflikt- und Kooperationsformen erlernen.

c) Sonderprobleme von Jugendlichen (mit zum Teil unterdurchschnittlichen Voraussetzungen für Qualifizierung)

Die analysierten Qualifikationsmängel bedeuten für die Betriebe also Qualifizierungserfordernisse, die höhere Anforderungen an betriebliche Qualifizierungsbemühungen notwendig machen als die weitgehend ähnlichen Mängel der sonst üblicherweise rekrutierten

"Industrieneulinge". Die Ursache für diese Differenz ließ sich durch die Expertenbefragung dieser Studie nicht voll klären; in den Antworten mischten sich offensichtlich Legitimationsinteressen und persönliche positive oder negative Idiosynkrasien der Befragten in bezug auf Jugendliche mit nur ansatzweisen Vorstellungen darüber, was bei Eingewöhnung und Anlernung einer neuen Arbeitskraft tatsächlich vor sich geht. Auf der Basis solcher Vorstellungen und allgemeinerer Überlegungen läßt sich aber immerhin vermuten, daß die Ursachen für diese Differenz in den folgenden Faktoren zu suchen sind.

Erstens sind Erwachsene mit einem gewissen, z.B. durch "irgendeine Ausbildung" oder durch frühere qualifizierte Angelerntentätigkeit erworbenen Qualifizierungspotential in der Lage, diese Qualifikationsdefizite weitgehend selbsttätig in der laufenden Arbeit auszugleichen (durch Zusehen, Nachahmen, sich Ein- und Anpassen etc.).

Zweitens sind Erwachsene aufgrund ihrer finanziellen Verpflichtungen - abhängig von ihrer Einbindung in eine fixierte Lebenssituation und -perspektive - dazu stark motiviert; der "Sozialisationsagent Lohn" bewirkt hier Prozesse der Selbsterziehung und Selbststeuerung. Demgegenüber ist dieser Sozialisationsagent bei den Jugendlichen aufgrund fehlender vergleichbarer Einbindung in fixierte Lebenssituationen und -perspektiven noch nicht (ausreichend) wirksam. ¹⁾

- 1) So wurde von den befragten betrieblichen Experten immer wieder der Erwerb eines Mopeds und/oder einer Freundin als d e r (positive) Wendepunkt im Ablauf des als problematisch, in seinen Ergebnissen ungesichert angesehenen betrieblichen Sozialisationsprozesses bezeichnet.

Bei den hier in Frage stehenden Jugendlichen kommen zum Teil zu den für erwachsene, neu in die Industrie eintretende Arbeitskräfte "normalen" Qualifikationsdefiziten einige spezifische dazu, die durch die spezifische Selektion der für diese Arbeitsplätze rekrutierbaren Jugendlichen bedingt sind. Diese spezifischen zusätzlichen Qualifikationsmängel schaukeln sich mit den ersteren unter Umständen auf oder erschweren zumindestens den "selbständigen Ausgleich". Solche Zusatzprobleme sind bedingt

- o g e n e r e l l dadurch, daß die Jugendlichen ja schon allein aufgrund der Tatsache ihrer Einmündung in den untersten Arbeitskräftebereich - statt in den Bereich der Auszubildenden und damit der zukünftigen Facharbeiter - ein gewisses "Stigma" aufweisen, das sie partiell internalisieren;
- o bei einem T e i l der Jugendlichen dadurch, daß sie aus Sonderschulen kommen oder die Hauptschule nicht abgeschlossen haben oder sonstwie irreguläre Sozialisationsprozesse mit sich häufenden Mißerfolgserlebnissen bzw. ohne Bewährungsmöglichkeiten hinter sich haben;
- o auch dadurch, daß zum Teil die ursprünglich gewünschte Einmündung in Ausbildungsstellen nicht gelungen ist; und/oder
- o dadurch, daß die Einmündung bzw. der Verbleib in einem stabilen Arbeitsverhältnis zunächst nicht gelungen ist.

(1) Diese zum Teil kumulierenden Bedingungen führen dazu, daß die Jugendlichen mehr oder weniger deprimiert sind, "irgendwie instabil", daß sie kein Selbstbewußtsein haben und in bezug auf ihre Leistungsmöglichkeiten oder überhaupt auf ihre Person resigniert haben. Dies führt dazu, daß das vom Betrieb erwartete Leistungsverhalten nicht vorhanden ist und zunächst auch nicht aufgebaut werden kann.

(2) Es liegt auf der Hand, daß sich durch diese Sonderbedingungen die in den beiden vorherigen Abschnitten skizzierten generellen Qualifikationsmängel von neu in einen Industriebetrieb eintretenden Arbeitskräften bei solchen Jugendlichen potenzieren, die früher oder außerhalb des Betriebes (Familie, Schule) besonderen Deprivilegierungen unterlagen und in diesen Bereichen nur mangelhaft an herrschende Verhaltensnormen und -standards angepaßt worden sind.

So scheint es den Jugendlichen in stärkerem Maß als anderen an den für die Arbeit erforderlichen kognitiven und sensomotorischen Voraussetzungen (Allgemeinbildung, technische Kenntnisse, Geschicklichkeit, Beherrschung der Motorik etc.) zu fehlen; folglich dürfte die Fähigkeit zum learning by doing, das heißt die Fähigkeit, durch Zuschauen und Mitmachen Kenntnisse und Können selbsttätig zu erwerben, bei ihnen zum Teil in geringerem Umfang vorausgesetzt werden.

So scheint sich z.B. der Erwerb des Verständnisses abstrakterer Produktionsvorgänge auf der Basis von **Verhaltensregeln**, "interessiertem Zuschauen" und ge-

legentlichen Erklärungen von Kollegen besonders schwierig dann zu gestalten, wenn das Abstraktionsvermögen der Jugendlichen vorher nicht einmal so weit ausgebildet war, daß diese die Hauptschule normal absolvieren konnten. Auch ist die Verwandlung von Depressivität (Folge negativer Schulerfahrungen) in die gewünschte aufgeschlossene Leistungsmotivation vermutlich angesichts unerfreulicher Arbeitsbedingungen schwierig zu realisieren, da diese erneute Depressionen und Rückzugsreaktionen hervorrufen.

Ebenso liegt auf der Hand, daß bei solchen schon vorgängig deprivilegierten Jugendlichen die Probleme der fehlenden oder fehlgeleiteten Sachorientierung sich besonders gravierend darstellen. ¹⁾

Auch die oben skizzierten Schwierigkeiten in den sozialen Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten scheinen sich mit den tatsächlichen oder auch nur zugeschriebenen Deprivilegierungen der Jugendlichen zu multiplizieren: Kann man sie als irgendwie minderwertige Gruppe definieren - was ja allein schon aufgrund ihres Alters und ihrer Ungelerntheit, aber noch mehr aufgrund einer eventuellen Möglichkeit, sie als "dumm" und/oder "asozial" zu definieren gegeben ist - , so können sich die aggressiven Reaktionen der Kollegen noch einmal verschärfen. Umgekehrt können aber gerade Jugendliche aus "schwierig-

-
- 1) Wie Sozialisationsuntersuchungen vielfach zeigen, fehlt es genau solchen Jugendlichen typischerweise an den für den Aufbau von Objektbindung - und damit der Möglichkeit, berufliches Sachengagement zu entwickeln - notwendigen Anregungen kognitiver und praktischer Art im Kindesalter, an der erforderlichen intellektuellen Ermutigung, an der Weckung von Neugierverhalten etc.

gen" familiären Verhältnissen ¹⁾, von denen soziale Kontakte entweder nur mit einem nur sehr engen Kreis von Kontaktpersonen oder aber Kontakte nur eines einzigen Typs geübt worden sind, sich gegen die ganz anders gearteten Kontakte im Betrieb entweder nicht wehren und/oder dies nur in einer Form, die zu einer Aufschaukelung der Aggressivitäten und Frustrationen führt.

Es läßt sich zusammenfassend sagen, daß sowohl in bezug auf die kognitiven wie auch in bezug auf die verhaltensbezogenen Qualifizierungserfordernisse ein Teil der Jugendlichen Sonderprobleme aufzuweisen scheint, die durch unterdurchschnittliche Anpassung an das für diese Altersgruppe übliche Leistungsverhalten bedingt sind und zum Teil durch die Umstände des Betriebs verstärkt werden. Die Relevanz dieser Sonderprobleme ist allerdings schwierig einzuschätzen. ²⁾

-
- 1) Durch die Zitierung der von betrieblicher Seite verwandten Begriffe für den hier offensichtlich gehäuft auftretenden Typ von Familienverhältnissen soll **n i c h t** der hierin liegenden negativen Bewertung zugestimmt werden.
 - 2) Die Schilderung der spezifischen Defizite der hier betroffenen Jugendlichen und ihrer Familien in den von den betrieblichen Gesprächspartnern benutzten Begriffen und Bewertungen erfordert ja eine gewisse Distanzierung: Nur eine - natürlich im Rahmen dieser Untersuchung nicht mögliche - detaillierte Untersuchung der gewissen Unangepaßtheit dieser Jugendlichen vor dem Hintergrund eines kritischen (nicht durch betriebliche Interessen an Arbeitskräften bestimmten) Konzepts der "Wünschenswerten" Eigenschaften eines jungen Arbeiters könnte ja Aussagen darüber erbringen, ob und gegebenenfalls welche Defizite in den Sozialisationsleistungen die-

Fortsetzung S. 179 unten

Diesen Schwierigkeiten, die betrieblichen Qualifizierungsziele zu realisieren, steht auf der anderen Seite jedoch gegenüber, daß für eine Reihe der betrieblichen Qualifizierungsziele die Charakteristika der Jugendlichen eher gute Voraussetzungen darzustellen scheinen: So ist etwa das Akzeptieren harter Arbeitsbedingungen offensichtlich tendenziell umso leichter zu erreichen, je geringer vorher die Ausbildung intellektueller Ansprüche war bzw. je stärker die Resignation in bezug auf die eigene Person ist. Auch sind frühere Mißerfolgserlebnisse - nach Aussagen der Befragten zu schließen - eher funktional für den Aufbau bleibender und an den Betrieb gebundener Leistungsmotivationen, wenn es gelingt, die betriebliche Arbeit als das gegenüber der Schule "ganz Andere", die neue und eigentlich relevante Bewährungschance herauszustellen. ¹⁾

Fortsetzung der F.N. 2 von S. 178

ser Familien hier vorliegen. So lange darüber nichts bekannt ist, kann man, extrem gesagt, ebensogut wie von den Einschätzungen der Betriebe, die hier als "Kürzel" verwendet werden, davon ausgehen, daß diese Eigenschaften dieser Jugendlichen in einem anderen Lebenskontext - etwa Mittelschichten-Familien und Gymnasium - als "Initiative", "Sensibilität" etc. positiv registriert würden. Daß die Spezifik der Qualifikationsmängel dieser Jugendlichen nicht und vor allem nicht generell überbetont werden darf, zeigt sich im Übrigen auch darin, daß bei fast allen der hier analysierten Qualifizierungsmaßnahmen ein Teil der Jugendlichen nach einiger Zeit in eine Lehrausbildung übernommen wird, ihre Qualifikationsmängel also nicht so fundamental sein können

- 1) Auf diese gewissen Vorteile, die bestimmte Sozialisationsdefizite von Jugendlichen für Betriebe auch in qualifikatorischer Hinsicht bedeuten könnten, verweist die Ambivalenz der Beurteilung dieser Jugendlichen durch die betrieblichen Experten: Einerseits werden ihre Schwäche, ihre Unsicherheit und Gefährdetheit kritisiert, andererseits aber auch ihr "eigentlich guter Kern", ihr "guter Wille" etc. gelobt.

3. Bedingungen der Installierung und Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen für zukünftige Produktionsarbeiter

Die Betriebe, die - um ihre Einsatzinteressen unter den gegebenen Bedingungen realisieren zu können - Jungarbeiter rekrutieren, sehen sich also vor bestimmte Qualifizierungsprobleme gestellt. Drei Typen von Bedingungen sind relevant für die Art, wie diese Probleme gelöst werden:

- o Die Art der technischen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen des betrieblichen Produktionsprozesses; sie erzwingen eine gewisse Ausgliederung von (bestimmten) Qualifizierungsprozessen aus dem Produktionsprozeß, d.h. die Installierung expliziter Qualifizierungsmaßnahmen.
- o Die Art der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen wie auch der öffentlichen politischen Thematisierung betrieblicher Qualifizierung; sie bestimmt den Spielraum für die konkrete Ausgestaltung solcher Qualifizierungsmaßnahmen.
- o Die Art der institutionellen Rahmenbedingungen für Qualifizierungsprozesse, die aus dem Produktionsprozeß ausgegliedert sind; sie ermöglichen den Betrieben konkrete Formen der Nutzung des rechtlichen und politisch gegebenen Spielraums, wenn sie auf die Notwendigkeit der Installierung eigenständiger Qualifizierungsprozesse reagieren.

Diese verschiedenen Bedingungstypen einerseits und die je konkreten, durch spezifische Einsatzinteressen und Qualifizierungsvoraussetzungen der Jugendlichen bestimmten Qualifizierungserfordernisse andererseits konstituieren also für die Betriebe neue Konstellationen von Problemen, die sie durch die spezifische Gestaltung ihrer Qualifizierungsmaßnahmen zu lösen versuchen.

a) Die Gestaltung des Produktionsprozesses als Bedingung für die Unzulänglichkeit von Anlernung

Die Einführung und die Art der Ausgestaltung dieser Qualifizierungsmaßnahmen sind - außer auf die zum Teil und in nicht recht abschätzbarer Weise andersartigen qualifikatorischen Voraussetzungen der im Untersuchungszeitraum rekrutierbaren Jugendlichen ¹⁾ - vor allem auf die bereits verschiedentlich ange-deuteten Arbeits- und Kooperationsverhältnisse im Einsatzfeld von Produktionsarbeitern zurückzuführen, die die traditionelle ausschließliche Anlernqualifizierung erschweren.

(1) Die Arbeitsprozesse ²⁾ scheinen zunehmend weniger so gestaltet zu sein, daß sie ausreichende Möglich-

- 1) Diese eventuell andersartigen qualifikatorischen Voraussetzungen der Jugendlichen gehen, wie ja in Abschnitt 3 dieses Kapitels dargestellt, in die betrieblichen Qualifizierungsziele mit ein und müssen deshalb hier nicht mehr unter den Bedingungen für die Erreichung dieser Ziele dargestellt werden.
- 2) Diese Aussage basiert zum einen auf verschiedenen Äußerungen von befragten Gesprächspartnern der Betriebe, zum anderen auf Aussagen in der industri-soziologischen Diskussion über die "Abnahme der Lernchancen im Arbeitsprozeß", - Aussagen, deren empirische Absicherung den Verfassern allerdings nicht bekannt ist.

keiten des Erfragens, Verstehens, zunächst teilweise Praktizierens und Sich Engagierens bieten, d.h., daß junge Arbeitskräfte in ausreichendem Ausmaß Verständnis, Können und Motivation durch das Einarbeiten in die Produktionsarbeit aufbauen könnten.

Die technologische Autonomie bestimmter Produktionsprozesse, bestimmte Formen der Mechanisierung und Standardisierung von Produktionsabläufen etc. führen dazu, daß sich diese der sinnlichen Wahrnehmung und der probeweisen Beteiligung mit vermindertem Risiko zunehmend entziehen.

Teilweise scheint, wie angedeutet, der Charakter dieser Arbeitsbedingungen sogar einen eher entqualifizierenden Effekt in dem Sinne zu haben, daß Reaktionen gegen die Arbeit hervorgerufen werden statt einer Gewöhnung an sie. Wie in Abschnitt 2 dieses Kapitels angedeutet, verhindern Unerfreulichkeit und Belastetheit der Arbeitsplätze nicht nur die Entwicklung bestimmter, betrieblicherseits gewünschter Qualifikationsmomente; vielmehr lassen sich bestimmte Defizite wie "Leichtsinn, Unzuverlässigkeit, Unregelmäßigkeit, Unpünktlichkeit, Angst, Stupidität, Unansprechbarkeit, mangelndes Sachinteresse, Aggressivität oder Verstocktheit" etc., die von den Betrieben beklagt werden, zum Teil auch als Fluchtreaktionen der jugendlichen Arbeitskräfte interpretieren, welche durch die Bedingungen ihrer Erstarbeitsplätze, wenn nicht überhaupt erst hervorgerufen, so doch ganz wesentlich verstärkt werden. 1)

- 1) Im Rahmen dieser Studie und auf der Basis ihrer letztlich doch sehr ausschnitthaften empirischen Untersuchungen können natürlich keine generellen Aussagen gemacht werden etwa derart, Produktionsprozesse böten heute generell weniger Qualifizierungschancen und/oder wirkten heute stärker entqualifizierend und entmotivierend, so daß die materielle Voraussetzung für Anlernqualifizierung zunehmend abbröckle. Es ist dennoch daran festzuhalten, daß dies in bestimmten Bereichen der Industrie der Fall zu sein scheint und daß überprüft werden müßte, wieweit sich solche Entwicklungstendenzen generalisieren lassen.

(2) Außerdem erlaubt die im Einsatzfeld der Jungarbeiter bestehende, zum Teil außerordentliche Belastetheit der übrigen Arbeitskräfte und unteren Vorgesetzten, welche traditionellerweise mit der Einweisung betrieblicher Neulinge befaßt werden, nicht, daß sie die erforderlichen Qualifizierungsleistungen gegenüber den jungen Arbeitern übernehmen würden. Eher tragen sie sogar aufgrund ihrer eigenen Situation noch einmal massiv zur Erschwerung der Situation der Jugendlichen und damit zur Entstehung von "Defiziten" bzw. zum Ausbleiben von Qualifizierungserfolgen bei. ¹⁾

Diejenigen Momente an Verstehen, Können und Motivation, die nicht unmittelbar aus dem technischen Prozeß gewonnen werden können, sind den Jugendlichen also offensichtlich zunehmend weniger von den erwachsenen Kollegen in der Produktion zu vermitteln. ²⁾

- 1) Dabei ist es von der Wirkung her letztlich ohne Bedeutung, ob die Belastetheit der erwachsenen Kollegen äußerlich, d.h. über die Anordnung des technischen Produktionsablaufs, oder motivational, also insbesondere über Leistungslohnsysteme, vermittelt wird.
- 2) Auch hier ist nicht mit absoluter Sicherheit zu sagen, ob bzw. inwieweit es sich hierbei um einen generalisierbaren Trend oder nur um vereinzelte Erscheinungen, die eben gerade in dieser Untersuchung sichtbar wurden, handelt. Stärker als in der Frage zunehmender Erschwerung von Qualifizierung durch die technische Gestaltung der Produktionsprozesse sprechen in diesem Fall aber allgemeinere industriesoziologische Kenntnisse für eine zunehmende Erschwerung der Qualifizierung durch Kollegen im Produktionsprozeß: Beide Komponenten von Belastung von erwachsenen Arbeitskräften sind ja nicht zufällig, sondern zentraler Bestandteil betrieblicher Rationalisierungsstrategien auf einem Innovationsniveau, auf dem Intensivierung der Leistung des einzelnen Arbeiters und maximale Ausnutzung seiner Arbeitszeit die wichtigsten Hebel zur Erhöhung seiner Produktivität sind. Es ist also eine weitere Verbreitung dieses Typs von Rationalisierungsfolgen anzunehmen.

Diese, durch die Gestaltung der Produktionsprozesse und der Arbeitsorganisation ¹⁾ gegebenen Problemkonstellationen machten es für die Betriebe notwendig oder zumindest sinnvoll, für die Qualifizierung der rekrutierten Jungarbeiter in unterschiedlichem Ausmaß und verschiedenen Formen eine **A u s g l i e d e r u n g g e w i s s e r** Qualifizierungsprozesse aus dem eigentlichen Produktionsprozeß vorzunehmen, wengleich der **H a u p t p f e i l e r** der Gesamtqualifizierung nach wie vor die Qualifizierung **i n n e r h a l b** des Produktionsprozesses bleibt.

b) Rechtliche und politische Bedingungen für Installation und Ausgestaltung eigenständiger Qualifizierungsprozesse

Eigenständige Qualifizierungsmaßnahmen für jugendliche Arbeitskräfte einzuführen und nach den jeweiligen betrieblichen Interessen auszugestalten, ist aufgrund der gegebenen rechtlichen und politischen Bedingungen für die Betriebe weitgehend problemlos: Qualifizierungsmaßnahmen für zukünftige Produktionsarbeiter sind weder in bezug auf ihre Durchführung noch in bezug auf angestrebte Qualifizierungsergebnisse Gegenstand öffentlicher Vorschriften und Kontrollen; sie sind auch nicht Ge-

1) Und zum Teil (in nicht recht abschätzbarer Weise) die in Abschnitt 2 dieses Kapitels diskutierten spezifischen Schwierigkeiten der Anlernung von **j u n g e n** Arbeitskräften im Produktionsprozeß.

genstand der (berufsbildungs-)politischen Diskussion der Öffentlichkeit. Die hierdurch bestimmte Situation können die Betriebe für die Gestaltung ihrer Qualifizierungsmaßnahmen nutzen.

Die wesentlichen generellen Bedingungen dafür, daß hier trotz Vorliegens eigenständiger Qualifizierungsprozesse keine öffentlich geregelten und allgemein verbindlichen Qualifizierungsformen und zu erreichende Mindestnormen existieren, sind in der spezifischen Konstruktion der die betriebliche Qualifizierung betreffenden Gesetzgebung wie auch in der Art der politischen Thematisierung von betrieblicher Qualifizierung zu sehen.

(1) Einerseits erlaubt das Berufsbildungsgesetz den Betrieben das "Ausbilden" nur in ganz bestimmten Ausbildungsberufen, in bezug auf welche Durchführung und Ergebnis durch Normen und Sanktionsandrohungen festgelegt bzw. abgesichert sind. ¹⁾

(2) Andererseits ist, was außerhalb des Feldes dieser öffentlich geregelten Ausbildungsberufe an Qualifizierung erfolgt, im Gesetz nur negativ - im Sinne eines Verbotes "anderer", d.h. nicht öffentlich zugelassener, also betriebsspezifischer Ausbildungen (§ 28 BBiG) - nicht aber positiv

1) Zur Konstruktion des Ausbildungsrechts und dessen Problemen vgl. Peter Binkermann, Fritz Böhle und Irmtraut Schneller, Betriebliche Ausbildung und Berufsbildungsrecht, Köln 1975.

geregelt im Sinne eines allgemeinen Ausbildungsrechts für alle Jugendlichen mit einer entsprechenden Ausbildungsverpflichtung für Betriebe o.ä.

(3) Da zugleich rechtlich die Möglichkeit besteht, Jugendliche zu beschäftigen und - konstitutives Moment des Beschäftigungsrechts der Betriebe - sie auch ohne Ausbildung im Prinzip an beliebig anspruchsvollen Arbeitsplätzen einzusetzen bzw. sie für solche vorzusehen, haben Betriebe die Möglichkeit, nicht ausgebildete Jugendliche zu rekrutieren und ihnen beliebig hohe Qualifikationen zu vermitteln, solange dies nicht als Ausbildungs(-beruf) definierbar ist.

Wann ein solcher Qualifizierungsprozeß als "Ausbildung" definiert werden muß und damit nach § 28 BBiG verboten ist, ist im Gesetz nur sehr vage bestimmt. Jedes der hierfür angegebenen Definitionselemente 1) - " b r e i t a n g e l e g t e G r u n d a u s b i l d u n g ", "für die Ausübung einer q u a l i f i z i e r t e n b e r u f l i c h e n T ä t i g k e i t notwendige fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse", und " E r w e r b d e r e r f o r d e r l i c h e n B e r u f s e r f a h r u n g e n " - wäre seinerseits einer Definition bedürftig.

(4) Die rechtlich gesicherte Möglichkeit der Betriebe, Jugendliche faktisch - unter Umständen recht weitgehend - zu qualifizieren, ohne sie im Sinne des Gesetzes auszubilden, werden in all den Bereichen zum Zwang, wo es keine einschlägigen (und auch keine ersatzweise zu ver-

1) Vgl. § 1 Berufsbildungsgesetz.

wendenden ¹⁾) Ausbildungsberufe gibt und Betriebe trotzdem ihren Bedarf an Nachwuchskräften durch Rekrutierung von Jugendlichen decken wollen oder müssen. ²⁾

Dies ist in einem Teil der hier untersuchten Betriebe - etwa dem metallverarbeitenden Werk und Teilen des stahlerzeugenden Betriebs - der Fall.

Das Fehlen von Ausbildungsberufen in wichtigen Bereichen der Industrie - den typischen Angelernten-im Gegensatz zu Facharbeiterproduktionen - bedingt also, daß wesentliche Sachverhalte im Feld von Qualifizierung ungeregelt bleiben.

(5) Eine weitere wesentliche Bedingung für die Art der Qualifizierungsmaßnahmen, die Betriebe für Jungarbeiter durchführen können, ist die Art der politischen Thematisierung bzw. Nichtthematisierung der Jungarbeiterproblematik im Rahmen der allgemeinen öffentlichen Diskussion über Ausbildungsprobleme.

-
- 1) Wie z.B. Schlosserausbildung ja vielfach als "Ersatz" für die Ausbildung zum Anlagenführer dient.
 - 2) Zur Diskrepanz zwischen dem Angebot an Ausbildungsplätzen und der Nachfrage nach - wenn auch in anderen Berufen - ausgebildeten Fachkräften in bestimmten Industriebranchen und den daraus resultierenden quantitativ sehr erheblichen Prozessen des Berufswechsels vgl. Hans Hofbauer und Friedemann Stooß, Defizite und Überschüsse an betrieblichen Ausbildungsplätzen nach Wirtschafts- und Berufsgruppen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, Nürnberg 1975.

Die Art dieser Thematisierung bzw. Nichtthematisierung steht in engem Zusammenhang mit der Art der gesetzlichen Regelung des Qualifizierungsbereichs (bzw., wie eben dargestellt, bestimmter Aspekte und Teile desselben). Zunächst fügte sich die allgemeine Kritik an der Ausbildungssituation - mit einigen wenigen Ausnahmen 1) - fraglos in die durch die zum Teil hundertjährige Tradition von Arbeitsrecht, Ausbildungsrecht und Berufsschulrecht vorgegebene Abdrängung der Jungarbeiter aus dem allgemeinen Gesichtsfeld ein: Kritisiert wurden nur Mißstände innerhalb des Bereichs der Lehrausbildung; daß dieser selbst schon wieder ein relativ privilegierter Bereich war, wurde in der Problematisierung und in den Lösungsvorschlägen für eine Neuordnung der Berufsausbildung nicht oder nicht systematisch aufgenommen.

Die Gesetzgebung folgte dieser relativen Einengung der Berufsausbildungsproblematik, was seinerseits wieder zur Folge hat, daß auch die "praktische Kritik" in Form konkreter betrieblicher Auseinandersetzungen zwischen Betriebsleitungen, Ausbildungsabteilungen, Betriebsräten und Jugendvertretungen etc. sich in bezug auf die Qualifizierung von Jungarbeiter nicht an rechtlichen Bestimmungen orientieren kann und folglich - zumindest in den untersuchten Betrieben, aber wahrscheinlich auch in vie-

-
- 1) Hier sind insbesondere die verschiedenen Veröffentlichungen von Karlwilhelm Stratmann zu nennen. Vgl. zuletzt Hans-Joachim Röhrs und Karlwilhelm Stratmann, Die Jungarbeiterfrage als berufspädagogisches Problem, in: Klaus Schweikert, Dorothea Grieger, Wolf Waninger, Hartmut Seifert, Wolfgang Mönikes, Dietrich Schmidt-Hackenberg, Jugendliche ohne Berufsausbildung - ihre Herkunft und ihre Zukunft - Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 30, Hannover 1975. Vgl. ferner verschiedene Veröffentlichungen von Günter Wiemann.

len anderen Fällen - wohl relativ schwach sein dürfte.¹⁾

c) Institutionelle Rahmenbedingungen für Installierung und Ausgestaltung eigenständiger Qualifizierungsprozesse

Die Art und Weise, in der die Betriebe unter den gegebenen Bedingungen auf die Notwendigkeit eigenständiger Qualifizierungsprozesse reagieren, ist von einer Reihe institutioneller Merkmale der Betriebe abhängig.

(1) Zunächst "lohnt" sich die (ja mit einem gewissen gedanklichen und finanziellen Aufwand verbundene) Installierung von eigenständigen Qualifizierungsmaßnahmen nur ab einer bestimmten Mindestzahl der beschäftigten Jungarbeiter; nur dann sind sinnvolle Gruppen der zu Qualifizierenden zu bilden, für die Betreuungspersonal abzustellen rentabel ist. Diese Bedingung ist an eine bestimmte Mindestgröße des Betriebs und eine traditionell hohe Angelerntenbeschäftigung mit entsprechendem jährlichen Nachwuchsbedarf gebunden, wie sie in den untersuchten Betrieben ja gegeben ist.

- 1) Die Bedeutung einer solchen Orientierung betrieblicher Auseinandersetzungen an rechtlichen Regelungen ließe sich im Bereich der Lehrausbildung etwa am Beispiel der Abwehr ausbildungsfremder Tätigkeiten durch Jugendvertretungen etc., die sich auf das Gesetz und die damit zusammenhängende öffentliche Kritik an ausbildungsfremder Beschäftigung von Auszubildenden stützen können, veranschaulichen.

(2) Ferner ist von Bedeutung, ob im jeweiligen Betrieb Ausbildungstradition vorhanden ist: Die Existenz von Ausbildungsabteilungen und Ausbildern orientiert die Betriebsleitungen beim Auftreten von Qualifizierungsproblemen auf explizites Beheben dieser Probleme durch Maßnahmen statt auf eine Verdrängung derselben. Dazu kommt natürlich, daß das in Ausbildungsabteilungen und Ausbildern inkorporierte know-how in bezug auf Qualifizierung die Art der Problemlösung inhaltlich steuert.

(3) Insbesondere dort, wo solche Traditionen der Ausbildung nicht bestehen, sondern im jeweiligen Betrieb(-steil) traditionell durch Anlernung qualifiziert wird, ist von Bedeutung, ob es am Ort des Auftretens von Qualifizierungsproblemen sozial oder weltanschaulich engagierte und/oder innovatorisch orientierte Personen gibt, die über die traditionelle Form der Qualifizierung hinauszudenken vermögen, und zudem ob ihre innovatorischen Problemlösungsvorschläge von einer großzügigen Betriebsleitung unterstützt bzw. von einer "weitentfernten" Betriebsleitung nicht verhindert werden.

(4) Unter solchen Bedingungen ist dann für die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen von Belang, woran sich diese Innovationen orientieren können. So kann etwa auf bestimmte, bereits rationalisierte Formen der Anlernung - etwa durch systematischen Arbeitsplatzwechsel in aufsteigender Linie (wie in der Stahlindustrie) - zurückgegriffen werden, wie auch auf heilpädagogische Praktiken, wie auch auf

Gedankengut und Erziehungsprinzipien des Anthroposophentums etc. Diese verschiedenen Problemlösungsmuster für andere Erziehungs- und Qualifizierungsprobleme sind in den untersuchten ¹⁾ Betrieben als erste Orientierungspunkte für die Ausgestaltung der Jungarbeiter-Qualifizierung genutzt worden und haben diese Ausgestaltung im konkreten zunächst gesteuert.

Von solchen zum Teil relativ zufällig gewählten, im einzelnen sehr unterschiedlichen Orientierungspunkten ausgehend, scheint die gewisse Gleichartigkeit der dargestellten Qualifizierungserfordernisse aber zu einer allmählichen Annäherung dieser Maßnahmen untereinander im Hinblick auf ihre wichtigsten Merkmale zu führen.

1) Bzw. am Rande der Untersuchung bekannt gewordenen.

4. Strukturelemente der Qualifizierungsmaßnahmen für Produktionsarbeiter und ihre Funktionen

Der bisherige Gang der Analyse läßt sich dahingehend resumieren, daß Installierung und Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen zu verstehen sind als Versuch der untersuchten Betriebe, auf bestimmte Problemkonstellationen zu reagieren: Zunächst auf Problemkonstellationen von (kurzfristig relativ invarianten) Einsatzinteressen und zum Teil dafür ungünstigen Arbeitsmarktlagen; dann auf die bei daraufhin erfolgreicher Jungarbeiterrekrutierung auftretenden Problemkonstellationen von einerseits Qualifizierungserfordernissen und andererseits Bedingungen, die aus dem Produktionsprozeß ausgegliederte Qualifizierungsprozesse sachlich notwendig, rechtlich und politisch möglich sowie organisatorisch praktikabel machen.

Die k o n k r e t e Ausgestaltung der Maßnahmen in den verschiedenen Betrieben weist - wie in Teil A dargestellt - eine gewisse Vielfalt und Diffusität auf. Systematisch rotierender Arbeitseinsatz wie auch die verschiedenen Förderkurse zeigen jedoch eine Reihe wichtiger gemeinsamer S t r u k - t u r elemente, die unmittelbar abhängen von den Qualifizierungsmaßnahmen einerseits, den dargestellten Rahmenbedingungen der Qualifizierung andererseits. Erstens sind sie gegenüber dem Produktionsprozeß und der dortigen produktiven Beschäftigung der Jugendlichen abgesetzt; zweitens unterstehen sie voll dem betrieblichen Dispositionsrecht.

a) Die Absetzung der Qualifizierung gegenüber dem
produktiven Einsatz

Die Absetzung der Qualifizierung gegenüber dem produktiven Einsatz weist eine Reihe gemeinsamer Strukturelemente auf, die im folgenden idealtypisch im Hinblick auf ihre Funktion für die verschiedenen Qualifizierungserfordernisse des Betriebs unter bestehenden Bedingungen analysiert werden:

- o Die Qualifizierungsprozesse sind räumlich, zeitlich, organisatorisch und inhaltlich-sachlich aus dem Produktionsprozeß und der Tätigkeit der Jugendlichen dort ausgesondert.
- o Diesen ausgesonderten Qualifizierungsprozessen ist zum Teil komplementär eine Qualifizierung, welche - wie die traditionelle Anlernung - räumlich, zeitlich und sachlich innerhalb des Produktionsprozesses bzw. der aktuellen Tätigkeit liegt, welche aber auch eine gewisse, wenn auch schwächere und andersartige Eigenständigkeit aufweist.
- o Die Funktion der Einweisung junger Arbeitskräfte in Betrieb und Tätigkeit ist (partiell) professionalisiert durch die Institutionalisierung von Betreuungspersonen, die die Qualifizierungsmaßnahmen durchführen und kontrollieren.

Das erste und das dritte dieser Strukturelemente ist den Maßnahmen in allen untersuchten Betrieben gemeinsam. Das zweite ist für eine Maßnahme charakteristisch, die (bisher) nur in einem der untersuchten Betriebe installiert ist; wegen der besonderen Bedeutung, die

dieses Strukturelement gerade durch die gewisse Absetzung von den traditionellen unsystematischen Anlernprozessen hat, soll es gesondert dargestellt werden.

Diese Strukturelemente ermöglichen es den Betrieben, die für zukünftige Produktionsarbeiter erforderlichen Qualifikationsziele bei den von ihnen rekrutierten Jugendlichen mit zum Teil ungünstigen Qualifizierungsvoraussetzungen anzustreben, - trotz der oben geschilderten, in spezifischen Produktions- und Kooperationsituationen bestehenden ungünstigen Qualifizierungsbedingungen und mit relativ geringem Aufwand. Gleichzeitig sind dabei bestimmte "Nebenziele" der Selektion und Einsteuerung der jungen Arbeitskräfte besser zu realisieren, als dies ohne diese Maßnahme möglich wäre.

(1) Die Eigenständigkeit bestimmter Qualifizierungsprozesse gegenüber aktueller Tätigkeit und Produktionsprozeß

Aus dem Produktionsprozeß ausgegliederte Qualifizierungsprozesse - wie etwa Förderkurse - erlauben, nicht unmittelbar auf den aktuellen Einsatz bezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche vorbereitende Funktion für den späteren Einsatz haben, zu vermitteln, auch und gerade wenn sie nicht selbsttätig durch die jungen Arbeitskräfte erworben und diesen auch nicht von ihren erfahrenen Kollegen vermittelt werden können.

Inbesondere können angesichts der geschilderten ungünstigen Qualifizierungsbedingungen bestimmte Voraussetzungen für spätere (bei hohen Mobilitätsanforderungen häufige) Anlernung am jeweiligen Arbeitsplatz wesentlich besser vermittelt werden.

Dabei geht es um elementare sensomotorische Fähigkeiten, die durch Basteln oder die Vermittlung bestimmter Grundfertigkeiten der Metallausbildung, auch wo diese später nicht gebraucht werden, eingeübt werden. 1) Ebenso geht es hier um die Vermittlung fachkundlichen Wissens, die ja nur durch unterrichtsähnliche Qualifizierungsformen einigermaßen sinnvoll möglich ist, soll es nicht bei gelegentlicher und damit punktueller Information bleiben. Eigenständig organisierte Qualifizierungsprozesse bieten auch die Möglichkeit, elementare technische Denkweisen und Kenntnisse zu vermitteln, die dem Produktionsprozeß nicht unmittelbar zu entnehmen und von den Kollegen nicht zu vermitteln sind.

In engerem und weiterem Zusammenhang damit steht eine allgemeine und zusammenhängende Einführung in den betrieblichen Produktionsprozeß bzw. dessen aktuell und/oder später für die Jugendlichen relevanten Teilausschnitt. 2)

-
- 1) Darauf verweist auch, daß das Basteln verschiedentlich nicht (nur) mit im Produktionsprozeß verwandten Materialien erfolgt; so umfaßt Basteln in dem untersuchten metallverarbeitenden Werk auch Holz-, Leder- und Emaillebearbeitung.
 - 2) Wie in Abschnitt 2 dieses Kapitels skizziert, scheint es hierbei in bestimmten Bereichen auch um solches Wissen zu gehen, das als Ersatz für theoretische Kenntnisse von Konstruktions- und Funktionsprinzipien abstrakterer, d.h. weniger unmittelbar einsehbarer und verstehbarer Produktionsprozesse, für deren risikomindernde Manipulierung notwendig ist: **Verhaltensregeln, Kenntnis von Indikatoren für Gefahr und Schäden etc.**

Und schließlich erlauben solche aus dem Produktionsprozeß ausgegliederten Qualifizierungsprozesse auch, den Betriebsneulingen systematisch und einigermaßen vollständig diejenigen Kenntnisse über räumliche und institutionelle Gegebenheiten des Betriebes zu vermitteln, die für ein selbständiges und adäquates Verhalten im Betrieb notwendig sind und von den erwachsenen Kollegen nicht oder nur unsystematisch vermittelt werden (können).

Aus dem Produktionsprozeß ausgegliederte und sich von dessen Bedingungen absetzende Qualifizierungsprozesse bieten die Möglichkeit, auf die Jugendlichen einzuwirken mit dem Ziel, sie an die (belastenden) Bedingungen industrieller Arbeit zu gewöhnen, da damit für die Jugendlichen vorübergehend eine gewisse Schonraumsituation geschaffen wird, die die harten Bedingungen ihres aktuellen Einsatzes in gewisser Weise kompensiert. Gerade dadurch ist es möglich, in diesen Jugendlichen sukzessive die Fähigkeit heranzubilden, die Belastungen der Produktionsarbeitertätigkeit zu ertragen und zu akzeptieren. ¹⁾

Auch ist mit dieser Form der Qualifizierung in bestimmten Grenzen die Möglichkeit gegeben, nachholend Sachmotivation zu entwickeln, einmal, indem man die Unorientiertheit der Jugendlichen angesichts nicht durchschaubarer Produktionsabläufe

1) Dies scheint insbesondere angesichts von per se nicht motivierenden oder sogar entmotivierenden Bedingungen des derzeitigen Arbeitseinsatzes von großer Bedeutung zu sein.

durch Vermittlung bestimmter Kenntnisse partiell aufhebt, zum anderen, indem man "irgendein" Interesse an eigener Tätigkeit oder auch nur Identifikation mit jeder Art von eigener Tätigkeit zu wecken versucht.

Eigenständig organisierte Qualifizierungsprozesse ermöglichen zudem, gewissen Aspekten der in der Person mancher hier rekrutierter Jugendlichen liegenden Schwierigkeiten zugleich individuell zu berücksichtigen und im erforderlichen Maß zu beheben.

Durch den engen Kontakt mit Gleichaltrigen und den Betreuern ist der sukzessive Abbau bestimmter Verhaltensunsicherheiten (besonders in Form von innerem Rückzug der Jugendlichen) möglich, die bei der Belastetheit der erwachsenen Kollegen von diesen nicht bewältigt werden können und bei ihnen zu Verärgerungen führen. Speziell auf die unterdurchschnittlichen Voraussetzungen bestimmter benachteiligter Jugendlicher in bezug auf intellektuelle Entwicklung und Vorbildung ist die Möglichkeit zugeschnitten, durch "Unterricht", Diskussionen etc. nachholend die Beherrschung der wichtigsten Kulturtechniken zu verbessern und Sprach- und Verständnisschwierigkeiten zu reduzieren.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß durch eigenständig organisierte Qualifizierungsprozesse, wie sie die Förderkurse bieten, ein Doppeltes geleistet werden kann: Zum einen werden nur explizit - sei es durch verbale Kommunikation, sei es durch "beispielhaftes Vormachen" - kommunizierbare Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse den Jugendlichen sicherer, umfassender und systematischer vermittelt, wodurch zugleich die erwachsenen Arbeitskräfte, die sonst mit den Jugendlichen befaßt sind,

entlastet werden. Zum anderen werden durch die - sicher nicht zu überschätzende - Kompensationsfunktion solcher "Sozialleistungen" die psychischen Voraussetzungen der Jugendlichen für die Eingewöhnung in die herrschenden Arbeitsbedingungen und für den Erwerb der vom Betrieb gewünschten "Arbeitstugenden" verbessert.

(2) Die Komplementarität von in die produktive Tätigkeit integrierten Qualifizierungsprozesse

Durchgängig sind in den untersuchten Betrieben die skizzierten, eigenständig organisierten Qualifizierungsprozesse ergänzt durch Qualifizierungsprozesse der traditionellen Anlernung. Genauer: eigentlich sind erstere als Ergänzung der letzteren anzusehen, zumindest, wenn man sich an den Proportionen von Zeit orientiert, die sich die Jugendlichen in Förderkursen bzw. in produktiver Tätigkeit befinden.

Ob dies eine vergleichbare Proportion der Qualifizierungsergebnisse bedeutet, ist letztlich unklar und nicht einheitlich zu beantworten; zumindest überall da, wo die Jugendlichen als Boten oder Helfer etc. beschäftigt sind und nur durch Förderkurse explizit qualifiziert werden, ist dies eher zu bezweifeln.

Soweit die Beschäftigung und die hierin integrierten Qualifizierungsprozesse allerdings durch systematisch rotierenden Arbeitseinsatz in einem betrieblichen "Einschleusungsbereich" erfolgen, dürften die Qualifizierungserfolge höher und damit die durch

Förderkurse gegebenen Chancen der Betriebe zur Erreichung ihrer Qualifizierungsziele deutlich vergrößert werden.

Nur von dieser expliziten und bewußten Nutzung der Qualifizierungschancen bei Anlernung soll im folgenden ausgegangen werden, ohne daß damit ausgeschlossen wäre, daß auch unsystematische, punktuelle Anlernung bestimmte der hier dargestellten Funktionen für die Erreichung der betrieblichen Qualifizierungsziele hat. Vorrangig soll hier aber abgestellt werden auf die besondere Funktionalität der "rationalisierten" Anlernung, die es möglich macht, sie als "Qualifizierungsmaßnahmen" in die Analyse einzubeziehen.

Bei der systematischen Nutzung der Qualifizierungschancen der Anlernung an verschiedenen Arbeitsplätzen in einem Einschleusungsbereich wird typischerweise ja nicht die Beherrschung derjenigen Tätigkeiten, die später (nach dem 18. Lebensjahr) ausgeübt werden soll, gelernt; auch hier werden dafür aber bestimmte allgemeinere, in Grenzen übertragbare Voraussetzungen wie sensomotorische Grundfähigkeiten, Geschicklichkeit und Gewandtheit, Gefühl für Gefahr, einfache technische Denkweisen und Kenntnisse sowie bestimmte, sehr reduzierte Kenntnisse des Produktionsprozesses vermittelt bzw. deren Vermittlung im Förderkurs unterstützt. Die Grenzen der Möglichkeit zur Vermittlung solcher übertragbarer Voraussetzungen liegen natürlich in dem Grad der Verwandtschaft der Arbeitsplätze des Einschleusungsbereichs mit den Arbeitsplätzen der späteren Einsatzbereiche und - für den einzelnen Jugendlichen - in dem Maß, in dem er alle prinzipiell vorhandenen Stu-

fen dieser idealtypischen Qualifizierungsleiter erreicht. ¹⁾

Da die Qualifizierungsprozesse im Einschleusungsbereich ja nach den Erfordernissen der dort ablaufenden Produktionsprozesse erfolgen, ist damit die Möglichkeit geboten, die Notwendigkeit des Aufgebens von "jugendlichen Verhaltensweisen" und des Erwerbs bestimmter Arbeitstugenden unmittelbar zu veranschaulichen und zu trainieren; dies bedeutet eine wirksame Ergänzung der eher verbalen Vermittlung dieser Notwendigkeiten in den Förderkursen.

Dadurch, daß dieser Qualifizierungsprozeß in einem Einschleusungsprozeß abläuft, ist auch eine gewisse - wenngleich sicher nicht zu überschätzende - Schonraumsituation für die Jugendlichen gegeben: Zum einen hat der Betrieb hier weniger gefährliche Arbeitsplätze konzentriert, die weniger Beaufsichtigungsaufwand durch erwachsene Kollegen erfordern und den Auflagen des Jugendarbeitsschutzgesetzes gerecht werden. Zum anderen sind in diesem Bereich die Jugendlichen konzentriert und nicht mehr als Einzelne den erwachsenen Arbeitskräften "ausgesetzt". Letzteres erleichtert den Jugendlichen die Einfügung in das "Sozialgefüge Betrieb" und damit auch bestimmte Formen des Kontakts und der Konfliktaustragung mit erwachsenen

1) Beides bedeutet, daß die einzelnen Jugendlichen in recht unterschiedlichem Ausmaß für ihre spätere Tätigkeit vorbereitet sein können.

Kollegen. Ersteres bietet - speziell bei denjenigen Jugendlichen, die nur unterdurchschnittlich an normale Leistungsnormen angepaßt sind und besondere Instabilitäten, Leistungs- und Motivationsprobleme etc. aufweisen -, die Möglichkeit einer gewissen individualisierten Berücksichtigung und Betreuung.

Darüber hinaus bieten die relativ einfachen Tätigkeiten den spezifischen Defiziten dieser Jugendlichen kompensierende Bewährungschancen, wodurch relativ weit abgesunkenes Leistungsinteresse und Selbstbewußtsein stabilisiert und angehoben werden kann. Diese, von den Betreuungspersonen besonders herausgehobene Wirkung der hier gegebenen Arbeitsprozesse kann allerdings auch durch deren entmotivierende Momente und durch das niedrige Prestige, das mit ihnen im übrigen Betrieb verbunden ist, überkompensiert werden, so daß der Jugendliche eher auf seinen Defiziten "festgefroren" wird. Die Resultate solcher gegenläufigen Tendenzen konnten im Rahmen dieser Studie natürlich nicht untersucht werden.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß die systematische Nutzung von Anlernqualifizierung in einem Einschleusungsbereich - gerade in Ergänzung zur Schonraumsituation und Kompensationsfunktion, die Förderkurse bieten -, das schrittweise Akzeptieren und Internalisieren der Bedingungen der Produktionsarbeitertätigkeit ermöglicht, indem einerseits dieser Bereich bereits die Bedingungen des späteren "Ernstfall-Einsatzbereiches" repräsentiert und deren Härte mehr oder weniger deutlich als Forderung den Jugendlichen gegenüber durchsetzt, indem er aber andererseits gegenüber diesem späteren Einsatzbereich doch bestimmte

Besonderheiten aufweist, die für die Jugendlichen relative Schonung bzw. langsame Aufhebung der Schonung bedeuten.

(3) Die partielle Professionalisierung der Einweisungsperson(en)

Die Effektivität dieser beiden Elemente von Qualifizierungsmaßnahmen und damit die Realisierbarkeit der betrieblichen Qualifizierungsziele ist mit bedingt durch eine gewisse Institutionalisierung einer explizit für die Jungarbeiter und ihre Qualifizierung zuständigen Instanz, den Betreuer, sei es nun in Gestalt des Lehrers bzw. Ausbilders der Förderkurse, sei es in Gestalt des für den systematisch rotierenden Arbeitseinsatz im Einschleungsbereich Verantwortlichen oder einzelner "Patent". Ohne daß dies jetzt nochmals für die einzelnen Qualifizierungsziele gezeigt werden soll, wird im folgenden auf einige in diesem Zusammenhang besonders relevante Punkte aufmerksam gemacht.

Zunächst kann der explizit mit dieser Aufgabe beauftragte, mit zeitlichen, sachlichen, konzeptuellen und eventuell finanziellen Ressourcen ¹⁾ und bestimmten Kompetenzen versehene Betreuer verbal und in Unterrichtsform Wissen und Kenntnisse vermitteln und bestimmte, in der Tätigkeit liegende

1) D.h. etwa keine oder reduzierte Einbindung in eigenen produktiven Einsatz, Verfügung über bestimmte Sachmittel sowie Verfügung über Zeit, für Qualifizierungsprobleme Lösungsversuche zu entwickeln.

Qualifikationspartikel (durch Erklärungen von Tätigkeiten im Produktionsprozeß, von im Arbeitsprozeß erforderlichen Verhaltensweisen etc.) explizit machen. Genau diese Momente von Qualifizierung können ja unter gegebenen Produktionsbedingungen aus der Anschauung des laufenden Produktionsprozesses weniger gut gewonnen und von den belasteten erwachsenen Kollegen tendenziell schwieriger vermittelt werden; sie dürften aber einen - auch wenn quantitativ nicht besonders bedeutsamen - funktional unverzichtbaren Eckstein der Qualifizierung durch Anlernung darstellen. Die Existenz der Betreuer sichert damit die einigermaßen systematische und vollständige Vermittlung der elementarsten Informationen und Fähigkeiten, die bei ad-hoc-Unterweisung durch erwachsene Kollegen fragwürdig wäre.

Von einiger Bedeutung ist ferner, daß der Betreuer einerseits eine (wenngleich wohl auch nicht zu überschätzende) Kompensationsfunktion im Sinne einer Vertrauensperson erfüllt, daß er aber andererseits - gerade auch aufgrund seiner intimen Kenntnis der Produktion - motiviert ist und sein muß, die harten Bedingungen der zukünftigen Arbeitsplätze der Jugendlichen diesen gegenüber zu vertreten und durchzusetzen, und zwar in rationalerer Form als etwa die belasteten Kollegen oder unmittelbaren Vorgesetzten dies leisten können; die Entwicklung des nicht unerheblichen, später erforderlichen Durchhaltepotentials bei den Jugendlichen wird dadurch erleichtert. Diese Ambivalenz und in-

nere Konflikthaftigkeit der Betreuungsfunktion scheint, so paradox dies klingen mag, wesentliche Voraussetzung für die Realisierung der Qualifizierungsziele, die sich auf die Gewöhnung an industrielle Arbeit schlechthin, insbesondere in ihrer Ausprägung bei Produktionsarbeitertätigkeiten, beziehen.

Diese Ambivalenz der Betreuungsfunktion bedingt auch ambivalentes Verhalten der Betreuer und ist diesen zum Teil als Konflikt bewußt, aber nicht anders zu lösen als durch eine relativ unvermittelte Kombination von pädagogischem Bemühen und Härte.

Dabei scheint der pädagogische Optimismus der Betreuer sehr wichtig zu sein, der auf ihrem letztlich technischen Optimierungsdenken beruht: "Aus jedem ist noch etwas zu machen". 1) Für die Betreuungspersonen scheinen nur diejenigen Jugendlichen Verzweiflungsfälle zu sein, die völlig aus dem Betrieb ausscheiden müssen, nicht aber diejenigen, die gerade noch ihren Platz im Betrieb finden. Die für die Qualifizierungserfolge äußerst ambivalente Bedeutung solcher Einstellungen wird deutlich, wenn man sich kurz als Gegentyp den Gymnasiallehrer mit seiner Orientierung mindestens auf das Bestehen des Abiturs, wenn nicht auf den Eintritt in die kulturelle Elite der Nation o.ä. vorstellt.

Außerdem werden durch die Existenz von Betreuern bestimmte, mit der Ausgliederung von Qualifizierungsprozessen aus dem Produktionsprozeß potentiell gegebene Möglichkeiten erst wirklich nutz-

- 1) Solche Einstellungen und Verhaltensweisen dürften - außer durch die eigene technische Vorbildung der Betreuer - gestützt sein durch ihre Kenntnis der Vielzahl von zu besetzenden Arbeitsplätzen, der dort bestehenden Anforderungen und der Identifikation mit der Notwendigkeit der Besetzung aller Arten von Arbeitsplätzen.

bar. Die Effektivität des gesamten Qualifizierungsprozesses kann in einer Weise erhöht werden, wie dies bei einem reinen Anlernprozeß nicht gegeben wäre. Relevant dafür ist insbesondere

- o die Ermittlung und ungefähre Explizierung der in der Produktion erforderlichen Qualifikationen und damit der anzustrebenden Qualifizierungsziele;
- o die Ermittlung derjenigen Qualifikationen, die nicht durch Anlernung erreicht werden können und auf dieser Basis die Suche nach Methoden zu ihrer Erreichung; und
- o die Akkumulation von Erfahrungen über Qualifizierungserfolge bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und davon abgeleitet die Entwicklung von Kriterien für die Rekrutierung von Jugendlichen.

Auf diese Weise kann der Prozeß der Erzeugung von Qualifikationen reationalisiert werden.

Außerdem kann (nur) ein kontinuierlich mit den Jugendlichen befaßter und mit den auf sie bezogenen Qualifizierungszielen vertrauter Betreuer die Jugendlichen einigermaßen kompetent beobachten und in bezug auf ihre Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten beurteilen. Auf dieser Basis können die vom Betrieb gewünschten Selektionen mit höherer Treffsicherheit erfolgen und damit die recht unsicheren ersten Selektionen (bei der Rekrutierung) durch

"rationalere" Zweitselektionen korrigiert werden, was angesichts der großen Relevanz, die gerade bei den hier verfügbaren Jugendlichen bestimmte Bewährungschancen haben, von wesentlicher Bedeutung ist.

Schließlich können die Betreuer auf der Grundlage einerseits solcher Beobachtungs- und Beurteilungsprozesse, andererseits ihrer Kenntnis alternativer zukünftiger Einsatzmöglichkeiten und drittens ihres Kontakts mit "interessierten" potentiellen Abnehmern aus den jeweiligen Betriebsteilen die Allkokation der heterogenen Jugendlichen auf spätere Arbeitsplätze optimieren; damit werden die Risiken der "Nichtbewährung" wegen verfehlten Einsatzes reduziert.

Zusammenfassend läßt sich also feststellen, daß die untersuchten Betriebe mit den analysierten spezifischen Kombinationen von Ausgliederung bestimmter Qualifizierungsprozesse aus der Produktion, komplementärer Integration anderer Qualifizierungsprozesse in dieselbe und partieller Professionalisierung des mit den Jugendlichen befaßten Personals Formen der Problemlösung gefunden haben, die es ihnen erlauben, unter den bestehenden Bedingungen ihre Qualifizierungsziele (und auch bestimmte Selektions- und Einstellungsziele) mit relativ hoher Wahrscheinlichkeit zu erreichen.

(4) Die Grenzen der Funktionalität dieser Qualifizierungsmaßnahmen

Diese mehrfache Funktionalität der Qualifizierungsmaßnahmen für die Interessen der Betriebe hat jedoch

deutliche Grenzen. Institutionelle betriebliche Rahmenbedingungen, die auf das primäre betriebliche Interesse an den produktiven Zwecken des Produktionsprozesses und des produktiven Einsatzes von Beschäftigten - auch von beschäftigten Jugendlichen - zurückzuführen sind, führen in der konkreten Ausgestaltung dieser Qualifizierungsmaßnahmen zu deutlichen Einschränkungen dieser Funktionalität.

Die Vorrangigkeit des betrieblichen Interesses an der Nutzung der Arbeitskraft auch der Jugendlichen aktuell wie insbesondere dann, wenn sie 18 sind und in die Produktion überstellt werden können, bestimmt die zeitliche Gestaltung des Förderkurses: Die Kurse nehmen nur relativ wenig Zeit in Anspruch; sie enden mit Abschluß des 17. Lebensjahrs der Jugendlichen, unabhängig davon, ob die angestrebten Qualifizierungsziele beim Einzelnen erreicht sind oder nicht.

In der konkreten Gestaltung des Einschleusungsbereichs, in dem Jugendliche durch geplante Arbeitsplatzwechsel qualifiziert werden, zeigt sich die Dominanz der primären betrieblichen Interessen besonders deutlich: Dieser Bereich wird zunächst ja überhaupt nur deshalb als E i n s c h l e u s u n g s bereich gewählt, weil man die Jugendlichen nicht an solchen Maschinen und Anlagen, an denen sie später arbeiten werden, "trainieren" lassen will, da dies ein Langsamlaufenlassen der Maschinen (und damit eine Reduktion von deren Aus-

lastung) sowie die Beaufsichtigung der Jugendlichen durch erwachsene Arbeitskräfte erfordern würde; auch will man ihnen nicht die Möglichkeit simulativer Einübung bieten, da dies nur durch Bereitstellen entsprechender Maschinen in einer Lehrwerkstatt oder Anlernecke möglich wäre. ¹⁾

Die Arbeitsplätze der Jugendlichen in diesem Einschleusungsbereich werden nicht primär nach qualifikatorischen Gesichtspunkten ausgewählt, sondern danach, ob sie dem Jugendarbeitsschutzgesetz unterliegen und ob sie die Gefährdung von Arbeitskräften, Maschinen und Material zu minimieren geeignet sind. Es werden hier auch keine unter arbeitspädagogischen Gesichtspunkten eventuell sinnvolle Veränderungen dieser Arbeitsplätze vorgenommen, da dies Investitionen und eventuell Reduzierung der Effektivität der Produktionsabläufe bedeuten würde; damit bleibt die Qualifizierung der Jugendlichen den Zufälligkeiten dieser Bereiche bzw. den "naturwüchsig" vorhandenen Qualifizierungschancen dieser bestehenden Arbeitsplätze überlassen.

Außerdem führt die Notwendigkeit, den aktuellen Arbeitsprozeß auch in diesem Einschleusungsbereich

1) Solche Simulationsanlagen gibt es im Prinzip durchaus - den Verfassern ist zum Beispiel die Existenz einer solchen Anlage in der Lehrwerkstatt eines großen Chemiewerks bekannt -, aber sie werden in der Regel nur für Auszubildende genutzt.

zu sichern und zu optimieren, dazu, daß die intendierte Systematisierung des Learning-by-doing durch einen für alle Jugendlichen gleichen, in der gleichen Reihenfolge ablaufenden Arbeitsplatzwechsel in der Praxis immer wieder durchbrochen wird: Je nach aktuellem Bedarf an Arbeitskräften erfolgt der Arbeitsplatzwechsel doch immer wieder außerhalb der Reihenfolge.

Zudem besteht die Tendenz, die Aufnahme der Jugendlichen in die Qualifizierungsprozesse relativ nahe an deren 18. Geburtstag heranzurücken, da man sie möglichst rasch in der Produktion einsetzen möchte und durch die Einschleusungsbereiche eine möglichst große Zahl von zukünftigen Produktionsarbeitern durchschleusen will. Auch nach Aussagen der Betreuer genügt die verbleibende kurze Zeit häufig nicht ganz, um die gewünschten Qualifizierungsziele zu erreichen.

Solche Einschränkungen sind nicht als zufällige, sondern als systematische anzusehen, solange Jugendliche als **B e s c h ä f t i g t e** im Betrieb sind und qualifikatorische Ziele gegenüber ihrem produktiven Einsatz Nachrangigkeit haben. ¹⁾

1) Solche Beschränkungen sind ja - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - als generelles Strukturproblem jeder im Betrieb und damit mehr oder weniger im Rahmen betrieblichen Dispositionsrechts ablaufenden Qualifizierung anzusehen, wie ja die Kritik an der Facharbeiterausbildung deutlich belegt. (Vgl. hierzu Peter Binkelmann, Fritz Böhle und Irmtraut Schneller, a.a.O.)

Diese und ähnliche Bedingungen bzw. konkrete Ausprägungen primärer betrieblicher Interessen setzen der Realisierung der auf Jungarbeiter bezogenen Qualifizierungsziele der Betriebe auch im Rahmen der prinzipiell vorteilhaften, "rationalisierten" Problemlösungsform dieser Maßnahmen Grenzen oder machen zumindest die Realisierung dieser Ziele unsicher und instabil.

b) Die fehlende öffentliche Einbindung der Qualifizierung

Aufgrund der in Abschnitt 3 dieses Kapitels dargestellten rechtlichen und politischen Bedingungen können die untersuchten Betriebe auf die analysierten Problemkonstellationen dadurch reagieren, daß sie ihre Anlernqualifizierungen in größerem oder kleinerem Umfang durch besondere Qualifizierungsprozesse ergänzen, ohne dies als "Ausbildung" definiert zu sehen und damit ohne mit gesetzlichen Vorschriften oder mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in Konflikt zu kommen. Sie können die gegebenen rechtlichen und politischen Bedingungen also nutzen, öffentlichen Normen und Regelungen vollständig entzogene Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Aus dem nicht-öffentlichen Charakter der Maßnahmen resultieren eine Reihe von Strukturelementen mit spezifischen Funktionen für die Erzeugung der gewünschten Produktionsarbeiterqualifikation. Zunächst werden diese Strukturelemente, dann ihre Folge für die Qualifikation der Jungarbeiter skizziert.

(1) Da das Verhältnis des Jugendlichen zum Betrieb zentral dadurch charakterisiert ist, daß er in einem Beschäftigungsverhältnis steht, haben die Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter den Charakter "zusätzlicher freiwilliger Leistungen" des Betriebs für den Jugendlichen, nicht aber den einer vom Betrieb zu erbringenden Qualifizierungsleistung, die der Jugendliche einfordern kann (wie das etwa bei Jugendlichen der Fall ist, die einen Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb haben).

Die Institutionalisierung und Durchführung der Qualifizierung kann in weitgehend flexibler Anpassung gegenüber aktuellen Anforderungen des Produktionsprozesses, der Personalstruktur etc. erfolgen; die Qualifizierungsmaßnahmen stellen für die Betriebe also primär ein Elastizitätspotential, nicht aber eine ihrem Verhalten entgegretende Bedingung dar. Der Jugendliche hat infolge dieser für den Betrieb nutzbaren Flexibilität der Qualifizierungsmaßnahmen keine Sicherheit, Qualifizierungsmaßnahmen, in die er einmal eingetreten ist, auch bis zu ihrem Ende mitmachen zu können - er kann ja vorab "normal" gekündigt werden. Er hat damit auch kein Anrecht auf Erreichung eines bestimmten Qualifikationsniveaus oder -umfangs. ¹⁾

1) Dem entsprechen zum Beispiel häufige Revisi-
onen dieser Maßnahmen und zum Teil die Ver-
wendung von Improvisationen für auftauchende
Detailprobleme.

Die Betriebe haben völliges Dispositionsrecht über die vermittelten Inhalte; das bedeutet, daß sie sich nicht an durch öffentliche Normen abgesicherte Qualifizierungsstandards orientieren müssen, so daß die Erzeugung von überbetrieblich verwertbaren Qualifikationsmomenten nicht gesichert ist und in der Regel absolut betriebsspezifische Qualifikationen vermittelt werden.

Dem entspricht, daß der Jugendliche kein auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt gängiges Zertifikat erhält. Die absolvierten Qualifizierungsprozesse erbringen ihm auch kein innerbetrieblich gültiges Zertifikat, das die erworbenen Qualifikationen explizieren würde und eventuell Grundlage für Weiterbildungs- und Aufstiegsansprüche im Betrieb sein könnte.

Der Betrieb hat unangefochtene Dispositionsmöglichkeiten über Qualifizierungsmaßnahmen auch nach Innen; da - wie oben skizziert - Betriebsrat und Jugendvertretung keine rechtliche oder politische Orientierung für Kritik und Kontrolle haben, werden die Qualifizierungsmaßnahmen von der Arbeitnehmervertretung akzeptiert und nach Innen und Außen hin mitgetragen und mitvertreten.

(2) Es spricht vieles dafür anzunehmen, daß die aufgeführten rechtlichen und politischen Aspekte des Fehlens jeglichen öffentlichen Charakters wesentlich für die Konstituierung bestimmter v e r - h a l t e n s b e z o g e n e r Qualifikations-

momente generell sind, - Qualifikationsmomente, die für die Betriebe im Prinzip von vergleichbarer Relevanz sein dürften wie sogenannte fachliche.

Dem liegt die theoretisch fundierte Annahme zugrunde, daß die für den Arbeitseinsatz einer Arbeitskraft relevante Gesamtkomplexqualifikation nicht nur durch (innerhalb und außerhalb der produktiven Tätigkeit ablaufende) fachliche und verhaltensbezogene Qualifizierungsprozesse erzeugt wird, sondern auch durch ihren Status im Betrieb und die dadurch bedingten Selbstdefinitionen, Orientierungen, Haltungen und Erwartungen. Diese Faktoren dürften bestimmt sein durch die im jeweiligen Betrieb angetroffenen Hierarchien, kollektiven Orientierungen, Haltungen, Erwartungen, - kurz, die betriebsspezifischen Traditionen der Arbeiterschaft; aber auch durch die eigene Einordnung auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt, die Einschätzung der Mobilitäts- und Verbesserungschancen etc., - Einstellungen und Verhaltenspotentiale, die von Art und Ausmaß der "Öffentlichkeit" der erworbenen fachlichen Qualifikation abhängig sind.

Diese Funktionen des Fehlens einer öffentlichen Regelung für die Qualifikation des Jungarbeiters bzw. des späteren Produktionsarbeiters sind zwar im Rahmen dieser Studie nicht explizit - etwa im Sinne einer psychologischen Untersuchung von ehemaligen, durch Förderkurse oder systematischen Arbeitsplatzwechsel gelaufenen Jungarbeitern - ermittelt worden. Äußerungen der befragten Betreuer über das Verhalten der qualifizierten Jungarbeiter und allgemeinere Überlegungen legen aber nachstehende diesbezügliche Erwartungen nahe.

Zusätzlich zur Anlernung im Produktionsprozeß erfolgende "besondere" Qualifizierungen bzw. ihr Charakter und ihre subjektive Bewertung als "Sozialleistung" ebenso wie die Unsicherheit und Uneinklagbarkeit dieser Leistung dürften bei den Jungarbeitern tendenziell zu Fügsamkeit dem Betrieb gegenüber führen.

Das uneingeschränkte Dispositionsrecht des Betriebs über die Inhalte der Qualifizierung dürfte in der Regel Betriebsspezifika der vermittelten Qualifikationen sowie - je nach der jeweiligen betrieblichen Innovationsgeschwindigkeit - relative Kurzfristigkeit ihrer Verwertbarkeit zur Folge haben. Dies, sowie das Fehlen von auf dem Arbeitsmarkt anerkannter Zertifizierung der erworbenen Qualifikation impliziert die gewünschte langfristige Beschäftigungsperspektive i n n e r - h a l b des qualifizierenden Betriebs ("Betriebs-treue") und eine durch Alternativlosigkeit bedingte starke Identifikation mit dem "eigenen" Betrieb ("Betriebsloyalität"), da nur in diesem die faktisch erworbene Qualifikation honoriert wird und eventuell auf dieser Basis Aufstieg möglich ist.

Unter bestimmten Umständen - dann nämlich, wenn Jungarbeiter mehr oder minder bewußt artikulierte Kritik an der Art ihrer Qualifizierung haben, die Arbeitnehmervertretung aber diese Qualifizierung auch ihnen gegenüber als "Sozialmaßnahme" vertritt -, dürfte durch diese Konstellation die bekannte, an sich schon relativ große Distanz zwischen der (meist der Facharbeiterschaft entstammenden) Arbeitnehmervertretung und den (zukünftigen) Angelernten verstärkt werden. Das könnte eine weitere Tendenz zur Schwächung der Neigung und Fähigkeit dieser Arbeitskräfte führen, ihre Interessen gegenüber dem Betrieb zu verteidigen.¹⁾

1) Wo es nicht dem entgegenstehende Traditionen gibt.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß durch diese Maßnahmen deutliche Rationalisierungsverbesserungen in der Vermittlung fachlicher Qualifikationen erreicht werden gegenüber dem, was bloße Anlernung unter gegenwärtigen Bedingungen an Qualifikationsresultaten vermitteln kann, daß aber aufgrund des Fehlens öffentlicher Regelung auch der fachlichen Qualifizierung Grenzen gesetzt sind in der Beschränkung der jeweiligen Qualifizierungsinteressen der Betriebe und in deren konkurrierenden Zielen, und daß darüberhinaus aber auch problematische Konsequenzen für verhaltensbezogene Qualifizierungsmomente zu vermuten sind.

II. Einsatz, Rekrutierung und Qualifizierung von "Teilfacharbeitern"

1. Die Rekrutierung von zukünftigen Teilfacharbeitern - Resultat spezifischer betrieblicher Einsatzinteressen und Arbeitsmarktlagen

In einigen der von uns untersuchten Betrieben ¹⁾, die traditionell größere Quanten von Facharbeitern beschäftigen, besteht ein Einsatzinteresse für einen Typ von Arbeitskräften, dem keiner der traditionellen, arbeitsmarktgängigen Arbeitskräftetypen (wie etwa Facharbeiter, Angelernte oder Ungelernte) voll entspricht. Das Interesse dieser Betriebe an einem solchen "anderen" Typ von Arbeitskraft soll - wie in der Einleitung angekündigt - als Interesse an "Teilfacharbeitern" beschrieben werden; es konnte in denjenigen Betrieben konstatiert werden, in denen LVE und Behindertenausbildung nach § 48 BBiG existieren.

Dieses Einsatzinteresse wird im folgenden näher zu bestimmen und zu analysieren versucht, damit erstens die Rekrutierung von Jugendlichen und zweitens Charakter, Richtung und Grenzen der Qualifizierungsinteressen und -maßnahmen erklärt werden können.

-
- 1) In mehreren Großunternehmen der Stahlerzeugung und -verarbeitung, des Maschinenbaus, des Bergbaus und einer Schiffswerft, davon wurden in die Befragung aufgenommen: zwei Unternehmen der Stahlerzeugung und -verarbeitung und ein Maschinenbaubetrieb (vgl. Teil A, Kapitel III und IV).

a) Die Merkmale der Arbeitsplätze und ihre Anforderungen

Das Interesse der betreffenden Betriebe am Teilfacharbeiter richtet sich auf die Besetzung einer breiten Palette von Arbeitsplätzen, die in typischen Facharbeitereinsatzbereichen liegen und gegenüber dem durchschnittlichen Arbeitsplatz eines Facharbeiters deutlich geringere Anforderungen aufweisen.¹⁾

(1) In typischen Facharbeitereinsatzbereichen - wie insbesondere in facharbeiterintensiven Fertigungen und in Reparatur- und Instandhaltungswerkstätten - sind selten alle Arbeitsplätze von Facharbeitern besetzt; diese Bereiche sind oft von Arbeitskräften minderer Qualifikation durchsetzt.

Solche Arbeitskräfte, gewissermaßen Facharbeiterhelfer unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und Spezialisierungsgrades, verrichten Zuarbeit für einzelne Facharbeiter oder Gruppen oder auch Abteilungen von Facharbeitern.

Früher setzten die Betriebe hierfür Arbeitskräfte ein, die in solchen Facharbeiterbereichen angelehrt wurden; seit geraumer Zeit scheinen allerdings, aus Gründen, auf die noch einzugehen sein wird, die Möglichkeiten, das erforderliche Qualifikationsniveau durch Anlernung zu erreichen, immer problematischer zu werden; darauf verweist der Vorläufer der hier geschilderten Qualifizierungsmaßnahmen, die Werker Ausbildung.

1) Von den befragten Experten der Betriebe und der Arbeitsverwaltung wird hier tastend von "Spezialarbeitsstellen" gesprochen.

Die Existenz solcher einfacheren oder spezialisierteren Arbeitsplätze wird begünstigt durch bestimmte Formen der Arbeitsorganisation im Facharbeiterbereich: etwa der vorbeugenden Instandhaltung (die komplizierte Fehlersuche durch routinemäßiges Auswechseln von verschleißanfälligen Teilen ersetzt); Arbeitsteilung zwischen technologie- und anlagenspezifischen Reparatur- und Wartungsarbeiten (die die Anforderungen an Wissen und Können jeweils auf eine Technologie oder einen Anlagentyp einschränkt); oder Gruppenarbeit (wodurch einfache Arbeitsaufgaben und Zuarbeiten nicht bei jedem einzelnen Facharbeiter anfallen, sondern auf eine weniger qualifizierte Arbeitskraft konzentriert werden können).

Diesen Formen der Arbeitsorganisation im Einsatzbereich von Facharbeitern ist gemeinsam das Prinzip einer gewissen Aufspaltung (vertikal oder horizontal) der Anforderungen und die gleichmäßigere, tendenziell ausschließliche Befassung verschiedener Arbeitskräftetypen mit homogeneren Arbeitsaufgaben; dies bedeutete insbesondere, daß auf Facharbeiter die komplizierten Arbeitsaufgaben konzentriert werden.

Zu solchen rationelleren Formen der Nutzung von Facharbeitern sahen sich die Betriebe aufgrund der relativen Knappheit an Facharbeitern und an zur Ausbildung (in bestimmten Berufen) zur Verfügung stehenden Jugendlichen veranlaßt, wie sie für den Untersuchungsbereich in den Jahren vor 1974 charakteristisch waren. Diese Knappheit hatte zu-

nächst erhebliche Rekrutierungsprobleme für die Betriebe zur Folge. Außerdem hatten die Betriebe Schwierigkeiten, ihre Facharbeiter - und noch einmal in besonderem Maße: ihre jungen, eben ausgebildeten Facharbeiter - im Betrieb zu stabilisieren, da diese häufig zur Fluktuation in andere Betriebe mit besseren Entlohnungs-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen bzw. zum Eintritt in weiterführende Schulen tendierten. Und schließlich bedeutete der gestiegene "Marktwert" der Facharbeiter auch innerhalb des Betriebs höhere Lohnforderungen, stärkeren Aufstiegsdruck, höhere Anforderungen an die Qualität der Arbeitsplätze etc., also insgesamt die stärkere innerbetriebliche Position dieser Arbeitskräfte.

Ansätze einer rationelleren Nutzung der vorhandenen Facharbeiter zielen folglich auf die Behebung sowohl quantitativer wie qualitativer Arbeitskräfteprobleme der Betriebe im Facharbeiterbereich. Die Ausgrenzung einfacherer Arbeitsaufgaben, die ehemals Bestandteil der Facharbeitertätigkeit waren, und ihre Zusammenfassung zu einem eigenen Tätigkeitstyp mit niedrigeren Anforderungen erlauben, die reichhaltigeren Rekrutierungsquellen von weniger qualifizierten Arbeitskräften zu erschließen einerseits und die Zahl der unbedingt notwendigen Facharbeiter zu reduzieren andererseits. Zugleich bedeutet die Konzentration höherwertiger Tätigkeitspartikel auf Facharbeiterarbeitsplätze einen absoluten und die Einziehung einer niedrigeren Zwischenschicht einen relativen Aufstieg für die (knappen) Facharbeiter; damit sind Gratifizierungsmöglichkeiten für diese

Schlüsselgruppe gegeben, die den Betrieben ohne sonderliche Aufwendungen Verbesserungswünsche aufzufangen und daran eventuell gekoppelte Fluktuationstendenzen, Unruhepotentiale etc. zu neutralisieren erlauben dürften.

(2) Es ist im Prinzip auch denkbar, daß bestimmte Betriebe - angesichts dieser Knappheitssituationen oder unabhängig von ihnen - ein generelles Interesse an der Reduktion der finanziellen und sozialen Kosten des Einsatzes von Facharbeitern zu realisieren versuchten, indem sie mit dem Ziel einer Verringerung des Facharbeitereinsatzes entsprechende Veränderungen der Arbeitsorganisation und partiell auch der Technologie vornahmen. Dies würde eine Politik von Zerschlagung von (bestimmten) Facharbeiterarbeitsplätzen¹⁾ und der aktiven Substitution von Facharbeitern durch eine neue Kategorie von Arbeitskräften bedeuten; LVE und Behinderten-ausbildungen wären in dieser Perspektive nicht Ersatz der defizitär gewordenen Anlernung von Facharbeiterhelfern, sondern eine der Aufspaltung von Facharbeiterarbeitsplätzen entsprechende Aufspaltung der Facharbeiterausbildung.

Ob in den untersuchten Fällen eine derartige Politik der Zerschlagung von Facharbeiterarbeitsplätzen und der aktiven Substitution von Facharbeitern existierte oder nicht, konnte im Rahmen der Untersuchung allerdings nicht geklärt werden. Die folgende Ana-

1) Ohne daß die Betriebe damit voll auf bestimmte Vorteile, die der Einsatz von Facharbeitern für sie bedeutet, verzichten würden.

lyse orientiert sich infolgedessen an einer Einordnung der durch die untersuchten Maßnahmen qualifizierten Teilfacharbeiter in die Tradition der früheren, im Facharbeiterbereich angelernten Arbeitskräfte und der Werker, ohne daß damit aber die Schaffung einer neuen Kategorie von Arbeitsplätzen für Teilfacharbeiter durch vertikale oder horizontale Aufspaltung von solchen für Facharbeiter definitiv auszuschließen wäre.

(3) Aus den geschilderten Einsatzinteressen resultiert die folgende Charakterisierung der aus betrieblicher Perspektive "idealen Teilfacharbeiter".

Arbeitskräfte dieser Art müssen über die wesentlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, die im Einsatzbereich von Facharbeitern relevant sind; sie müssen also bestimmte, fachliche Qualifikationen des Facharbeiters aufweisen, aber in reduzierter Form. Die Reduktion ist allerdings nicht so groß, daß die Teilfacharbeiterqualifikation durch bloße Anlernung in der Produktion erreichbar wäre. Die fachliche Qualifikation des Teilfacharbeiters lehnt sich also an die des Facharbeiters an, weist dieser gegenüber jedoch niedrigeres Niveau oder geringere Breite oder beides auf - entsprechend dem Schnitt, den die jeweils gegebene Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung im Einsatzbereich erforderlich macht: Teilfacharbeiter müssen - speziell da, wo eine Mehrzahl von Facharbeitern unterschiedlicher Berufe (z.B. Schlosser, verschiedene Werkzeugmaschinenberufe) zum Einsatz kommen - eine gewisse Breite der Grundqualifikation haben, um über ein bestimmtes Verständnis für die Arbeitsaufgaben von Facharbeitern verschiedener Fachrichtun-

gen wie auch über gewisse innerbetriebliche Mobilitätsmöglichkeiten zu verfügen; zusätzlich zu dieser etwas breiteren Grundqualifikation muß eine je nach den Einsatzbedingungen rudimentäre oder relativ weitgetriebene Spezialisierung auf eine bestimmte Fachrichtung vorhanden sein.

Teilfacharbeiter müssen bestimmte verhaltensbezogene Qualifikationsmomente aufweisen, die eher denen von Angelernten ähnlich sind: Sie müssen zum Einen auf den geschilderten minderen Arbeitsplätzen auch und gerade neben privilegiierteren Kollegen in doch letztlich ähnlichen Arbeitsfeldern dauerhaft und zuverlässig einsetzbar sein. Zum Anderen dürfen sie nicht dazu tendieren, die unter den Bedingungen angespannter Arbeitsmärkte bestehende Stärke von Arbeitskräften in Form von hohen Lohnanforderungen, von Aufstiegsdruck, von bestimmten Anforderungen an Arbeitsqualität etc. auszuspielen. Und sie dürfen nicht die Tendenz zur überbetrieblichen Mobilität oder - bei Jugendlichen - zur Abwanderung in weiterführende berufliche Schulen haben, sondern sich auf Integration in den Betrieb orientieren.

b) Alternative Wege der Beschaffung von Teilfacharbeitern

Diese "idealen Arbeitskräfte" für den Arbeitsplatz des Teilfacharbeiters sind nun nicht a priori die durch LVE oder Behindertenausbildung nach § 48 BBiG qualifizierten Jugendlichen. Wie bereits angedeutet, gibt es für die Besetzung von Teilfacharbeiterar-

beitsplätzen im Prinzip auch andere als die mit LVE und Behindertenausbildung in Verbindung stehenden Rekrutierungsmöglichkeiten.

Folgende Arbeitskräftegruppen konnten oder können im Prinzip alternativ zu den explizit daraufhin qualifizierten Jugendlichen auf den "Spezialarbeitsplätzen" eingesetzt werden und wurden von den untersuchten Betrieben in wechselnden Kombinationen auf entsprechende Fragen genannt: Durch irgendwelche Bedingungen in ihrer Arbeitsmarktposition geschwächte Facharbeiter und/oder im Tätigkeitsfeld von Facharbeitern angelernte und eventuell durch umfangreichere innerbetriebliche Weiterbildung qualifizierte Arbeitskräfte.

Die Rekrutierungsquellen von Teilfacharbeitern und ihre derzeitige Beschaffenheit und "Ergiebigkeit" sollen im folgenden kurz aufgezeigt werden. Damit werden zum einen die Arbeitsmarktbedingungen geklärt, die zur Rekrutierung und Qualifizierung von Jugendlichen führten, - die Kenntnis der Bedingungen, die die Betriebe zum Rückgriff auf Jugendliche mit problematischen Qualifizierungsvoraussetzungen und ihre Qualifizierung veranlaßt haben, ist wichtige Voraussetzung für eine realistische Einschätzung der Bedeutsamkeit, die diese Maßnahmen im Rahmen der gesamten Arbeitskräftepolitik der Betriebe haben, und damit zusammenhängend der Zukunft solcher Qualifizierungsmaßnahmen unter sich verändernden Arbeitsmarktbedingungen. Außerdem soll der gewünschte Arbeitskräftetyp durch Benennung seiner "Vorläufer" bzw. Alternativbesetzungen in seiner Eigenart deutlicher beleuchtet werden.

(1) Alternative Arbeitskräftekategorie: Durch bestimmte Bedingungen "in schwacher Position befindliche Facharbeiter"

Dazu zählen zunächst arbeitslose Facharbeiter, die gezwungen sind, "irgendeine Arbeit" anzunehmen. Der Vorteil solcher Arbeitskräfte für den Betrieb dürfte darin bestehen, daß er ohne Gegenansprüche den gewissen Qualifikationsüberhang, den sie gegenüber den Anforderungen der Arbeitsplätze für Teilfacharbeiter aufweisen, nutzen kann, sei es für diesen Arbeitsplatz, sei es für kurzfristige Versetzungen auch auf anspruchsvollere Arbeitsplätze ("Springen"). Ihr Nachteil besteht darin, daß ihre Einmündung auf minderen Arbeitsplätzen in der Regel nur konjunkturbedingt ist, ihr langfristiger Verbleib und damit eine entsprechende "Amortisierung" von Einarbeitungszeit und -aufwendungen also eher unsicher bis unwahrscheinlich ist.

Insgesamt sind diese beiden Erwägungen für die letzten beiden Jahrzehnte aber eher hypothetisch, da es seit den fünfziger Jahren nur kurzzeitige Einbrüche der Beschäftigung gab, in denen überdies Facharbeiter - zumindest in den untersuchten Betrieben - in der Mehrzahl nicht entlassen und allenfalls kurzzeitig an mindere Arbeitsplätze versetzt wurden. Das heißt, daß im Großen und Ganzen Facharbeiter für die Besetzung solcher Arbeitsplätze nicht in nennenswertem Umfang auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen.

Dazu zählen auch solche Facharbeiter, die durch "in der Person liegende" Charakteristika benachteiligt sind, so insbesondere ältere, in ihrer Gesundheit geschädigte, oder ausländische Facharbeiter. Der Vor-

teil der ersteren liegt in ihrem fachlichen Können und in ihren Erfahrungen, der der zweiten in ihrer Fügsamkeit und in ihren reduzierten Ansprüchen. Als Nachteile dürften vom Betrieb das zum Teil geringere körperliche Leistungsvermögen und vor allem die Kurzfristigkeit der Beschäftigungsperspektive verbucht werden. ¹⁾

Insbesondere der zuletzt genannte Faktor bedeutet, daß diese potentielle Rekrutierungsquelle den vorhandenen Bedarf an Teilfacharbeitern offensichtlich auch nicht ausreichend zu decken vermag.

- (2) Alternative Arbeitskräftekategorie: "Hauseigene Facharbeiter", "angelernte Handwerker" ²⁾ oder sonstige "in Facharbeitertätigkeiten angelernte Arbeitskräfte"

Diese, im laufenden Produktionsprozeß durch "Erfahrungslernen" in der Kooperation mit Facharbeitern angelernte Arbeitskräfte hätten für die Be-

-
- 1) Eine weitere Rekrutierungsmöglichkeit für Teilfacharbeitertätigkeiten dürfte im übrigen die recht beachtliche Zahl der Lehrabbrecher - mit ihren zum Teil erheblichen, insbesondere praktischen Qualifikationspartikeln - sein. Im Rahmen der Untersuchung ist allerdings über ihren systematischen Einsatz auf diesen Arbeitsplätzen nichts bekannt geworden.
- 2) Im Bereich der Hüttenindustrie werden häufig alle in Werkstätten etc. eingesetzten Facharbeiter als "Handwerker" bezeichnet.

triebe vor allem den Vorteil der Qualifikationspezifik und damit der Betriebsgebundenheit und einer relativ schwächeren Position nach außen und innen - also alle Vorteile von Angelernten.

Solche "angelernten Facharbeiter" gab es in den Untersuchungsbereichen früher relativ viel; insbesondere sind sie zahlreich in der Generation derer vertreten, die in den 30er Jahren, während des Krieges oder in der Zeit der "Berufsnot von Jugendlichen" nach dem Krieg keine Ausbildungsplätze erhalten konnten. Ob sie heute in relevanter Zahl und ausreichender Qualifikation nachwachsen, darf aber aufgrund der erwähnten Schwierigkeiten ihrer Qualifizierung durch ausschließliche Anlernung als fraglich gelten.

Auf diese Schwierigkeiten verweisen die im Rahmen der Erhebungen zu dieser Studie verschiedentlich angetroffenen Weiterbildungsmaßnahmen für solche in Werkstätten arbeitenden Angelernten: Mit Lehrgängen, Ausbildungsmaßnahmen in Lehrwerkstätten und Werkschulunterricht etc. wird versucht, bei solchen erwachsenen und ja bereits eingesetzten und voll entlohnten Arbeitskräften Qualifizierungslücken zu füllen, ohne daß doch betrieblicherseits angenommen würde, damit wäre der Unterschied zum Facharbeiter aufzuheben.

Hintergrund dieser Probleme der Qualifizierung durch Anlernung (und damit des Einsatzes von Angelernten in diesem Bereich) dürften gewisse relative Verknappungen im Nachschub von anzulernenden Arbeitskräften sein, Verknappungen der handwerklich Ausgebildeten, die in die Industrie überwechseln.

Diese relativen Verknappungen bedeuten, daß die von den Industriebetrieben für Anlernung rekrutierbaren Arbeitskräfte im Durchschnitt geringere qualifikatorische Voraussetzungen für selbständiges Lernen aufweisen. Zusammen mit schwierigen arbeitsorganisatorischen Bedingungen für Anlernung und eventuell gestiegenen Anforderungen scheint dies schon seit geraumer Zeit zu Schwierigkeiten mit der Anlernung für diesen Bereich geführt zu haben.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß bei den untersuchten Betrieben für die Besetzung von Teilfacharbeiterarbeitsplätzen eine ganze Reihe von früher nutzbaren oder potentiellen Alternativen zur Rekrutierung und Qualifizierung von Jugendlichen existieren. Ihnen allen ist gemeinsam die relative Nähe zur fachlichen Qualifikation des Facharbeiters und zur verhaltensbezogenen Qualifikation des Angelernten, welche durch irgendein Moment der Brechung der auf Facharbeiterqualifikation normalerweise aufbauenden Erwartungen, Ansprüche und Durchsetzungspotentiale bedingt ist. Jedoch sind alle diese alternativen Rekrutierungsquellen entweder in qualitativer Hinsicht problematisch oder quantitativ nicht ausreichend bzw. nicht gesichert.

c) Die Rekrutierung von Jugendlichen

Dieses gewisse Ungenügen bzw. diese Unsicherheit der aufgeführten Rekrutierungsquellen und -wege erklärt den Rückgriff der Betriebe auf die Rekrutierung von Jugendlichen - ein Rückgriff, der aber nur erfolgt mit Hinblick auf die Möglichkeit, die-

sen Jugendlichen eine unter dem Niveau der Facharbeiterausbildung verbleibende Qualifizierung zu vermitteln.

(1) Vor 1969, dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes, wurden dafür sogenannte Werkerausbildungen genutzt, die meist ebenfalls (stark) reduzierten Facharbeiterausbildungen ähnlich waren. Rekrutierung und Ausbildung von Werkern ist in einer Reihe der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe der eigentliche Vorläufer der heute zu beobachtenden und analysierten Formen der Jugendlichenrekrutierung und -qualifizierung. Der Vorteil auch dieser Arbeitskräfte für die Betriebe bestand darin, daß ihre Qualifikation relativ genau auf das betriebliche Interesse am Teilfacharbeiter mit einem ganz betriebsspezifischen Qualifikationsprofil - sei es auf elementare all-round-Qualifikationen, sei es auf schmale Spezialqualifikationen - zugeschnitten bzw. zuschneidbar war; außerdem bedeutete das Fehlen eines öffentlich normierten Facharbeiterbriefs eine Schwächung ihrer Arbeitsmarkt- und damit tendenziell auch ihrer innerbetrieblichen Position.

Inwieweit diese Arbeitskräfte jemals auf dem Arbeitsmarkt zum einen deutlich genug als eigener Arbeitskräftetyp erkennbar, zum anderen in quantitativer relevantem Umfang vorhanden waren, konnte nicht ermittelt werden; vermutlich dürfte das regional und nach Branchenstruktur stark variieren.

Diese Werkerausbildungen wurden aber durch das Berufsbildungsgesetz verboten. Als Ersatz bot sich an, Jugendliche durch LVE und eventuell Behindertenausbildung zu qualifizieren; dieser Ersatz lag insbe-

sondere auch deshalb nahe, weil für Qualifizierungen und Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiter-niveaus (wie zum Teil sogar in wenig attraktiven Ausbildungsberufen) in dem in die Untersuchung einbezogenen Zeitraum nur ein spezifischer Ausschnitt der Schulentlassenen - nämlich Jugendliche mit unterdurchschnittlichen Schulleistungen und verschiedenen, dadurch nur teilweise indizierten qualifikatorischen Mängeln ¹⁾ - zur Verfügung stand. Dies bedeutet für die Betriebe ganz bestimmte Qualifizierungserfordernisse und -schwierigkeiten ²⁾, was in deren Perspektive die Heranziehung dieser Jugendlichen nachteilig erscheinen läßt.

(2) Trotz dieser Probleme weist aber ihre Rekrutierung bestimmte "Pluspunkte" auf, die zu kennen für das Verständnis der Installierung und Ausgestaltung der Maßnahmen und ihrer vermutlichen Folgen für die zukünftigen Teilfacharbeiter nicht unwichtig ist:

- o Zunächst sind solche Jugendliche im Bereich der untersuchten Betriebe in nicht unerheblichen Quanten verfügbar und werden von vielen anderen Betrieben der Arbeitsmarktregion nicht in Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse aufgenommen. ³⁾

1) Vgl. die Charakterisierung der Teilnehmer an LVE und Behindertenausbildungen nach § 48 BBiG in Teil A.

2) Auf die weiter unten ausführlicher einzugehen sein wird (vgl. Abschnitt 2 in diesem Kapitel).

3) Es sei daran erinnert, daß in diesem Arbeitsmarktbereich 30% aller Absolventen von Haupt- und Sonderschulen keinen Hauptschulabschluß haben.

Auf der Basis dieser relativ großen Zahl von auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Jugendlichen ist Selektion möglich.

- o Ferner haben die rekrutierten Jugendlichen dem Betrieb gegenüber eine objektiv schwache Stellung, da ihre Einmündung in eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle ja zunächst nicht gelungen ist und sie sogar von öffentlichen Instanzen als "Behinderte" ausgewiesen sind; sie müssen folglich in der Qualifizierung zu Teilfacharbeitern die einzige für sie erreichbare Chance zur Ausbildung sehen.
- o Daraus resultiert offensichtlich vielfach eine subjektiv schwache Stellung dem Betrieb gegenüber, eine große Bereitschaft zum Akzeptieren von Qualifizierungs- und (späteren) Arbeitsbedingungen, Dankbarkeit und intensives Bemühen, "sich doch noch zu bewähren", um entweder noch in eine normale Ausbildung oder die Ausbildung nach § 48 BBiG oder zumindest in ein Arbeitsverhältnis übernommen und auf einen akzeptablen Arbeitsplatz eingesetzt zu werden.
- o Daraus resultiert auch die unter der Bedingung eines angespannten Lehrlingsmarktes, wie er im Befragungszeitraum gegeben war, bei normalen Auszubildenden seltener anzutreffende Bereitschaft, in der Wahl des Ausbildungsberufes sich zu bescheiden mit weniger renommierten und weniger erfreulichen Berufsfeldern (z.B. Dreher-

oder Schlossertätigkeit). 1)

Zu diesen, durch den gewissen Sonderstatus der rekrutierten Jugendlichen bedingten Vorteilen ihrer Rekrutierung kommt auch hier, wie bei den jungen Produktionsarbeitern, die Möglichkeit einer niedrigen Einstufung, welche spätere Verbesserungen als relativ starke Aufstiege erscheinen läßt, sowie vielleicht zum Teil eine bessere Bildbarkeit im Vergleich zu erwachsenen Arbeitskräften.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die untersuchten Betriebe, die Jugendliche rekrutieren und durch LVE und Behindertenausbildung nach § 48 BBiG qualifizieren, damit auf einen Arbeitskräftebedarf in facharbeiterintensiven Produktionsteilen reagieren, der durch Angelernte aus qualitativen Gründen nicht befriedigt werden kann und durch Knappheit an Facharbeitern und Auszubildenden in quantitativer Hinsicht verschärft wird.

Ob dieser Arbeitskräftebedarf darüberhinaus vergrößert wird dadurch, daß die Betriebe in Reaktion auf die Facharbeiterknappheit der vergangenen Jahre oder unabhängig davon - einem generellen Interesse an der Verringerung ihrer Abhängigkeit von Facharbeitern folgend - Arbeitsplätze für Facharbeiter in solche für Teilfacharbeiter aufgespalten haben und nun für diese Arbeitsplätze zusätzlich entsprechende Arbeitskräfte benötigen, muß offen bleiben.

1) Die Kluft zwischen Ausbildungswünschen der Jugendlichen und dem betrieblichen Angebot an Ausbildungsplätzen nach Fachrichtung war bei den untersuchten Betrieben im Befragungszeitpunkt eklatant und war hier ein generelles Problem der zurückliegenden Jahre.

2. Qualifikationsmängel und Qualifizierungserfordernisse bei zukünftigen Teilfacharbeitern

Ebenso wie bei zukünftigen Produktionsarbeitern ist auch bei denjenigen Jugendlichen, die später als Teilfacharbeiter eingesetzt werden sollen, die Kenntnis ihrer Qualifikationsdefizite ¹⁾ und der darauf bezogenen Qualifizierungserfordernisse Voraussetzung für das Verständnis der Gestaltung der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen.

Deshalb werden diese Defizite bzw. Qualifizierungserfordernisse im folgenden kurz analysiert; dabei lassen sich bestimmte Wiederholungen der Ausführungen des entsprechenden Kapitels über Produktionsarbeiter nicht ganz vermeiden: Die Voraussetzungen der jeweils rekrutierten Jugendlichen sind ja in etwa ähnlich und auch die Anforderungen von Arbeitsplätzen für Teilfacharbeiter unterscheiden sich nicht total von denen der Arbeitsplätze für Produktionsarbeiter; infolgedessen weisen die in Qualifizierungsmaßnahmen aufgenommenen Jugendlichen gegenüber diesen Anforderungen ähnliche Mängel auf wie Jungarbeiter im engeren Sinne gegenüber den Arbeitsplätzen für Produktionsarbeiter. 2)

-
- 1) Als "Defizite" werden hier wieder die Differenzen zwischen mitgebrachten Voraussetzungen der Jugendlichen einerseits und spezifischen Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze andererseits gefaßt.
 - 2) Es ist festzuhalten, daß auf s t r u k t u r e l l e r E b e n e keine Unterschiedlichkeit existiert, das heißt, daß sich Insuffizienzen wie Qualifizierungserfordernisse auf dieselben Dimensionen beziehen lassen, daß aber im einzelnen deutlich unterschiedliche Ausprägungen existieren, entsprechend der Andersartigkeit der Arbeitsplätze. Es wäre interessant zu

Fortsetzung S. 233 unten

Die Qualifikationslücken der Jugendlichen bestehen im wesentlichen im Fehlen fachlicher Qualifikationen für die Ausfüllung ihrer Arbeitsplätze und verhaltensbezogener Qualifikationen, die für Industriearbeit generell und für Arbeit als Teilfacharbeiter speziell erforderlich sind. Diese Defizite - und die daraus resultierenden Qualifizierungserfordernisse - bestehen auch bei erwachsenen, "normalen" Arbeitskräften, die neu in die Industrie, in einen bestimmten Betrieb oder eine Tätigkeit eintreten.

Darüber hinaus weisen die hier rekrutierten Jugendlichen aber auch spezifische Qualifikationslücken auf, die aus ihrer Jugendlichkeit und ihren besonderen - eher unterdurchschnittlichen - Voraussetzungen für Qualifizierung und Arbeitseinsatz resultieren.

Diese drei analytisch voneinander isolierbaren, aber im Erscheinungsbild syndromatisch miteinander

Fortsetzung der F.N. 2 von S. 232

überprüfen - was allerdings weit über den Rahmen dieser Studie hinausreicht, möglicherweise aber im Zusammenhang mit den Arbeiten des SFB 101 der Universität München, Teilprojekt C 3, angegangen wird -, inwieweit die hier konstatierte Identität der Dimensionen und zentralen Momente, auf die die "Spannung" zwischen mitgebrachtem, "naturwüchsigen" Arbeitsvermögen des Jugendlichen und auf Arbeitsplätzen gefordertem Arbeitsvermögen bezogen werden muß, auch im Fall der Facharbeiterqualifikation besteht. Aufgrund der empirischen Informationen und analytischen Arbeiten im Rahmen dieser Studie spricht manches für eine solche Vermutung.

verbundenen und einander überlagernden Typen von qualifikatorischen Mängeln werden in ihren konkreten Ausprägungen kurz referiert, um die Funktionalität der in Teil A geschilderten Qualifizierungsmaßnahmen einsichtig zu machen.

a) Defizite an erforderlichlichem Können und Wissen

(1) Wie bei allen neu in einen Industriebetrieb ein tretenden Arbeitskräften, die keine entsprechende berufliche Ausbildung haben, macht auch bei den Jugendlichen das Fehlen von auf die Ausfüllung des Arbeitsplatzes bezogenem Können und Wissen eine sofortige Arbeitsaufnahme selbst auf den einfachsten Arbeitsplätzen für Teilfacharbeiter unmöglich.

Teilfacharbeiter müssen über die wichtigsten Kenntnisse in bezug auf ihren jeweiligen Einsatzbereich verfügen, etwa die typischen Reparatur- und Instandhaltungswerkstätten der Hüttenindustrie oder die verschiedenen Abteilungen im Maschinenbau (Groß- und Kleindreherei, Anlagenmontage etc.). Sie müssen die wichtigsten dort vorhandenen Werkzeuge, Bearbeitungsmaschinen und Anlagen und deren hauptsächliche Anwendungsgebiete und -formen kennen.

Ebenso wichtig ist die Kenntnis der Prinzipien und gängigsten Formen der Arbeitsteilung und Kooperation zwischen den verschiedenen Berufsgruppen - etwa Drehern, Fräsern, Schlossern etc. - sowie der Funktionsfelder und typischen Arbeitsaufgaben dieser verschiedenen Fachrichtungen.

Die jungen Arbeitskräfte müssen über die für die Bearbeitung relevanten Charakteristika der wichtigsten verwandten Materialien Bescheid wissen. ¹⁾

Sie müssen die im jeweiligen Betriebsbereich zur Anwendung gelangenden Arbeitstechniken (z.B. spanabhebende und spanlose Formgebung, verschiedene Verbindungstechniken) kennen, und mindestens eine dieser Arbeitstechniken praktisch und ansatzweise auch vom theoretischen Verständnis her beherrschen. Soweit sie aktuell oder potentiell als Zuarbeiter für Facharbeiter v e r s c h i e d e n e r Berufsgruppen eingesetzt werden sollen, müssen sie zumindest rudimentär auch über andere Arbeitstechniken als ihre spezielle verfügen.

All diese Kenntnisse und Fertigkeiten fehlen den Jugendlichen selbstverständlich zunächst.

(2) Es fehlt ihnen aber auch an den Voraussetzungen für deren raschen Erwerb. Ähnlich wie bei jungen Produktionsarbeitern geht es hier um folgende allgemeinere Voraussetzungen: Erstens um bestimmte allgemeinbildende Kenntnisse insbesondere im Rechnen, (Teile-)Zeichnen und in der Beherrschung

1) Die Jugendlichen müssen "Werkstoffe und ihre typischen Eigenschaften erfassen und Erkenntnisse für ihre wirtschaftliche Verwendung und Verarbeitung entwickeln" lernen (vgl. Leitfaden des "D..er Modells", S. 19).

der deutschen Sprache; zweitens um bestimmte senso- motorische Grundfertigkeiten. Letzteres heißt bei zukünftigen Teilfacharbeitern insbesondere manuelle Übung und Geschicklichkeit im Umgang mit Material und Werkzeug, Routine und Erfahrungheit in Material- und Teilebearbeitung, "Materialgefühl", rasches und sauberes Arbeiten mit Werkzeug und Material.

(3) Außerdem fehlt es den Jugendlichen beim Betriebseintritt natürlich an den notwendigen Kenntnissen über den Betrieb, seine Instanzen und formellen wie informellen Regelungen; diese müssen vermittelt werden, wenngleich bei zukünftigen Teilfacharbeitern im Durchschnitt wohl mehr Gelegenheit zu einführender Kommunikation mit den Kollegen besteht als beim durchschnittlichen Produktionsarbeiter.

b) Defizite an verhaltensbezogenen Qualifikationen für Industriearbeit

Auch die in Qualifizierungsmaßnahmen für zukünftige Teilfacharbeiter eintretenden Jugendlichen - ebenso wie Jungarbeiter, die später Produktionsarbeiter sein werden, wie aber wohl auch junge Auszubildende - weisen bestimmte Charakteristika auf, die vordergründig durch ihr Lebensalter bedingt zu sein scheinen, ¹⁾

1) Von betrieblicher Seite wird besonders beklagt das Fehlen von Zeitgefühl, Unstetigkeit, Unruhe und Hektik, rasche Ermüdung, fehlende Arbeitshaltung, fehlendes Verhältnis zur Leistung, "Kindlichkeit" und "Verspieltheit".

aber auch durch fehlende Konditionierung für i n -
d u s t r i e l l e Arbeit g e n e r e l l und
für Arbeit als Teilfacharbeiter speziell verur-
sacht sind.

(1) Damit die Jugendlichen später einigermaßen
kontinuierlich und zuverlässig ihre Teilfacharbei-
tertätigkeiten verrichten, ist erforderlich, ihnen
Zeitgefühl, Stetigkeit und Bindung an den Arbeits-
platz zu vermitteln, sie anzuhalten, ihre Motorik
zu unterdrücken oder zu kanalisieren, ihre Energie-
schübe zeitlich zu strecken und sie an dauerhafte
Konzentration und Leistung zu gewöhnen.

(2) Wie alle Arbeitskräfte, die neu in Industrie
und Betrieb eintreten und keine Berufsausbildung -
mit ihren typischen Prozessen der "berufsbezogenen
Sachmotivierung" ¹⁾ - durchlaufen haben, sind die
Jugendlichen nicht nur von ihrem Wissen und manu-
ellen Können her nicht in der Lage, die jeweili-
gen Tätigkeiten sauber und rasch auszuführen. Sie
dürften in der Regel dazu auch nicht motiviert sein;
sie haben zunächst kein Interesse am Gelingen der
Arbeitsaufgabe, kein Interesse an der Qualität der
Produkte bzw. am Funktionieren des Arbeitsprozesses.
Sachbezogene Motivierung ist aber - speziell ange-
sichts von Routinetätigkeiten mit hohen Monotonie-
belastungen - notwendig, damit Arbeitskräfte in

1) Wofür neben anderem die Entwicklung von wenig-
stens ansatzweisen Interessen und Fähigkeiten
zur Problemlösung von Bedeutung zu sein scheint.

ihrer Aufmerksamkeit und Leistung nicht nachlassen, gerade dann, wenn sie nicht durch Problemlösungsinteresse an diesen Arbeitsaufgaben engagiert sind und sein können.

Soweit Teilfacharbeiter Tätigkeiten verrichten, die inhaltlich weniger routinisiert, d.h. nicht voll bestimmt sind und/oder Problemsituationen (Pannen u.ä.) mit sich bringen können, ist aber auch ein gewisses Ausmaß an problemorientierter Sachmotivierung notwendig, "Verantwortungsbewußtsein und anspruchsvolle Arbeitshaltung".

(3) Auch bei zukünftigen Teilfacharbeitern muß auf der Ebene des Verhaltens und Erlebens ein gewisses Vertrautwerden mit dem völlig neuen Milieu und vor allem mit der eigenen Stellung darin erreicht werden. Die Jugendlichen müssen, in den Worten des schriftlichen Leitfadens des "D..er Modells", in einer "Anlaufzeit sich zurechtfinden in ihrer neuen Umgebung mit ihren Anforderungen, Erfordernissen und Pflichten". Diese, der (wenn auch bescheidenen) Rechte der jungen Arbeitskräfte nicht gedenkende Formulierung läßt indirekt erkennen, daß es hier vor allem um die Orientierung auf der untersten Stufe der Hierarchie des Betriebs geht, um das Erkennen der Hierarchie und das Begreifen der eigenen untergeordneten Stellung darin sowie der daraus resultierenden Verhaltensanforderungen.

(4) Ähnlich wie junge Produktionsarbeiter müssen auch zukünftige Teilfacharbeiter die betriebsüblichen Formen der Kooperation und Kommunikation er-

lernen einschließlich der Fähigkeit zur Austragung von Konflikten. Damit den Arbeitsablauf gefährdende Konflikte oder Kooperationsschwierigkeiten im Einsatzbereich vermieden werden, besteht insbesondere das Erfordernis der Einübung der - ja asymmetrischen - Arbeitsteilung mit den Facharbeitern.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß die Jugendlichen die Arbeitsbedingungen der Teilfacharbeitertätigkeit kennenlernen, akzeptieren und soweit verinnerlichen müssen, daß sie sie, zumindest mittelfristig, ohne größere Störungen auf sich nehmen können und auf sich nehmen: Zum einen müssen sie sich an die Hilfs- und Routinetätigkeiten und die dadurch bedingte Monotonie gewöhnen und das kontinuierlich oder gelegentlich erforderliche sachliche Engagement entwickeln. Zum anderen müssen sie ihre eigene niedrige Stellung in der betrieblichen Rangordnung erkennen, akzeptieren und für sich und ihr Verhalten konkretisieren; sie müssen ihre "Vorstellungen über Arbeits- und Berufswelt, die der Wirklichkeit und (ihrem) Leistungsvermögen nicht entsprechen" ¹⁾ den betrieblichen Gegebenheiten anpassen.

- c) Sonderprobleme von Jugendlichen (mit zum Teil unterdurchschnittlichen Voraussetzungen für Qualifizierung)

Die zu Teilfacharbeitern qualifizierten Jugendlichen kommen aus Sonderschulen, haben die Hauptschule vorzeitig verlassen oder fallen aus sonsti-

1) Vgl. Leitfaden des "D..er Modells", S. 5.

gen Gründen unter die Kategorie der "Behinderten"; insofern bestehen bei ihnen zusätzlich zu den bisher skizzierten Qualifikationsmängeln - beziehungsweise diese verschärfend - spezielle Probleme. Diese Zusatzprobleme definieren sich also nach Maßgabe des durchschnittlichen Hauptschulabsolventen und seinen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung in der heutigen Form bzw. für den Eintritt in die industrielle Arbeit in ihrer heutigen Form. ¹⁾

Die Teilnehmer an LVE und Behindertenausbildung zeigen die Folgeprobleme bisheriger irregulärer Sozialisationsprozesse im weitesten Sinn, wie sie teilweise auch bei den zukünftigen Produktionsarbeitern vorhanden sind. Es geht hier

- o um spezifische Verschärfungen der unter a) und b) skizzierten qualifikatorischen Mängel, die bei allen neu im Betrieb oder in die Industrie eintretenden Personen existieren; zusätzliche

1) Mit dieser Einschränkung soll darauf verwiesen werden, daß es keinesfalls Absicht der hier erfolgenden Darstellung von besonderen Mängeln dieser Jugendlichen ist, ihnen gegenüber die durchschnittlichen oder auch "guten" Voraussetzungen von normalen Hauptschulabsolventen als die idealen, allen Wertvorstellungen genügenden Voraussetzungen für den Eintritt in die Industriearbeit bzw. in eine berufliche Ausbildung herauszustellen.

Mängel in den manuellen und kognitiven ¹⁾ Voraussetzungen müssen ebenso behoben werden wie Schwächen in der Sachmotivation ²⁾ und in der Bereitschaft oder Fähigkeit zu Kooperation und Einordnung;

- o um psychosoziale Instabilität, Depressivität, Resignation oder Aggressivität; bei zukünftigen Teilfacharbeitern, die ja in nicht geringem Ausmaß selbständig, initiativ oder zumindest elastisch reaktiv sich verhalten müssen, ist es notwendig, diese Haltungen und Verhaltensweisen abzubauen und spezifische Stabilitäten zu entwickeln;

1) So wurde in den untersuchten Betrieben und in dem in das "D..er Modell" einbezogenen Arbeitsamt darüber geklagt, daß diesen Jugendlichen in noch wesentlich stärkerem Maße als den ebenfalls nicht voll zufriedenstellenden regulären Hauptschulabsolventen, die man als Auszubildende rekrutiert, diejenigen allgemeinbildenden Kenntnisse fehlen, die die Voraussetzungen für den Erwerb eines bestimmten berufsspezifischen Wissens und Könnens sind: So fehle es an der Fähigkeit, Begriffe und Aussagen richtig zu verstehen, wie auch, sie verbal und schriftlich richtig zu gebrauchen; es fehle an der Beherrschung der Grundrechnungsarten, der Praktiken und Verfahrensweisen des technischen Zeichnens und an der Kenntnis der Grundprinzipien der Mechanik.

2) Von dem Leitfaden des "D..er Modells" wird den Jugendlichen "Begrenztheit von Interessen" attestiert.

- o um das Fehlen von durchschnittlicher Leistungsfähigkeit, insbesondere der Fähigkeit zu Leistung im quantitativen Sinne ("Leistungsgefühl"); diese besonders bei ehemaligen Sonderschülern beklagten und wohl durch die Schonraumsituation der Sonderschule mit verursachten Mängel müssen aufgehoben werden, da der spätere Teilfacharbeiter ja gerade in Routinearbeitsplätzen relativ häufig "auf Leistung" arbeiten muß.

Ähnlich wie bei den zukünftigen Produktionsarbeitern läßt sich abschließend sagen, daß die geschilderten Zusatzprobleme, die sich analytisch als zusätzliche Defizite bzw. zusätzliche Qualifizierungserfordernisse fassen lassen, in einem ambivalenten Verhältnis zu den unter a) und b) genannten generellen Defiziten bzw. Qualifizierungserfordernissen stehen: Zwar erschweren "Jugendlichkeit" generell und die spezifischen Charakteristika der hier rekrutierten Jugendlichen speziell zum Teil die Realisierung der Qualifizierungserfordernisse der Betriebe; jedoch kommen diese spezifischen Charakteristika zum Teil bestimmten Qualifizierungserfordernissen auch entgegen ¹⁾. Das bedeutet, daß die Erreichung der betrieblichen Qualifizierungserfordernisse durch die spezifische Selektion von irgendwie benachteiligten

1) So sind etwa bestimmte Scheiternserfahrungen in der Schule und daraus resultierendes mangelndes Selbstbewußtsein wohl günstige Voraussetzung für den Aufbau von an den Betrieb gebundener Leistungsorientierung und einer starken Identifikation mit der eigenen Arbeit bzw. mit dem Betrieb, der einem diese Chance gegeben hat.

Jugendlichen und durch die zusätzliche Brechung, die mit ihrer Einordnung als "Behinderte" verbunden ist, a u c h erleichtert wird. ¹⁾

3. Bedingungen der Installierung und Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen für zukünftige Teilfacharbeiter

Die geschilderten Qualifizierungserfordernisse - Konsequenz der dargestellten betrieblichen Interessen an Teilfacharbeitern einerseits und der Verfügbarkeit "von irgendwie schwächeren" Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt andererseits - treffen auf bestimmte Bedingungen, von denen ihre Realisierung entscheidend beeinflußt wird. Bei diesen Bedingungen geht es wiederum

- o um die mit der spezifischen materiellen und personellen Gestaltung des betrieblichen Produktionsprozesses dieser Betriebe gegebenen Restriktionen der Möglichkeit, die gewünschten Qualifikationen ausschließlich durch Anlernung zu erzeugen;
- o um die rechtlichen Regelungen (einschließlich der finanziellen) und um die öffentlichen politischen Thematisierungen von Qualifizierungspro-

1) Selbst dieses Moment der Brechung durch negative Definition ist ambivalent; darauf verweist etwa die Tatsache, daß die befragten Betriebe Wert darauf legen, die in LVE qualifizierten Jugendlichen nicht als "Behinderte" bekannt werden zu lassen - sie heißen im Betrieb die "Arbeitsamts-Jugendlichen".

zessen für Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis; und

- o um die institutionellen Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung solcher Qualifizierungsprozesse.

Diese Bedingungen werden im folgenden kurz aufgeführt, bevor in Abschnitt 4 die im Teil A bereits - dort aber nur deskriptiv - dargestellten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen - nunmehr auf einer analytischen Ebene - wieder aufgenommen und als Formen der Problemlösung angesichts der skizzierten Problemkonstellationen interpretiert werden.

- a) Die Gestaltung des Produktionsprozesses als Bedingung für die Unzulänglichkeit der Anlernung

Obwohl der Einsatzbereich von Facharbeitern in der Regel a b s o l u t mehr Lernchancen bietet als der Einsatzbereich von Produktionsarbeitern, sind solche Lernmöglichkeiten i n R e l a - t i o n zu den geschilderten Qualifizierungserfordernissen - also der Differenz zwischen mitgebrachten qualifikatorischen Voraussetzungen und geforderten Qualifikationen - zu gering bzw. ungeeignet, um eine ausreichende Qualifizierung durch ausschließliche Anlernung zu ermöglichen.

- (1) Dazu trägt bei, daß hier ja als Voraussetzung für die Anlernung an spezifischen Arbeitsplätzen eine Mehrzahl von Einzelfertigkeiten erworben und teils additiv, teils aufeinander aufbauend zur Ge-

samtqualifikation des Teilfacharbeiters "synthetisiert" werden müssen; dazu besteht aber innerhalb der Produktion keine Gelegenheit, da dort in der Regel nur speziellere und kompliziertere Tätigkeiten anfallen, nicht aber die für die Einübung elementarer Fertigkeiten notwendigen einfachen Arbeitsaufgaben. Um eine etwas breitere Basisqualifizierung, die wenigstens die rudimentäre Beherrschung einer Mehrzahl von Arbeitstechniken einbezieht, zu vermitteln, wären also mehrmalige Anlernungen an verschiedenen relativ anspruchsvollen Arbeitsplätzen notwendig, was insgesamt zu einer unverhältnismäßig hohen Gesamtanlernzeit führen würde.

(2) Zur Erschwerung ausreichender Qualifizierung nur durch Anlernung trägt auch bei, daß die erwachsenen (Facharbeiter-) Kollegen, die eine Anlernung von Jugendlichen anleiten und kontrollieren müßten, zur Vermittlung dieser Qualifikationsgrundlagen nicht ausreichend in der Lage wären, wenngleich sie in der Regel nicht so lückenlos in den Produktionsprozeß eingespannt sind, wie etwa die Produktionsarbeiter. Das betriebliche Interesse, ihre sehr produktive und relativ hoch honorierte Arbeitskraft möglichst vollständig für produktive Zwecke zu nutzen, und eine entsprechende Arbeitszuteilung dürfte aber auch hier dazu führen, objektive Chancen und subjektive Neigungen zur Weitergabe von Qualifikationen an junge Arbeitskräfte zu reduzieren. Dies ist auch deshalb von Bedeutung, weil dadurch die Vermittlung des ansatzweisen theoretischen Verständnisses bestimmter Pro-

duktionsvorgänge, die für die Arbeitsausübung un-
 abdingbar sind, tendenziell erschwert und verhin-
 dert wird.

Angesichts dieser Bedingungen ist es für die Be-
 triebe notwendig, für die Vermittlung der erforder-
 lichen Basisqualifikationen aus dem Produktionspro-
 zeß ausgegliederte Qualifizierungsprozesse zu schaf-
 fen oder zu nutzen. Auf den so erzeugten Basisquali-
 fikationen können dann Anlernungen innerhalb der
 Produktion aufbauen bzw. das Vorhandensein von Ba-
 sisqualifikationen macht die Nutzung der Lernchancen
 des Produktionsprozesses erst möglich und wirklich
 effizient. ¹⁾

b) Rechtliche und politische Bedingungen für In-
 stallierung und Ausgestaltung eigenständiger
 Qualifizierungsprozesse

Die Installierung von (partiell) aus dem Produk-
 tionsprozeß ausgegliederten Qualifizierungsmaß-

- 1) Diese Bedingungen dürften weitgehend ähnlich
 auch für die Konstituierung der Facharbeiter-
 lehre zentral sein - sei es in Form einer Ge-
 nese der Facharbeiterausbildung aus insuffi-
 zient werdenden Anlernprozessen, sei es ihrer
 "Nacherfindung" aus der zünftlerisch handwerk-
 lichen Ausbildung unter den doch sehr anderen
 Bedingungen der Industrie und mit entsprechen-
 den institutionellen Veränderungen. Diesen
 strukturellen und genetischen "Verwandtschaften"
 (und Unterschieden) der verschiedenen
 Formen der Qualifizierung für Industriearbeit
 soll im Rahmen des Sonderforschungsbereichs
 101 der Universität München, Teilprojekt C 3,
 weiter nachgegangen werden.

nahmen mit relativ anspruchsvollen Qualifizierungszielen, die - was vor allem wichtig ist - im Feld von Facharbeiterberufen liegen, bringt für Betriebe aufgrund der rechtlichen Regelungen des Berufsbildungsgesetzes und zum Teil aufgrund der politischen Thematisierung der betrieblichen Ausbildung außerhalb und innerhalb der Betriebe eine Reihe von Problemen mit sich.

Das Berufsbildungsgesetz erlaubt den Betrieben das Ausbilden im engeren Sinn des Wortes nur in ganz bestimmten Ausbildungsberufen, für die Durchführung, Ergebnis und Zertifizierung durch öffentlich normative Regelungen in bestimmten Eckwerten festgelegt sind. Durch diese normativen Regelungen wird die Gestaltung von Ausbildung entsprechend den (gesellschaftlich) durchschnittlichen Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsbedingungen von Betrieben ¹⁾ und möglicherweise - worüber allerdings in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion keine Einigkeit besteht - an bestimmten Punkten darüber hinaus entsprechend bestimmter Sicherheitsinteressen der Auszubildenden festgelegt.

-
- 1) Die Ausrichtung der Ausbildungsinhalte auf betriebliche Anforderungen und Qualifizierungsbedingungen scheint in ihrer Orientierung zu schwanken zwischen großen, für Ausbildungspolitik relevanten Betrieben und kleineren bis mittleren, die die Mehrheit der Ausbildungsbetriebe stellen und/oder aus sonstigen politischen Gründen eine Respektierung ihrer Interessen durchsetzen können.

Diese Regelungen erfassen jedoch nicht die Gesamtheit der Qualifizierungsprozesse der Industrie, da ja weder eine allgemeine Verpflichtung für alle Jugendlichen, ein Ausbildungsverhältnis einzugehen, noch eine komplementäre Verpflichtung der Gesamtheit der Betriebe, alle Jugendlichen auszubilden, besteht. Infolgedessen ist, was außerhalb des Feldes dieser öffentlich geregelten Ausbildungsberufe an Qualifizierung erfolgt bzw. zu erfolgen hat, im Berufsbildungsgesetz zunächst nur negativ geregelt: in Form eines Verbots der Ausbildung in anderen als den anerkannten Ausbildungsberufen. ¹⁾

Diese Struktur der rechtlichen Bedingungen für betriebliche Qualifizierungsaktivitäten wird dupliziert und damit verstärkt durch die Struktur der politischen Bedingungen: Auch in der öffentlichen berufsbildungspolitischen Diskussion - und vermutlich analog in den praktischen betrieblichen Auseinandersetzungen zwischen Unternehmensleitungen, Ausbildungsabteilungen, Betriebsräten und Jugendvertretern - ist thematisiert ²⁾, was Be-

-
- 1) Vgl. § 28 BBiG. Dabei ist für die Teilfacharbeiterproblematik insbesondere von Bedeutung das Verbot bestimmter 1-2jähriger Werkerausbildungen, die in der Industrie vor 1969 teils Tradition hatten, teils sich in der Experimentierphase befanden.
 - 2) Beziehungsweise war im Untersuchungszeitraum thematisiert.

rufsausbildung, ihre Ergebnisse und Methoden angeht, nicht aber, was Jugendliche ohne Lehrausbildung und ihre Qualifizierung betrifft.

Einzelne Betriebe stoßen also - wenn ihre konkreten Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsbedingungen von den durchschnittlichen, in öffentlichen Regelungen unterstellten abweichen - zunächst auf restriktive rechtliche und politische Bedingungen von "Öffentlichkeit". Sie können dies aber vermeiden ¹⁾, indem sie verhindern, daß ihre Qualifizierungsaktivitäten als Berufsausbildung definiert werden bzw. definierbar sind und damit in das normativ geregelte und politisch brisant besetzte Feld der Berufsausbildung fallen würden: Soweit beabsichtigte Qualifizierungsaktivitäten im Rahmen von **B e s c h ä f t i g u n g s - v e r h ä l t n i s s e n** stattfinden und nicht auf Tätigkeiten ausgerichtet sind, für die normalerweise durch Berufsausbildung in ordentlichen Ausbildungsberufen qualifiziert wird, ²⁾ fallen

1) Zu den rechtlichen Voraussetzungen betrieblicher Strategien der Vermeidung von Auflagen des Berufsbildungsgesetzes generell vgl. Peter Binkelmann und Irmtraut Schneller, Berufsausbildungsreform in der betrieblichen Praxis, Köln/München 1975.

2) Es sei in diesem Zusammenhang noch einmal auf das verwiesen, was an entsprechender Stelle bei der Behandlung der Qualifizierung von Produktionsarbeitern über die Vagheit der einzelnen Definitionselemente von "Ausbildung" und über die damit gegebene Möglichkeit dargelegt wurde, Qualifizierungsprozesse solange aus der Zuordnung zur Kategorie der Ausbildung herauszuhalten, solange die angestrebte Tätigkeit nicht den Namen eines Ausbildungsberufs trägt (vgl. Abschnitt I/3 dieses Teils B).

sie a priori nicht in dieses Feld. Soweit Qualifizierungsprozesse im Bereich von A u s b i l - d u n g s b e r u f e n angesiedelt sind, wird den Betrieben eine Vermeidung der - auf Qualifikationszuschnitt und -erzeugung und arbeitsmarkt-gängige Zertifizierung bezogenen - restriktiven Bedingungen von öffentlichen Regelungen durch die Existenz bestimmter Lücken und flexibel interpretierbarer Regelungen im Berufsbildungsgesetz ermöglicht. Diese Lücken bzw. Flexibilitäten des Berufsbildungsgesetzes erschließen den Betrieben die Möglichkeit, auf andere rechtliche Felder bzw. rechtlich anders definierte Sachverhalte auszuweichen, die ihnen andere, vorteilhaftere Bedingungen von Öffentlichkeit bieten. Zum Teil wird eine solche Nutzung anderer Felder durch bestimmte Finanzierungsregelungen des AFG und politische Legitimation durch Beteiligung öffentlicher Instanzen zusätzlich begünstigt.

Im folgenden werden eine Reihe von im Rahmen dieser Untersuchung bekannt gewordenen rechtlichen Voraussetzungen aufgeführt, die Betrieben - je für sich oder miteinander kombiniert - die Möglichkeit bieten, Teilfacharbeiterqualifizierungen durchzuführen; von den hier untersuchten Betrieben wurden jedoch nur die beiden letzten der aufgeführten Voraussetzungen genutzt.

Folgende Möglichkeiten haben Betriebe, ihre Maßnahmen so zu gestalten und/oder so zu definieren, daß diese durch flexibel zu interpretierende Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes abgedeckt sind und unter andere, ihnen größere Freiheitsgrade gewährenden öffentlichen Regelungen fallen:

(1) Es besteht kein Verbot des Abbruchs der Berufsausbildung; infolgedessen ist völlig im Rahmen des Gesetzes eine verkürzte, in ihrem Ergebnis nicht öffentlich kontrollierte und ohne öffentlich anerkannte Zertifizierung der erworbenen Qualifikation verbleibende Berufsausbildung durchführbar - also Teilfacharbeiterqualifizierung par excellence.

(2) Ebenso ist als "Lücke" zu nennen das Fehlen eines Verbots der Substitution der Ausbildung von Jugendlichen durch Erwachsenenbildung. ¹⁾

-
- 1) Im Rahmen der Erhebungen für diese Studie konnte festgestellt werden, daß in der chemischen Industrie - zumindest in den beiden befragten Chemieunternehmen - in beachtlichen Quanten Erwachsene zu Chemiefacharbeitern ausgebildet werden. Die eine Substitution von Jugendlichenausbildung oder zumindest deren quantitative Einschränkung begünstigenden "Vorteile" der Erwachsenenbildung für die Betriebe liegen auf der Hand: Während bei der Ausbildung 15-Jähriger diese dem Betrieb vorher nicht bekannt sind, kann er bei der Ausbildung von Erwachsenen diese vorher, also während ihrer Beschäftigung als Angelernte, kennenlernen und entsprechend selektieren. Während 15-Jährige nicht oder nur mit entsprechenden Auflagen innerhalb der Produktion qualifiziert werden können, erhalten erwachsene ehemalige Angelernte ja den wesentlichen (praktischen) Teil ihrer Qualifizierung gerade durch ihre Tätigkeit in der Produktion vermittelt. Weisen jugendliche Auszubildende nach Abschluß ihrer Ausbildung aufgrund dieser Bedingungen eine gewisse "Fremdheit" gegenüber der Produktion auf und müssen erst am Arbeitsplatz angelernt werden, so sind aus der Erwachsenenbildung hervorgehende Arbeitskräfte schon mit der Produktion vertraut. Außerdem können für Erwachsenenbildung wesentliche Vorqualifizierungen von Arbeitskräften anderer Berufsrichtungen (z.B. ehemalige Bergleute) genutzt werden. Und schließlich läßt sich die Qualifizierung von Erwachsenen als selektives Weiterbildungs- und daran gekoppeltes Aufstiegsangebot gestalten.

(3) Weiterhin ist in diesem Zusammenhang die durch das Berufsbildungsgesetz gebotene Möglichkeit der Behindertenausbildung zu nennen. § 48, Abs. 1 BBiG bestimmt, daß für die Berufsausbildung körperlich, geistig und seelisch Behinderter der § 28, Abs. 2 BBiG - der das Verbot der Ausbildung in anderen als den anerkannten Ausbildungsberufen beinhaltet - nicht gilt, "soweit es Art und Schwere der Behinderung erfordert". Behinderte können mit anderen Worten auch in Berufen `a u s g e b i l d e t` werden, die nicht als Ausbildungsberufe anerkannt sind und für die es keine Ausbildungsordnung gibt, bzw. im Feld anerkannter Ausbildungsberufe `r e d u z i e r t q u a l i f i z i e r t` werden.

Die Bedingung, die den Betrieben damit für ihre Qualifizierungsaktivitäten entgegentritt, ist relativ vage: Zum einen gibt es keine allgemein verbindliche Bestimmung des Behinderungs-Begriffs ¹⁾; auf der Basis von in sozialpolitischer Perspektive sinnvollen Erwägungen besteht eine Tendenz zur Aus-

1) "Der Begriff 'Behinderte' ist im Gesetz nicht definiert, so daß man auf den allgemeinen Sprachgebrauch angewiesen ist, was zweifellos nicht im Sinne des Gesetzes ist, da es zahlreiche Behinderungen gibt, die heilbar oder weitgehend besserungsfähig sind ..." (vgl. Kommentar Dr. H. Schieckel, Arbeitsförderungs-gesetz, Berufsausbildungsförderungs-gesetz, Berufsbildungsgesetz, Bd. 1, 3. Auflage, Percha (am Starnberger See) 1974, S. 135).

weitung des Umfangs dieses Begriffs. 1) Zum anderen ist nicht festgelegt, auf welche Weise "Art und Schwere der Behinderung" und die Modifikation der Qualifizierung, die diese Behinderung erforderlich macht, bestimmt und interpretativer Willkür entzogen werden soll. 2) Betriebe haben damit die Möglichkeit, aus einem recht vage definierten Personenkreis einzelne Jugendliche zu selektieren und für Ausbildung zu rekrutieren und dann - zumindest zunächst - selbst über die Art und das Ausmaß der einer (unterstellten) "Behinderung" angemessenen Reduktion der Qualifizierung und über das für die Jugendlichen "erreichbare" Qualifikationsniveau zu entscheiden.

Für diese Qualifizierungsmöglichkeit können die Betriebe - entsprechend § 60 AFG - Ausbildungszuschüsse von der Bundesanstalt für Arbeit erhalten. 3)

-
- 1) Hier ist insbesondere die Einordnung von Sonderschülern als "Lernbehinderte" in die Kategorie der Behinderten von Bedeutung.
 - 2) "Die Anwendung des § 28 ist nicht schlechthin ausgeschlossen, sondern nur, soweit es 'Art und Schwere der Behinderung' erfordert. Wo die Grenzen liegen, muß der **A u s b i l d e n d e** (Hervorhebung v.d.Verf.) im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, kann aber auch allgemein in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen bestimmt werden. Auch die zuständigen Stellen (...) können im Rahmen ihrer Regelungsbefugnisse (§ 44 des Berufsbildungsgesetzes) Bestimmungen hierüber treffen oder Richtlinien erlassen ..." (vgl. Kommentar Dr. H. Schieckel, a.a.O., S. 135).
 - 3) Hier sind die Definitionskriterien für Förderungswürdigkeit noch erweitert, insofern nach § 56 AFG dem Behinderten diejenigen gleichgestellt werden, "denen eine solche Behinderung droht".

(4) Schließlich ist zu nennen das Fehlen einer öffentlichen Regelung von Grundausbildungs- und Förderlehrgängen und ähnlichen, als berufsvorbereitende Maßnahmen bezeichneten Qualifizierungsgängen. Es ist nicht durch geeignete öffentliche Regelungen gesichert, daß derartige Maßnahmen tatsächlich - und gegebenenfalls auch bei ungünstigen Qualifizierungsvoraussetzungen der Jugendlichen - zur Aufnahme einer Berufsausbildung führen; folglich bieten sie den Betrieben eine Chance - in den Worten eines Gesprächspartners aus der Bundesanstalt für Arbeit -, sie als **t ä t i g k e i t s** vorbereitende Qualifizierung zu nutzen.

Die Nutzung dieser Chance durch Betriebe wird insbesondere dadurch begünstigt, daß die Bundesanstalt für Arbeit nach § 39 AFG sowie nach den Anordnungen vom 31.10.1969 unter anderem auch Einrichtungen, welche die Grundausbildungs- und Förderlehrgänge und sonstige berufsvorbereitende Maßnahmen durchführen, durch Zuschüsse und Darlehen fördert; ¹⁾

- 1) Diese Förderung ist an eine angemessene Eigenbeteiligung der Träger (§ 5 der Anordnung) und an "Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe" (§ 1 der Anordnung) gebunden; ein Rechtsanspruch auf die Förderung besteht also nicht (§ 4 der Anordnung).

Die Förderung bezieht sich normalerweise auf den "Aufbau, die Erweiterung und Ausstattung von Einrichtungen". In besonders begründeten Ausnahmefällen kann sich die Förderung auch auf die Unterhaltung der Einrichtung erstrecken" (§ 50 AFG). Allerdings kann die Förderung in diesen Fällen über einen Zeitraum von 5 Jahren hinaus nur dann gewährt werden, wenn sich der Träger der Einrichtung oder Maßnahme der Prüfung durch eine von der Bundesanstalt für Arbeit zu benennende unabhängige Stelle unterwirft (§ 7 der Anordnung).

für diese Maßnahmen kommen als Träger dann auch "Zweckgemeinschaften von Unternehmern und Unternehmensorganisationen" in Betracht. ¹⁾

In bezug auf die inhaltliche Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen wird für die Förderung der Einrichtungen vorausgesetzt, "daß die Bildungsmaßnahmen nach Dauer, Gestaltung der Lehrpläne, Unterrichtsmethode sowie Ausbildungs- und Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lassen und die Teilnahmebedingungen angemessen sind". ²⁾ Diese Voraussetzungen sind aber bisher inhaltlich nicht näher konkretisiert und vereinheitlicht; erst jetzt setzen diesbezügliche Bemühungen von seiten der Bundesanstalt für Arbeit und der gemeinnützigen Träger ein. ³⁾

Die Nutzung dieser Chancen von berufsvorbereitenden Maßnahmen wird für Betriebe insbesondere dann begünstigt, wenn die zu qualifizierenden Jugendlichen als "Behinderte" gelten können, da die Bundesanstalt aufgrund der §§ 56 - 62 AFG die berufliche Qualifizierung dieses Personenkreises finanziell fördert.

-
- 1) (Abdruck der Anordnung in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 2, Nürnberg 1970). Vgl. § 3 Abs. 1 der Anordnung.
 - 2) Vgl. § 2 Abs. 2 der Anordnung.
 - 3) Vgl. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, den 22. Juli 1974.

Im Fall von Behindertenqualifizierung wird durch Zahlung von Ausbildungsbeihilfen einerseits, von einem Großteil (Prinzip der Eigenbeteiligung!) der auf den einzelnen Jugendlichen entfallenden Personal- und Sachkosten andererseits gefördert

- o die "Teilnahme an Grundausbildungslehrgängen oder an Einzelmaßnahmen zur Vorbereitung auf bestimmte Berufsbereiche";
- o die "Teilnahme an Förderlehrgängen für noch nicht berufsreife Behinderte, von denen zu erwarten ist, daß sie nach Abschluß des Lehrgangs eine Ausbildung aufnehmen können, einschließlich der Arbeitserprobung Leistungsgeminderter"; sowie
- o die "Teilnahme an einem Lehrgang zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten für Behinderte, die den Anforderungen eines anerkannten Ausbildungsberufs nicht oder einer Arbeitsaufnahme oder einer Tätigkeit in einer Werkstatt noch nicht gewachsen sind." 1)

Die Substitution der "Öffentlichkeit" des Ausbildungsrechts durch die "Öffentlichkeit" des AFG und der Anordnungen der Arbeitsverwaltung bietet also - zumindest bisher, d.h. auch im Untersuchungszeitraum - im Rahmen der Auflagen und Kontrollen der Arbeitsämter weitgehende Gestaltungsfreiheit in bezug auf die Qualifizierungsinhalte sowie beachtliche finanzielle Entlastung. Darüber hinaus ist anzunehmen, daß die Beteiligung der Arbeitsverwaltung und das damit ausgewiesene allgemeinere (arbeitsmarkt-) politische Interesse wesentliche legitimatorische Absicherungen leistet.

1) Vgl. § 10 der Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit über die Arbeits- und Berufsförderung Behinderter (A Reha) vom 2. Juli 1970 (abgedruckt in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 10, Nürnberg 1970).

Zusammenfassend muß festgestellt werden, daß eine ganze Reihe von rechtlich zugelassenen und zum Teil sogar politisch-legitimatorisch besonders abgesicherten Möglichkeiten besteht, durch ausbildungsähnliche Qualifizierungsgänge Teilfacharbeiter zu gewinnen. ¹⁾

c) Institutionelle Rahmenbedingungen für Installation und Ausgestaltung eigenständiger Qualifizierungsprozesse

Die konkrete Form, in der die Betriebe auf die Notwendigkeit eigenständiger Qualifizierungsprozesse reagieren, ist von einer Reihe institutioneller Gegebenheiten abhängig.

(1) Zunächst ist hier das Vorhandensein von Ausbildungstradition und verfügbaren Ausbildungskapazitäten im weitesten Sinne zu nennen. Dabei geht es zum einen um (freie) Plätze in der Lehrwerkstatt, um (nicht voll ausgelastete) Ausbilder, um Sachmittel (Maschinen, Werkzeuge, Materialien). Zum anderen geht es um Ausbildungs-know-how, also gewissermaßen intellektuelle Ausbildungskapazität: um das Verfügen über Erfahrungen mit Berufsausbildung und über eine konkrete (betriebsindividuelle) Umsetzung und Ausfüllung der Berufsbilder der wichtigsten Industriebereufe ²⁾ in Ausbildungsinhalt

1) Auch die Stufenausbildung ist im übrigen in diesem Kontext zu nennen; wegen ihrer Sonderproblematik wurde auf sie nicht weiter eingegangen.

2) Vorwiegend aus dem Metallbereich: Schlosserische Berufe, Werkzeugmaschinenberufe.

und -methoden. Diese sachlichen und intellektuellen Ausbildungskapazitäten können bei der inhaltlichen Gestaltung eigenständiger Qualifizierungsprozesse in gezielter und kontrollierter Weise selektiv genutzt werden.

(2) Lehrgänge müssen eine gewisse Mindestgröße haben, um "rentabel" zu sein; das bedeutet, daß der jeweilige Betrieb einen gewissen jährlichen Mindestbedarf an Teilfacharbeitern mit gleichartiger Grundqualifikation haben muß, was eine bestimmte Belegschaftsgröße zur Voraussetzung hat.

(3) Schließlich ist von Bedeutung die Informiertheit der Betriebe über die rechtliche Situation - sowohl im eigentlichen Bereich der Berufsausbildung, als auch im Bereich des Arbeitsförderungsrechts - und das Ausmaß und die Intensität des Kontakts mit öffentlichen Stellen.

Alle diese Bedingungen kumulieren bei Großbetrieben mit spezifischen - eben facharbeiterintensiven - Produktions- und entsprechenden Ausbildungstraditionen. Jede einzelne Bedingung erschwert tendenziell die Nutzung der hier dargestellten Qualifizierungsmaßnahmen durch kleine Betriebe bzw. durch Betriebe mit ausschließlicher Angelerntenproduktion bzw. fehlender Ausbildungstradition.

4. Strukturelemente der Qualifizierungsmaßnahmen für zukünftige Teilfacharbeiter und ihre Funktionen

Die Nutzung und Ausgestaltung von LVE und Behindertenausbildung ist, wie mehrfach erläutert, zu verstehen als der Versuch von Betrieben, welche - im Rahmen bestimmter Problemlösungskonzeptionen - Bedarf an der hier als Teilfacharbeiter bezeichneten Arbeitskräftekategorie haben und diesen (nur) über die Rekrutierung von Jugendlichen decken (können), die hierbei auftretenden Qualifizierungserfordernisse unter den gegebenen sachlichen, rechtlichen, politischen und institutionellen Bedingungen der Qualifizierung zu beheben.

Parallel zur Situation bei Produktionsarbeitern sind auch hier wieder solche Strukturelemente, die auf organisatorische Bedingungen bezogen sind - also die Eigenständigkeit der Qualifizierungsprozesse gegenüber dem Produktionsprozeß, ihre Art und ihr Ausmaß - von denjenigen zu unterscheiden, die auf rechtliche und politische Bedingungen bezogen sind - also der öffentliche Charakter der Qualifizierung, seine Art und sein Ausmaß.

Ausbildungsorganisatorisch wie rechtlich und politisch bedingte Strukturelemente der hier analysierten Qualifizierungsmaßnahmen weisen selbstverständlich bestimmte Ähnlichkeiten mit den entsprechenden Strukturelementen bei systematisch rotierendem Arbeitseinsatz und betriebseigenen Förderkursen auf, unterscheiden sich von diesen aber in anderer Hinsicht charakteristisch; darauf kann allerdings, soll die Argumentation nicht überfrachtet werden, nur gelegentlich eingegangen werden.

a) Die Absetzung der Qualifizierung gegenüber dem
produktiven Einsatz

Die im Einsatzbereich von Teilfacharbeitern geforderte Qualifikation ist, wie dargestellt, relativ komplex und anspruchsvoll, die sachlichen Bedingungen für die Herstellung dieser Qualifikationen i n n e r h a l b des Produktionsprozesses sind dafür ungünstig.

Schon früher wurde deshalb ja auf diese Situation von seiten der Betriebe mit sogenannten Werkerbildungen reagiert, die 1969 durch das Berufsbildungsgesetz verboten wurden. Bei diesen Werkerbildungen handelte es sich um Qualifizierungen im Berufsfeld von Facharbeiterberufen, die sowohl inhaltlich wie organisatorisch der Facharbeiterausbildung ähnlich waren, insofern sie sich an eine verkürzte und verengte Facharbeiterausbildung anlehnten und in einem gewissen Ausmaß außerhalb des Produktionsprozesses durchgeführt wurden; sie unterschieden sich von der Facharbeiterausbildung durch ihre Betriebsspezifität und dadurch, daß sie kein auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt gültiges Qualifikationszertifikat wie den Facharbeiterbrief erbrachten. Diesen Werkerbildungen sind die analysierten Qualifizierungsmaßnahmen in Struktur und Funktion recht ähnlich.

Folgende Strukturelemente der von den untersuchten Betrieben genutzten Möglichkeiten der Qualifizierung zum Teilfacharbeiter - also LVE für sich oder kombiniert mit einem Jahr Behindertenausbildung - sind zu nennen:

- o Ein Großteil der Qualifizierungsprozesse ist räumlich, zeitlich, organisatorisch und inhaltlich-sachlich voll aus produktiver Tätigkeit und Produktionsprozeß ausgegliedert.

- o Diese ausgesonderten Qualifizierungsprozesse werden zum Teil - dort, wo Behindertenausbildung an LVE angeschlossen wird - ergänzt durch Qualifizierungsprozesse, welche (wie die traditionelle Anlernung) räumlich und sachlich i n n e r - h a l b des Produktionsprozesses erfolgen, welche aber doch eine gewisse Eigenständigkeit aufweisen, insofern sie nicht ausschließlich oder primär produktiven, sondern auch qualifikatorischen Zwecken dienen und entsprechend gestaltet sind (etwa die systematische Durchschleusung durch bestimmte Abteilungen des Betriebs).

- o Die Funktion der Qualifizierung und Einweisung junger Arbeitskräfte ist weitgehend professionalisiert.

(1) Die Eigenständigkeit bestimmter Qualifizierungsprozesse gegenüber produktiver Tätigkeit und Produktionsprozeß

Wie in Teil A ausführlich dargestellt, sind LVE beziehungsweise - damit identisch - das erste Jahr der Behindertenausbildung ausschließlich der Qualifizierung, nicht der produktiven Tätigkeit gewidmet und werden ausschließlich in der Lehrwerkstatt absolviert ("Grundausbildung"). Wird die Qualifizierung ein weiteres Jahr, das als zweiter Teil der Behindertenausbildung gilt, fortgeführt ("Fachausbildung"), so kommen - alternierend mit Phasen der Qualifizierung innerhalb bestimmter Teilbereiche des Produktionsprozesses - zu den ausgesonderten Qualifizierungs-

prozessen der LVE noch einige Qualifizierungsabschnitte dieses zweiten Jahres dazu, die ebenfalls in Lehrwerkstätten absolviert werden.

Aus dem Produktionsprozeß ausgesonderte "Grundausbildung" erlaubt die stufenweise Einübung und Vermittlung derjenigen fachlichen Fähigkeiten und Wissenspartikel, die Voraussetzung bzw. Bestandteil der komplexen Teilfacharbeiterqualifikation sind.

Die für besondere Grundqualifizierung typische Kombination von verschiedensten, teils nebeneinanderliegenden, teils aufeinanderbauenden "praktischen Übungen" in der Lehrwerkstatt und begleitendem, inhaltlich auf diese praktische Unterweisung abgestimmten Unterricht ermöglicht den Erwerb von notwendigen Basisqualifikationen - sensomotorischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, technischen Kenntnissen und Denkhaltungen, Wissen allgemeinbildender Art -, welche Voraussetzungen für den Erwerb von fachlichen Kenntnissen ist, etc. 1) Die Lehrwerkstatt bietet hierbei die Möglichkeit, durch das hier praktizierbare Üben mit zunächst einfachen, dann zunehmend schwierigeren und spezielleren Werkzeugen, Maschinen und Materialien, in verschiedenen Techniken etc., die so innerhalb der Produktion nicht vorhanden sind, die gewünschten Qualifikationen gewissermaßen synthetisierend zu erwerben.

Von hoher Bedeutung ist, daß diese Grundausbildung die Vermittlung von Basiskonntnissen der wichtigsten, im späteren Einsatzfeld vertretenen Fachrichtungen umfaßt und damit Qualifikationspar-

1) Zu den Qualifizierungserfordernissen vgl. Abschnitt 2 dieses Kapitels.

tikel für die verschiedenen, für zukünftige Teilfacharbeiter in Frage kommenden Tätigkeitsbereiche (etwa Drehen, Schweißen, Fräsen) vermittelt werden. Auf dieser Grundlage lassen sich zunächst bei den einzelnen Jugendlichen spezifische "Eignungen und Neigungen" feststellen bzw. entwickeln und später eventuell notwendig werdende Umsetzungen flexibel realisieren.

In der Phase besonderer "Fachausbildung" werden (auf der Grundlage der bereits entwickelten Basisqualifikationen) stärker auf zukünftige Einsatzbereiche orientierte, aber immer noch breitere fachliche Spezialqualifikationen vermittelt, z.B. die Fachausbildung im Schweißen oder im Drehen oder im Fräsen. Genauer: Die praktische Vermittlung dieser Spezialqualifikationen in entsprechenden Abteilungen der Produktion wird in der Lehrwerkstatt vorbereitet, ergänzt und vertieft.

Generell ist von Bedeutung, daß die räumliche, sachliche und organisatorische Eigenständigkeit von Grundqualifizierung und Teilen der Fachausbildung es den Betrieben ermöglicht, ihre verfügbaren - sachlichen, personellen und insbesondere intellektuellen - Ausbildungskapazitäten zu nutzen, aber zugleich sie nur selektiv zu verwenden. Damit kann die gewünschte Reduktion der angestrebten Qualifikation des Teilfacharbeiters gegenüber der des Facharbeiters - Reduktion sowohl in horizontaler wie in vertikaler Perspektive - durch quantitative und qualitative Beschränkung der Nutzung dieser Kapazitäten hochgradig flexibel und gezielt

realisiert werden. 1)

In den Phasen der besonderen Grund- und Spezialqualifizierung insgesamt kann außerdem in spezifischer Weise versucht werden, den "verspielten und undisziplinierten" Jugendlichen bestimmte verhaltensbezogene Qualifikationspartikel zu vermitteln, was früher die Erziehungsleistung von Meistern und Kollegen darstellte.

Wenngleich die definitive Ausformung von Disziplin, Stetigkeit, Durchhaltefähigkeit, Verantwortungsbewußtsein und Leistungswillen in der je spezifisch gewünschten Ausprägung auch heute noch von den Kollegen und Vorarbeitern am späteren Arbeitsplatz vermittelt werden müssen, sind diese Prozesse der "Arbeitserziehung" wesentlich zu entlasten und zu effektivieren, wenn in einer vorgeschalteten Phase besonderer Qualifizierung dafür bestimmte Voraussetzungen zu schaffen sind. Von großer Bedeutung sind dabei u.a. die in besonderen Qualifizierungsprozessen bestehenden Möglichkeiten, diese Erziehungsprozesse zu systematisieren einerseits und hier "Arbeitshaltung" nur allmählich zu verlangen andererseits.

Besonders wichtiger Grund für die hier anzutreffende Besonderung von Qualifizierungsprozessen und ihren relativ hohen Anteil an der Gesamtheit der Qualifizierungsprozesse scheint zu sein, daß nur in besonderen Qualifizierungsprozessen jenes für

-
- 1) So wird etwa die Zahl der im ABB-Grundlehrgang für Metall gegebenen Übungen verringert, ebenso die Zahl der geübten Techniken und der Werkzeuge und Maschinen, mit denen trainiert wird; ebenso werden Zeitdauer und Intensität und damit im Ergebnis die vermittelte Virtuosität und Genauigkeit reduziert; und schließlich wird aus der einschlägigen Fachkunde eine spezifische Auswahl getroffen.

den Teilfacharbeiter in Ansätzen gewünschte "sachliche Interesse" - also stark fachbezogene, jedoch übertragbare Motivationen - erzeugt werden können ¹⁾, die Grundlage sind für "sauberes, exaktes und zuverlässiges Arbeiten", Interesse an der Qualität der Produkte bzw. am Funktionieren des Arbeitsprozesses etc. auch unter Bedingungen fehlender Kontrolle.

Auch diejenigen Qualifikationserfordernisse, die sich aus bestimmten persönlichen Schwierigkeiten der Jugendlichen ergeben, lassen sich in besonderen Qualifizierungsprozessen besser in Angriff nehmen als im unmittelbaren Einsatz in der Produktion.

Lehrwerkstätten (und ergänzend besondere Berufsschulklassen) stellen einen gewissen Schonraum dar, der erlaubt, auf die individuell unterschiedlich gelagerten Schwierigkeiten individuell unterschiedlich einzugehen und sie partiell aufzuheben zugunsten solcher Eigenschaften und Verhaltensweisen, die den Anforderungen an zukünftige Teilfacharbeiter besser angepaßt sind.

(2) Die Komplementarität von in die produktive Tätigkeit integrierten Qualifizierungsprozessen

Auf den skizzierten besondern Qualifizierungsprozessen bauen innerhalb der Produktion ablaufende Qualifizierungsprozesse auf in der Form, daß

- 1) Inwieweit dieser Qualifikationspartikel "Sachmotivation" tatsächlich nur in besondern Qualifizierungsprozessen erzeugt werden kann oder inwieweit Betriebe dies nur - ihrer eigenen Ausbildungstradition und einer gewissen Glorifizierung des Facharbeiters und der Form seiner Qualifizierung aufsitzend - annehmen, kann natürlich in dieser Studie nicht entschieden werden; relevant ist, daß diese Ansicht zu bestehen scheint.

die Jugendlichen zunächst wichtige potentielle zukünftige Einsatzbereiche in der Produktion durchlaufen und dann am künftigen Arbeitsplatz eingearbeitet werden. In beiden Formen werden die Lernchancen bestimmter Arbeitsplätze und Produktionsprozesse systematisch in qualifikatorischer Absicht benutzt und die produktiven Zwecke demgegenüber in den Hintergrund gestellt.

Der Durchlauf durch mehrere mögliche zukünftige Einsatzfelder (z.B. Dreherei, Schlosserei, Montage) erlaubt in fachlicher Perspektive, die in der Lehrwerkstatt vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten unter den jeweiligen betrieblichen Bedingungen konkret anzuwenden und zu vertiefen, bzw. dort nicht vermittelbare speziellere Fertigkeiten einzuüben. Das Durchlaufen m e h r e r e r Betriebsabteilungen erhöht die gewisse, in der "Grundausbildung" bereits angelegte Polyvalenz. Der Jugendliche lernt in der "Praxis" die im jeweiligen Betrieb relevanten Funktionsfelder der gewählten Fachrichtung sowie die betriebsspezifischen arbeitsteiligen Kooperationsverhältnisse der verschiedenen Fachrichtungen - unter unterschiedlichen Bedingungen - kennen. Außerdem ermöglicht der etwas längere Einsatz in einigen solchen Bereichen das Kennenlernen, Akzeptieren und allmähliche Internalisieren der Bedingungen industrieller Arbeit in ihrer für den Teilfacharbeiter spezifischen Ausprägung.

Die abschließenden, auf den zunächst einzunehmenden Arbeitsplatz ausgerichteten Qualifizierungsprozesse der Einarbeitung am Arbeitsplatz verstärken und

intensivieren die skizzierten Wirkungen des zeitweiligen Lernens im Produktionsprozeß und spezifizieren sie auf einen ganz bestimmten Arbeitsplatz: Indem die Beherrschung der auszuübenden Tätigkeit vermittelt wird, kann der Jugendliche auch die für diesen Arbeitsplatz erforderlichen, in den Ausbildungsabteilungen eventuell gar nicht explizit bekannten, nur den unmittelbaren Kollegen verfügbaren Qualifikationspartikel erwerben. Und er kann sich nun definitiv "als Teilfacharbeiter zu fühlen" und aktiv zu verhalten lernen, da ihm jetzt diese Rolle unter mittelfristig gleichbleibenden Bedingungen - konkrete Tätigkeit, spezifische Kollegen, konkrete Ausprägungen der sozialen Hierarchie etc. - zugewiesen ist.

(3) Die weitgehende Professionalisierung der mit Qualifizierung befaßten Personen

Wie geschildert, wären aufgrund der Bedingungen der Produktionsprozesse - und in nicht ganz abschätzbarer Weise auch aufgrund der spezifischen Voraussetzungen der Jugendlichen - diese nicht in der Lage, sich die erforderlichen Qualifikationen selbständig durch "Zuschauen und Mitmachen" im Produktionsprozeß anzueignen, wie das im klassischen Prozeß der Anlernung, neben etwas Einweisung, idealtypisch der Fall ist. Ebenso könnten die erwachsenen Kollegen aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen diese Einweisungsfunktionen nur in begrenztem Umfang übernehmen. Dem trägt die mit der Besonderung verbundene, aber sich nicht auf be-

sonderte Qualifizierungsphasen beschränkende Konzentration von Qualifizierungsfunktionen auf bestimmte Personen und deren "Spezialisierung" für diese Aufgabe in drei verschiedenen Formen Rechnung.

In den besondern Qualifizierungsprozessen der LVE wie auch in denjenigen Teilen des 2. Jahres der Behindertenausbildung, die in der Lehrwerkstätte absolviert werden, sind aus der Facharbeiterausbildung der Betriebe übernommene Ausbilder tätig; die für diese ihre spezifischen Aufgaben in LVE und Behindertenausbildung durch besondere Seminare zusätzlich geschult wurden.

Diese Ausbilder vermitteln in der Lehrwerkstatt, wie auch aus der Facharbeiterausbildung bekannt, durch verbale Informationen und "praktisches Vorführen" von Tätigkeiten sowie durch wiederholte Erfolgskontrolle der Übungen der Jugendlichen sowohl Kenntnisse und Fertigkeiten wie auch verhaltensbezogene Qualifikationen.

In den innerhalb bestimmter Produktionsbereiche ablaufenden Qualifizierungsphasen werden diese Funktionen durch sogenannte "Paten" in gewisser Weise fortgeführt, d.h. durch verständnisvolle erwachsene Arbeitskräfte, die mit ihren Qualifizierungsaufgaben zum Teil ebenfalls durch bestimmte, darauf bezogene Qualifizierungsveranstaltungen vertraut gemacht wurden.

Die Aufgabe dieser Paten ist es, als Vertrauens- und Orientierungspersonen der Jugendlichen zu fungieren und bestimmten, noch bestehenden Mängeln der zukünftigen Teilfacharbeiter Rechnung zu tragen,

sowohl durch die Durchsetzung einer gewissen Rücksichtnahme der erwachsenen Kollegen auf die Jugendlichen wie auch durch die gezielte Einflußnahme auf die Jugendlichen.

Dazu kommt außerdem der Berufsschullehrer, der ausschließlich mit den in das "D..er Modell" einbezogenen Jugendlichen befaßt ist.

Er kann sich auf die spezifischen Probleme der Jugendlichen einerseits und auf die spezifischen Qualifizierungsziele und Curricula des "D..er Modells" andererseits ganz anders "spezialisieren", als wenn er in normalen gemischten Jungarbeiterklassen mit ihren heterogenen Schülerpopulationen und deren heterogenen betrieblichen Anlernungen unterrichten würde. 1)

In je verschiedener Weise sind also die einzelnen, an der Gesamtqualifizierung der Jugendlichen beteiligten Personen professionalisiert und spezifisch für ihre Aufgaben qualifiziert; sie sind dabei aber zugleich doch genügend eng an die betrieblichen Qualifizierungsinteressen und -bedingungen gebunden, um gegen Verselbständigungstendenzen in rein pädagogischer Ausrichtung gefeit zu sein. Wie bereits bei der Analyse der Qualifizierungsprozesse für zukünftige Produktionsarbeiter und der Funktion der Betreuer hierfür ausführlicher dargestellt, ist diese Ambivalenz der Funktion der Ausbildungspersonen von großer Bedeutung für die Realisierung der betrieblichen Qualifizierungsinteressen: Ihre partielle Identifikation mit der Erzieherrolle und mit ihrer

1) Zu dieser Problematik der Jungarbeiterklassen in den Berufsschulen vgl. Hans-Joachim Röhrs und Karlwilhelm Stratmann, a.a.O.

Rolle als Vertrauens- und Orientierungsperson der Jugendlichen ermöglichen es ihnen, Qualifizierungs- und Erziehungsprozesse "zu optimieren" - verglichen mit belasteten Kollegen etwa -, indem sie auf bestimmte Sachgesetzmäßigkeiten und -notwendigkeiten von Erziehungsprozessen mit ausreichender Flexibilität eingehen, zugleich aber auch durch die intime Kenntnis der zukünftigen Einsatzanforderungen die Jugendlichen "fitmachen".

Dies gilt in spezifischem und verstärktem Maße, insoweit Jugendliche unterdurchschnittlich an gängige Standards intellektueller, motivationaler und verhaltensbezogener Leistungsfähigkeit und -bereitschaft angepaßt sind: Hier können diese partiell professionalisierten Betreuer - ganz anders als etwa ein im produktiven Einsatz stehender Kollege - die je spezifischen Defizite der Jugendlichen identifizieren und mit kompensierenden Einflußnahmen darauf reagieren. 1)

Auch hier gilt, was bei der Analyse der Qualifizierungsprozesse für zukünftige Produktionsarbeiter schon ausführlicher dargestellt wurde: Mit der Existenz von professionalisierten, auf Qualifizierungsaktivitäten spezialisierte Instanzen werden die mit eigenständigen Qualifizierungsprozessen potentiell gegebenen Möglichkeiten der Ra-

- 1) Wie schon bei der Analyse der Qualifizierungsprozesse für zukünftige Produktionsarbeiter und ihrer Betreuer ausführlicher dargestellt, scheint hierfür vor allem der prinzipielle pädagogische Optimismus der Ausbilder von Bedeutung zu sein, genauer, ein Denken in relativen Optimierungen der jeweiligen Qualifizierungserfolge unter je gegebenen Qualifizierungsvoraussetzungen.

tionalisierung dieser Qualifizierung, der damit verbundenen (Zweit-)Selektionen und der Einsteu-
rung auf spezifische Arbeitsplätze erst voll nutz-
bar. 1)

Im "D..er Modell" sind diese Möglichkeiten der Optimierung von Qualifizierungs- und komplementären Selektions- und Steuerungsprozessen im Verhältnis zu den Qualifizierungsprozessen für Produktionsarbeiter sogar wesentlich bewußter und systematischer entwickelt, worauf u.a. Durchdacht-heit und Institutionalierungsgrad der verschiedenen Beobachtungs- und Beurteilungsprozesse hinweist, aber auch die "geordnete Vielfältigkeit" der möglichen Übertritte in Arbeitsverhältnisse, die ja sowohl vertikal (in Form der drei Stufen: nach LVE oder nach Behindertenausbildung oder nach voller Facharbeiterausbildung) wie auch horizontal (in Form der verschiedenen Fachrichtungen) gegliedert ist. 2) Alle diese Prozesse erfordern ein Maß an akkumulierter Erfahrung, kombiniert mit Generalisierungsfähigkeit und know-how, das nur durch Spezialistentum und besonderer, wenn nicht ausschließlicher Befähigung mit Qualifizierungsproblemen garantiert scheint.

Zusammenfassend läßt sich also feststellen, daß die Betriebe für die Probleme, die ihnen aus den im Einsatzbereich von Teilfacharbeitern bestehen-

-
- 1) Zu den einzelnen Perspektiven dieser verschiedenen Rationalisierungsmöglichkeiten in der Gewinnung je relativ optimaler Arbeitskräfte vgl. die Darstellung im Unterabschnitt 4/a)/ (3) des Kapitels B/I, die hier nicht noch einmal wiederholt werden soll.
 - 2) Zu den Details der Rationalisierung sowohl des Qualifizierungsprozesses (Ausarbeitung von Curricula und besonderen didaktisch-pädagogischen Methoden, "Leitfaden", etc.) als auch der Beobachtungs-, Beurteilungs- und Selektionsprozesse und der Einsteuerung in unterschiedliche "Austrittssituationen" vgl. jeweils die Abschnitte 3 und 4 in den Kapiteln III und IV des Teils A.

den Qualifizierungsanforderungen und Qualifizierungsbedingungen erwachsen, mit den analysierten gemeinsamen Strukturelementen sehr ausdifferenzierte und funktionale Prinzipien der Problemlösung gefunden haben.

Diese Strukturelemente verweisen im übrigen auf eine deutliche *strukturelle Analogie* der Teilfacharbeiterqualifizierung mit der Facharbeiterausbildung. Dies ist in *systematischer* Perspektive darauf zurückzuführen, daß ja die Tätigkeiten von Teilfacharbeitern im Einsatzbereich von Facharbeitern liegen und trotz Reduktion auch eine gewisse Verwandtschaft mit Facharbeitertätigkeiten haben; das bedeutet strukturelle Ähnlichkeiten sowohl der betrieblichen Qualifizierungsinteressen, wie auch der sachlichen Bedingungen für Qualifizierungsprozesse - beides macht eine der Facharbeiterausbildung strukturell ähnliche Qualifizierungsform für diese Bereiche funktional. Diesen ähnlichen Interessen und Bedingungen entspricht in *genetischer* Perspektive, also im Prozeß der Herausbildung dieser neuen Qualifizierungsformen, daß hierfür die Facharbeiterausbildung als Vorbild fungiert hat; und zwar war hier die Facharbeiterausbildung in der relativ weitentwickelten, ausdifferenzierten und systematisierten Form, in der sie in den untersuchten Betrieben existiert, Leitbild. Das bedeutet, daß diese Betriebe die neuen Qualifizierungsformen nicht so sehr neu geschaffen haben als die vorhandenen Qualifizierungsformen ihrer Lehrausbildung selektiv nutzten: Sie

greifen gewissermaßen aus dem System der Facharbeiterausbildung einen Teilsatz von Elementen heraus und fügen diesen zu einer strukturell ähnlichen, aber reduzierten Kette zusammen, die trotz Reduktionen in sich geschlossen ist und folglich wesentliche, vermutlich auch für die Schaffung und Anwendung der Facharbeiterlehre ursächliche betriebliche Qualifizierungsinteressen unter den relevanten Bedingungen zu befriedigen geeignet ist.

b) Die spezifische öffentliche Einbindung der Qualifizierung

Die untersuchten Betriebe nutzen für die Qualifizierung von Teilfacharbeitern unter den dargestellten rechtlichen und politischen Bedingungen die Möglichkeiten berufsvorbereitender Kurse und reduzierter Ausbildungen für Behinderte (LVE und Ausbildung nach § 48 BBiG). Damit sind ihre Maßnahmen der Zuordbarkeit zur Kategorie der vollen Berufsausbildung im Sinn des Berufsbildungsgesetzes entzogen, sie fallen nicht unter die für diese bestehenden öffentlichen Normen und Sanktionen in bezug auf Resultate, Durchführung und Zertifizierung; zugleich können aber rechtliche und politische Bedingungen genutzt werden, die es ermöglichen, den Qualifizierungsmaßnahmen eine andere Art von öffentlichem Charakter zu verleihen.

Damit weisen diese Maßnahmen eine spezifische Mischung von öffentlichem und nicht-öffentlichem Charakter auf. Diese wesentlichen Strukturelemente der untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen dürften spezifische Funktionen für die Erzeugung der gewünschten Teilfacharbeiterqualifikation haben.¹⁾ Im folgenden werden zunächst diese Strukturelemente in ihrer Funktion, dann ihre vermuteten Folgen für die zukünftige Qualifikation der Jugendlichen skizziert.

(1) Die Betriebe vermeiden die volle Facharbeiterausbildung und damit die in öffentlichen normativen Regelungen gegebenen Restriktionen ihrer Gestaltungsfreiheit.

Sie nutzen die rechtlichen Regelungen anderer gesellschaftlicher Problemfelder, von denen die Regelungen des Berufsausbildungsrechts substituiert oder flankiert und damit relativiert werden. Die Betriebe bewegen sich also mit ihren Maßnahmen nicht in einem rechtsfreien Raum, der voll ihrer eigenen Disposition untersteht (wie das etwa bei der Qualifizierung von Produktionsarbeitern der Fall ist). Sie versuchen vielmehr, die Realisierung ihrer Interessen durch Nutzung bzw. Aufbau einer anderen Art von Öffentlichkeit zu sichern.

1) Diese vermuteten Folgen konnten im Rahmen der Erhebungen natürlich nicht wirklich untersucht und festgestellt werden, lassen sich aber aus einzelnen Äußerungen des befragten Ausbildungspersonals und allgemeineren Überlegungen erschließen.

Das ermöglicht den Betrieben zunächst, ihre Qualifizierungsmaßnahmen nicht an den inhaltlichen Anforderungen des Berufsbildungsrechts ausrichten zu müssen, aber sie doch als "Ausbildung" führen zu können mit der Konsequenz, damit auch nicht den Verpflichtungen aus Arbeitsverhältnissen ausgesetzt zu sein: Sie müssen keinen Lohn, sondern nur Ausbildungsbeihilfe bezahlen, und sie müssen vorgenommene Selektionen, insbesondere nach der Qualifizierung, d.h. vor Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, nicht als "Kündigung" begründen.

Zu diesen Vorteilen aus der Zuordnung zu Ausbildungsmaßnahmen kommt die Nutzung öffentlicher Gelder, die für gesellschaftliche Problemgruppen bereitgestellt sind: die Gelder der Bundesanstalt für Arbeit, aus denen die Ausbildungsbeihilfen für Behinderte bestritten werden, und ihre Zuschüsse zu den Sach- und Personalkosten der LVE. Beides bedeutet eine weitgehende finanzielle Entlastung der Betriebe.

Diese Formen der Qualifizierung beinhalten eine erhebliche legitimatorische Absicherung gegenüber politischen Erwartungen der Öffentlichkeit: Zum einen besteht diese Absicherung in der Auswahl von solchen Jugendlichen, die von öffentlichen Instanzen (Schulen, Arbeitsamt) als Problemfälle (nicht Vermittelbare, Behinderte) aus-

gewiesen sind. ¹⁾ Zum anderen ist hierfür von Bedeutung die Involvierung öffentlicher Instanzen in Konzipierung und Durchführung der Maßnahmen.

Außerdem haben die LVE und Behindertenausbildung durchführenden Betriebe verbesserten Zugriff auf die Jugendlichen, auf die sie - angesichts der geringen Ausbildungsbewerbungen für weniger attraktive Berufe im Untersuchungszeitraum - andernfalls sowieso in etwa für die Besetzung dieser Ausbildungsplätze hätten zurückgreifen müssen; nunmehr, für die spezifischen Qualifizierungsmöglichkeiten LVE und Behindertenausbildung, sind diese Jugendlichen von öffentlichen Instanzen als schwach und gegenüber normalen Ausbildungsaspiranten zweitklassig ausgewiesen.

Daß der Vertrag mit dem Arbeitsamt über das Angebot von LVE-Plätzen jährlich neu geschlossen, und daß über die Weiterführung von einzelnen LVE-Absolventen in volle oder Behindertenausbildung

1) Die Tatsache, daß es diese Problemgruppe tatsächlich gibt, daß zum Teil ihre Problematik in jüngster Zeit Thematisierungsgegenstand in der politischen Diskussion wurde und daß gesellschaftliche Instanzen diesen Gruppen und ihren Problemen lange relativ hilflos und untätig gegenüberstanden, verleiht den auf diesem Feld antretenden betrieblichen Aktivitäten die Legitimation verdienstvoller Pioniertaten; daß, insoweit die Lösung der Probleme dieser Gruppen durch gesellschaftliche Regelungen angegangen wurde, diese Regelungen die Beteiligung der Wirtschaft mit einplante, schafft die faktischen rechtlichen Voraussetzungen dafür.

nach betrieblichen Kriterien entschieden wird, bedeutet volle quantitative Flexibilität der Betriebe im Hinblick auf die in Qualifizierung aufgenommenen Jugendlichen. Daß die Betriebe keine Verpflichtung zur Übernahme der Absolventen in Arbeitsverhältnisse haben, wie erwähnt, bedeutet quantitative Flexibilität im Hinblick auf die Aufstockung ihres Arbeitskräftereservoirs (bzw. der Gruppe der Auszubildenden) aus den LVE-Teilnehmern oder den nach § 48 BBiG Ausgebildeten.

Die Betriebe haben im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahmen einen gegenüber der Facharbeiterausbildung erheblich erweiterten Gestaltungsspielraum in bezug auf den fachlichen Zuschnitt der angestrebten Qualifikationen.¹⁾ Dies bedeutet große qualitative Flexibilität in bezug auf die gewünschten Arbeitskräfte, - eine Flexibilität, die noch einmal erhöht wird durch die Möglichkeiten der Selektion nach eigenen Beurteilungskriterien.

- 1) Wie erwähnt, waren zum Zeitpunkt des Aufbaus der LVE und auch der darauf bezogenen empirischen Untersuchungen, die dieser Studie zugrundeliegen, noch keine Richtlinien der Bundesanstalt für Arbeit in bezug auf die Ausgestaltung dieser berufsvorbereitenden Maßnahmen ergangen. Ebenso sei an die fehlende Regelung der Behindertenausbildung bzw. an das Fehlen einer Verfahrensvorschrift, mit der überhaupt erst Ausmaß der Behinderung und adäquate Reduktion der Ausbildung festgestellt werden sollten, erinnert.

Dem Fehlen öffentlicher Normierung der zu erreichenden Qualifikation (und der darauf bezogenen Durchführung der Ausbildung) entspricht das Fehlen eines öffentlich anerkannten vollwertigen Zertifikats. Grobe Standardisiertheit der erworbenen Qualifikationen nur im Rahmen der am "D.erer Modell" beteiligten Firmen, also relative Spezifik im Verhältnis zur g e s e l l s c h a f t l i c h e n Standardisiertheit und Transparenz der Facharbeiterausbildung, sowie fehlendes überregional gültiges Zertifikat bedeuten erhöhten dauerhaften Zugriff der Betriebe auf die Absolventen der Maßnahmen, also hohe Wahrscheinlichkeit langfristiger Beschäftigungsperspektiven.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß in diesem Bereich eine selektive, auf bestimmte Aspekte der Qualifizierungsmaßnahmen beschränkte Einbeziehung von Öffentlichkeit - rechtlichen Regelungen, politischen Thematisierungen und öffentlichen Instanzen - besteht; diese "partielle Öffentlichkeit" der Qualifizierungsmaßnahmen bietet den Betrieben Finanzierung ihrer Qualifizierung, politische Legitimation derselben und verbesserte Chancen des Zugriffs auf junge Bewerber um Qualifizierung und Arbeit. In bezug auf den fachlichen Zuschnitt der Qualifikation, die Durchführung der darauf bezogenen Qualifizierungsmaßnahmen und den dadurch zu erwerbenden Qualifikationsnachweis für den Arbeitnehmer besteht eine spezifische Öffentlichkeit eines Arbeitskreises von betrieblichen und öffentlichen Beteiligten, die zwar einerseits für eine gewisse grobe Verallgemeinerung unter den

beteiligten Betrieben sorgt, aber andererseits relativ viel dem Dispositionsrecht der einzelnen Betriebe überläßt. Die damit hergestellte spezifische "Öffentlichkeit" der Maßnahmen - die ja in einigen Punkten von der Facharbeiterlehre, noch mehr aber von der der Ausbildung im öffentlichen Bildungswesen abweicht - ist charakterisiert durch die größere Nähe zu den konkreten Qualifizierungsinteressen einzelner Betriebe bzw. durch die Möglichkeit, sie stärker an diese anzunähern. Betriebe können also eine Reihe von sehr wesentlichen Vorteilen, die ihnen der öffentliche Charakter bestimmter, dem eigentlichen Produktionsprozeß vorgelagerter Prozesse der Zurichtung von Arbeitskraft bietet, in ihrem Interesse nutzen; da, wo ihnen die "Öffentlichkeit" solcher Prozesse restriktiv entgegentritt, können sie ausweichen, ohne diese Vorteile zu verlieren.

(2) Es spricht nun vieles dafür, daß durch diese politisch und rechtlich bedingten Strukturelemente bei den zukünftigen Arbeitskräften für die Betriebe sehr relevante verhaltensbezogene Qualifikationspartikel erzeugt werden. Wie bei der Darstellung der entsprechenden Konsequenzen für die Qualifikation der (zukünftigen) Produktionsarbeiter wird auch hier davon ausgegangen, daß die faktische, für den Arbeitseinsatz relevante Gesamtkompetenz einer Arbeitskraft nicht nur durch Qualifizierungsprozesse (innerhalb und außerhalb des Produktionsprozesses) erzeugt wird, sondern auch durch den Status, den sie im Betrieb innehat,

und die Erwartungen und Haltungen, die sich daran knüpfen. ¹⁾

Für die Produktionsarbeiter wurde vermutet, daß die Betriebsspezifität ihrer Qualifikation und die Gefahr der vorzeitigen Entwertung derselben, das Fehlen eines arbeitsmarktgängigen Qualifikationszertifikats und der "Sozialleistungscharakter" der Qualifizierungsmaßnahmen zu Immobilität, Fügsamkeit gegenüber dem Betrieb, Betriebsloyalität und -treue - insgesamt also Momente einer relativen Schwäche der Artikulation und Vertretung der eigenen Interessen gegenüber dem Betrieb - führen bzw. diese verstärken dürften. Derartige Qualifikationspartikel können tendenziell auch als Folge der hier analysierten LVE und Behindertenausbildung vermutet werden, wengleich vielleicht in abgemilderter Form, da sie ja eine etwas breitere Basisqualifikation erbringen und die Arbeitskräfte aufgrund der Beteiligung mehrerer Firmen am "D...er Modell" weniger ausschließlich an den einzelnen qualifizierenden Betrieb gebunden sind.

Demgegenüber dürften diese verhaltensbezogenen Qualifikationspartikel wiederum tendenziell verstärkt und in einer spezifischen Weise modifiziert werden dadurch, daß die in diese Qualifi-

1) Wie angedeutet, haben die folgenden Ausführungen nicht den Charakter empirisch abgesicherter Feststellungen, sondern den von hypothetischen Schlußfolgerungen aus den unter (1) genannten Strukturelementen der Maßnahmen. Vereinzelt stützen sich diese Schlußfolgerungen auf entsprechende Aussagen der betrieblichen Gesprächspartner.

zierung einbezogenen Jugendlichen ja vorgängig von öffentlichen Instanzen als "Problemgruppen" ausgewiesen sind und vom Betrieb auch so behandelt werden: Sie werden durch die Irregularität bzw. Spezifik der für sie installierten Qualifizierungsmaßnahmen dauernd an ihre Benachteiligungen aus der Vergangenheit erinnert; genau die Art der hier stattfindenden, auf Differenzierung im Ergebnis ¹⁾ ausgerichtete Berücksichtigung ihrer besonderen Probleme dürfte die vollständige Aufhebung derselben verhindern. Damit existiert eine spezifische Reproduktion und Umformung von früheren Sondersituationen nach Maßgabe der jetzt im Betrieb gültigen Kriterien. Es ist anzunehmen, daß dies auf die eigene Person und insbesondere die eigene Zukunft projiziert wird und damit Prozesse der "self-fulfilling-prophecy" beinahe unabweichlich sind.

Aufgrund schlechterer bzw. als schlechter definierter Ausgangsbasis und auch aufgrund der betriebsspezifischen Reproduktion dieser schlechteren Ausgangsbedingungen dürften geringere Zukunftserwartungen und Ansprüche entwickelt werden. Diese Arbeitskräfte dürften - so ist zu vermuten - also i n p o t e n z i e r t e r F o r m bestimmte, bei Angelernten häufiger

1) Aufnahme in volle oder reduzierte Ausbildung oder in ein Arbeitsverhältnis oder Rückverweisung an das Arbeitsamt.

auftretende "Arbeitstugenden" (wie Betriebsbindung und -loyalität etc.) aufweisen, insofern sie erstens die "Schuld" für ihre relativ benachteiligte Situation im Betrieb bei sich selbst suchen und da sie zweitens dem Betrieb für die relative Anhebung aus der Masse derjenigen mit vergleichbar schlechten Voraussetzungen dankbar sind.

Dazu dürften solche Qualifikationspartikel kommen, die auf die relative Nähe des Arbeitskräftetyps des Teilfacharbeiters zum Facharbeiter zurückzuführen sind: Zum einen ist hierbei an die vom Betrieb gewünschte Bindung an "die Arbeit", das sachliche Geschehen des Produktionsprozesses etc. zu denken, die dem Teilfacharbeiter auch in Konfliktfällen eher eine Identifikation mit dem - für ihn mit dem sachlichen Produktionsprozeß zusammenfallenden - Betrieb nahelegen dürften, als mit entgegenstehenden Arbeitnehmerinteressen; zum anderen ist die relative Erschwerung der Mobilität auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt infolge fehlenden vollwertigen Qualifikationszertifikats gerade bei solchen Arbeitskräften von besonderer Bedeutung, die nicht mehr auf der alleruntersten Ebene der betrieblichen Hierarchie eingesetzt sind und dies als einen relativ großen Aufstieg im Verhältnis zu ihren Ausgangsbedingungen empfinden.

Zusammenfassend läßt sich also vermuten, daß die Strukturelemente dieser Qualifizierungsprozesse, die auf die hier bestehenden organisatorischen

rechtlichen und politischen Bedingungen zurückzuführen sind, einerseits in relativ effektiver und hochgradig rationalisierter Weise nicht unerhebliche fachliche Qualifikationen zu vermitteln erlauben, soweit dies im Interesse der Betriebe liegt, aber andererseits die Entwicklung von verhaltensbezogenen Qualifikationen begünstigen, in denen sich Partikel der Verhaltensqualifikationen von Angelernten und von Facharbeitern in einer für die Betriebe besonders vorteilhaften Kombination mischen.

III. Resümee: Die Stellung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter in der Arbeitskräftepolitik der Betriebe

1. Strukturelemente der Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter im Kalkül betrieblicher Qualifizierungspolitik

Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter sind das Ergebnis des Bemühens von Betrieben, sich für einen mehr oder minder großen und dauerhaften Bedarf an bestimmten Arbeitskräften mit Nachwuchs zu versorgen. Die auf diese Arbeitskräfte gerichteten Einsatzinteressen der Betriebe bedingen, wie in den Abschnitten I/1 und I/2 sowie II/1 und II/2 ausführlich gezeigt, Interessen an einer Vielzahl von Qualifikationsmomenten, die zum Teil deutlich im Widerspruch zueinander stehen: Neben den Zielen von Lernfähigkeit und Sachmotivation stehen solche wie Gewöhnung an repetetive Arbeit und Monotonierestistenz; neben den Zielen der persönlichen Stabilität und der Selbständigkeit des Jugendlichen stehen die der (Betriebs-)Bindung und Einfügung. Und zwischen diesen Interessen an bestimmten Qualifikationen und den - inner- wie außerbetrieblichen - Bedingungen zu ihrer Realisierung bestehen, wie in den Abschnitten I/2 und I/3 sowie II/2 und II/3 ausführlich dargestellt, partiell noch einmal deutliche Widersprüche. Hierfür stellen diese Maßnahmen relative - d.h. bedingte, unvollkommene, veränderbare - Lösungen dar, gewissermaßen

Spannungsregulatoren, um bestimmte Problemkonstellationen in praktikablen Problemlösungen abzufangen.

Um zu generelleren Einsichten in die Problematik betrieblicher Qualifizierung von Jungarbeitern zu kommen, wurden die im Teil A deskriptiv dargestellten Qualifizierungsmaßnahmen im Teil B auf diese Problemkonstellationen zurückgeführt. Dadurch ließen sich die wesentlichen Strukturelemente herausarbeiten, die für betriebliche Qualifizierungsinteressen im Jungarbeiterbereich allgemein relevant sein dürften; sie werden im folgenden gerafft wiedergegeben. Sie lassen sich den beiden zentralen Dimensionen von Qualifizierungsprozessen zuordnen: Grad und Ausformung organisatorischer Eigenständigkeit gegenüber dem Produktionsprozeß einerseits, Art und Umfang öffentlicher Regelung und Intervention andererseits.

a) Grad der organisatorischen Eigenständigkeit gegenüber dem Produktionsprozeß - Notwendigkeit und Grenzen

(1) In den untersuchten Betrieben besteht offenbar für alle dort rekrutierten j u g e n d l i c h e n Arbeitskräfte die Notwendigkeit eines Mindestmaßes an Qualifizierung, die abgesetzt vom Produktionsprozeß und gewissen immanenten Regelungen folgend durchzuführen ist.

Zwei Voraussetzungen führen zu dieser Notwendigkeit: Zum einen die Schwierigkeiten einer ausreichenden Minimalqualifizierung durch bloße Anlernung innerhalb des Produktionsprozesses; zum anderen die erhöhten Qualifizierungserfordernisse, die ihrerseits im Prinzip zurückgeführt werden können auf einerseits gestiegene Anforderungen auf den späteren Arbeitsplätzen und andererseits - relativ zu früheren Jahren - verschlechterte qualifikatorische Voraussetzungen, welche die rekrutierbaren Jugendlichen beim Eintritt in den Betrieb mitbringen.

Welchen der aufgeführten Komponenten das Hauptgewicht zukommt, ist empirisch letztlich nicht zu überprüfen. Die Aussagen der betrieblichen Experten allein reichen hierzu sicherlich nicht aus, zumal diese komplizierte, objektiv verursachte Problemlagen gerne durch Personalisierung - d.h. etwa "Schuldzuschreibung" auf bestimmte Arbeitskräfte 1) erklären.

Für generalisierende Überlegungen ist der **s y n - d r o m a t i s c h e** Charakter der Ursachen der organisatorischen Eigenständigkeit von Bedeutung, insofern nicht aus der Entwicklung allein einer Komponente schon auf einen davon ausgehenden realen Druck auf die Installierung besonderer Quali-

-
- 1) So spricht zum Beispiel einiges dafür, daß zumindest ein Teil der den persönlichen Voraussetzungen der Jugendlichen zugeschriebenen Qualifizierungsdefizite in Wirklichkeit Ausdruck erhöhter Qualifizierungserfordernisse beziehungsweise erschwelter Qualifizierungsbedingungen unmittelbar am Arbeitsplatz sind.

fizierungsmaßnahmen geschlossen werden kann. Die einzelnen Ursachen für die Notwendigkeit eines Mindestmaßes an organisatorischer Eigenständigkeit neutralisieren oder verstärken sich gegenseitig.

Wenn zum Beispiel bestimmte, durch Veränderungen des Produktionsprozesses bedingte Erhöhungen der Qualifikationsanforderungen an dort einzusetzende Arbeitskräfte auf gleichzeitig wachsende Restriktionen der bloßen Anlernung unmittelbar am Arbeitsplatz stoßen, addieren sich die beiden Faktoren der Notwendigkeit einer Installierung eigenständiger Qualifizierungsmaßnahmen wahrscheinlich nicht nur, sondern potenzieren sich gleichsam gegenseitig auf ein kategorial neues, höheres Niveau. 1) In diesem Fall dürfte dann eine Lösung des Problems kaum mehr durch graduelle Variationen innerhalb einer strukturell unveränderten Anlernung möglich sein, sondern nur noch durch verhältnismäßig massive Veränderungen im Sinne organisatorischer Ausgliederung und (partieller) Verselbständigung der Qualifizierungsprozesse.

(2) So stark die Tendenz zur organisatorischen Eigenständigkeit im einzelnen auch sein mag, so sind ihr in bestimmten, ebenfalls aus betrieblichen Interessen und Bedingungen resultierenden Problemzwingen deutliche Grenzen gesetzt. Im einzelnen

1) Es ist zu vermuten, daß unter anderem deshalb die Entwicklung von neuen Qualifizierungsformen nicht immer in einer allmählichen Anreicherung und Ausweitung vorhandener Qualifizierungsprozesse erfolgt.

Dieser Frage soll im Rahmen der Arbeiten des Sonderforschungsbereichs zur Berufs- und Arbeitskräfteforschung genauer nachgegangen werden (vgl. SFB 101 der Universität München, Teilprojekt C 3, a.a.O.).

sind folgende Ursachen der Begrenzung denkbar¹⁾:

- o Die Installierung eigenständiger Qualifizierungsprozesse bedeutet gegenüber der bloßen Anlernung zusätzliche - zumindest erstmals in der Kostenstellenrechnung erkennbare - finanzielle Belastungen. Betriebe haben ein Interesse daran, daß diese direkten "costs" zu den Aufwendungen alternativer Rekrutierungswege bzw. Qualifizierungsgänge in einem tragbaren Verhältnis stehen.
- o Soweit die Jungarbeiter - wie im Bereich von Produktionsarbeitern - sich primär im produktiven Einsatz befinden, sind dadurch organisatorischer Eigenständigkeit sowohl in Form als auch im Umfang erhebliche Beschränkungen auferlegt. ²⁾
- o Für den Fall, daß bestimmte Institutionalisierungsgrade und -formen von Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter aktuell oder in ihren Folgewirkungen bestimmte betriebliche Interessen verletzen und somit ihren über

1) Wobei die ersten beiden in den untersuchten Betrieben von den befragten Experten selbst angegeben worden sind, während die letzten beiden das Ergebnis abgeleiteter Interpretationen sind.

2) So würden zu hohe bzw. nicht dem Arbeitsrhythmus unterworfene Ausfallzeiten oder eine ausschließliche Steuerung der Beschäftigung nach Qualifizierungsgesichtspunkten den produktiven Arbeitseinsatz der Jugendlichen empfindlich stören.

alles saldierten Wert als Problemlösung durch Erzeugung von Folgeproblemen wieder in Frage stellen würden, darf vermutet werden, daß die Betriebe solchen ungewollten Konsequenzen durch eine a priori bereits reduzierte organisatorische Eigenständigkeit vorbeugen. 1)

- o Sofern bestimmte Formen organisatorischer Eigenständigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen nur bei gleichzeitiger Zulassung von öffentlicher Normierung möglich sind, aber damit verbundene Anpassungen an öffentliche Normen und Regelungen vermieden werden sollen, dürfte davon ein erheblicher Druck auf eine a priori reduzierte Eigenständigkeit der Qualifizierung ausgehen.

(3) Sowohl die Notwendigkeiten einer organisatorischen Eigenständigkeit als auch deren Grenzen variieren von Einsatzbereich zu Einsatzbereich.

-
- 1) So könnten ab einem gewissen Maß der Institutionalisierung bei den Jugendlichen und eventuell bei der Arbeitnehmervertretung selbstverständliche Ansprüche in bezug auf ihre Absolvierung wie auch das damit Übernommen-Werden auf bestimmte Arbeitsplätze und entsprechende Gratifikationen sich entwickeln. Dies würde dem Interesse der Betriebe diametral zuwiderlaufen, volle Souveränität über Art und Umfang der Anwendung dieser Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Folgen zu haben.

Zum einen unterscheiden sich die Schwierigkeiten einer ausreichenden Minimalqualifizierung durch bloße Anlernung innerhalb des Produktionsprozesses im Einsatzbereich von Produktionsarbeitern ganz erheblich von denen des Einsatzbereichs der Teilfacharbeiter. So erschwert die Komplexität der Arbeitsaufgaben und vor allem der erforderlichen Qualifikationen im Tätigkeitsfeld von Facharbeitern sicherlich im hohen Maße das ausreichende Lernen durch bloße Mitarbeit; während - im Verhältnis dazu - ein solches Lernen durch Anschauung, Nachahmung und häufige Wiederholung bei bestimmten, relativ einfachen Arbeitsplätzen im Bereich von Produktionsarbeitern durchaus (noch) gewisse Chancen zur Erreichung der dort notwendigen Qualifikationen enthält.

Zum anderen sind auch die Grenzen der organisatorischen Eigenständigkeit je nach Einsatzbereich weiter oder enger gezogen. So findet die organisatorische Eigenständigkeit der Qualifizierungsformen für Produktionsarbeiter relativ schnell ihr Ende, wenn einerseits ein hohes betriebliches Interesse auch an der Erbringung produktiver Leistungen schon während der Jungarbeiterphase gegeben ist, und andererseits auf bestimmte, auch und gerade durch diese frühe berufliche Tätigkeit erzeugte Qualifikationspartikel nicht verzichtet werden kann. Dagegen sind - insbesondere die sachlichen - Qualifizierungserfordernisse für Teilfacharbeiter in der Regel so gestaltet, daß eine breitere Ausgliederung wenigstens bestimmter Elemente bzw. Phasen der Qualifizierung (ähnlich der Facharbeiterausbildung) unabdingbar ist.

(4) Ob, in welchem Ausmaß und in welcher Weise im Einzelfall die Tendenz zu stärkerer organisatorischer Eigenständigkeit die andere Tendenz ihrer Begrenzung überwiegt oder umgekehrt, läßt sich an folgenden ausbildungsorganisatorischen Elementen erkennen:

- o In Art und Ausmaß der Eigenständigkeit bestimmter Qualifizierungsprozesse gegenüber produktiver Tätigkeit und Produktionsprozeß;
- o im Systematisierungsgrad der innerhalb des Produktionsprozesses ablaufenden Qualifizierungsprozesse und ihrer Bezogenheit auf die ausgliederte Qualifizierung; und
- o im Grad der Professionalisierung des mit der Qualifizierung betrauten Personals.

Die im Teil A beschriebenen und in Kapitel I und II dieses Teils analysierten Qualifizierungsmaßnahmen sind gewissermaßen als Kompromisse zwischen den widerstreitenden Tendenzen zur organisatorischen Ausgliederung und ihrer Begrenzung zu interpretieren.

b) Grad der öffentlichen Regelung und Intervention
- das Interesse an ihrer Vermeidung oder Nutzung

Öffentliche Normen und Regelungen, die für einen Teilbereich der Qualifizierung für Industriearbeit existieren, werden auf zweifache Weise in das be-

triebliche Handlungskalkül einbezogen: teils in ihrer möglichst weitgehenden Vermeidung, teils in ihrer spezifischen Nutzung. Die "Vermeidungsstrategie" beinhaltet das Bemühen der Betriebe, jegliche Fremdintervention bezüglich der Existenz, der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung sowie der Art und des Umfangs der Anwendung von Qualifizierungsprozessen auszuschalten bzw. auf ein Minimum zu reduzieren. Die "Nutzungsstrategie" stellt darauf ab, gewisse Vorteile, welche bestimmte Formen von (partieller) "Öffentlichkeit" von Qualifizierungsmaßnahmen für den Betrieb mit sich bringen können, gezielt in spezifische Lösungsformen für bestimmte Arbeitskräfteprobleme einzubeziehen. ¹⁾

(1) Das Ziel der Vermeidung von öffentlicher Regelung und Intervention ist, in qualitativer und quantitativer Hinsicht völlige oder weitgehende Dispositionsmöglichkeit über die spezifischen Qualifizierungsprozesse zu behalten. Damit ist grundsätzlich die Chance gegeben, rasch und ohne Rücksicht auf externe Normen auf je sich einstellende betriebliche Problemlagen zu reagieren, wo-

1) In bestimmter Perspektive ergänzen sich diese beiden Strategien: Vorausgesetzt, die Qualifizierungsmaßnahmen unterliegen bereits einer gewissen öffentlichen Eingriffskompetenz, werden Betriebe immer noch versuchen, daraus resultierende Restriktionen möglichst gering zu halten.

bei zentrale Bedeutung der Erzeugung der jeweils adäquaten betriebsspezifischen Qualifikationen zukommt. Mit anderen Worten: Es geht den Betrieben also darum, Art und Umfang der Herrichtung von spezifischen Arbeitskräftegruppen voll unter eigener Kontrolle zu halten, um sie gegebenenfalls je nach sich wandelnden Einsatzinteressen und Rekrutierungsbedingungen einerseits und sich verändernden Qualifizierungsbedingungen andererseits anpassen zu können.

Die Vermeidung von "Öffentlichkeit" bedeutet gleichzeitig verstärkte Zugriffsmöglichkeiten der Betriebe auf die durch diese Qualifizierungsprozesse geformten Arbeitskräfte. Die stark betriebsspezifische Qualifizierung der Jungarbeiter bedeutet ja in der Regel, daß mit solchermaßen erworbenen Kenntnissen und Befähigungen verbundenen "Anrechte" auf bestimmte berufliche Tätigkeiten bzw. Einsatzpositionen und davon abhängige Gratifikationen nur informeller Natur sind und allenfalls *i n n e r h a l b* des qualifizierenden Betriebes eine gewisse faktische Verbindlichkeit besitzen.

Das Ziel der Nutzung von öffentlichen Normen und Regelungen ist, sich im Rahmen betrieblicher Probleme der Qualifizierung von Arbeitskräften bestimmte Entlastungen zu verschaffen: zum einen in finanzieller Hinsicht (mit der - teilweisen - Übernahme von Kosten für die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen durch öffentliche Instanzen); zum anderen in legitimatorischer Hinsicht (mit der Sicherung eines Mindestmaßes an ausgewiesener öffentlicher Sanktionierung).

Daneben verbessern sich unter Umständen die Zugriffsmöglichkeiten der Betriebe auf bestimmte Reservoirs von Jugendlichen dadurch, daß sie von öffentlichen Stellen (Arbeitsämtern) die Jugendlichen praktisch zugewiesen bekommen.

(2) Die Grenzen einer "Vermeidungsstrategie" gegenüber öffentlichem Einfluß sind dort gezogen, wo der Versuch einer Einführung und Praktizierung von Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter mit fixierten Normen und Regelungen konfliktiert und/oder eine Inkaufnahme einer bestimmten Form von "Öffentlichkeit" den Betrieben entsprechende (Zusatz-)Vorteile bringt.

Wenn Qualifizierungsmaßnahmen für ein Einsatzfeld eingerichtet werden sollen, für das bereits reguläre Ausbildungsordnungen existieren, so besteht die Gefahr der Illegalität, wenn nicht öffentliche Instanzen und/oder Regelungen diese Qualifizierungsformen legitimieren bzw. abdecken.

Die "Vermeidungsstrategie" verliert tendenziell an faktischer Bedeutung, wenn durch sie die Chancen der Verwertung der Vorteile der "Nutzungsstrategie" reduziert werden. Betriebe setzen deshalb unter bestimmten Bedingungen a priori auf eine Strategie der Nutzung partieller "Öffentlichkeit".

Die Grenzen einer "Nutzungsstrategie" sind dort gezogen, wo die Betriebe ihr spezifisches Interesse an öffentlich geregelte Qualifizierungsprozesse verlieren, da sich aus der "Öffentlichkeit" Konflikte mit ihren primären Interessen ergeben würden.

Es kann zum Beispiel der Gestaltungsspielraum für die Qualifizierungsform so beschnitten werden, daß die Anpassungsmöglichkeiten an sich je verändernde betriebsspezifische Erfordernisse gefährdet erscheint.

Ist die Nutzung nur einer partiellen bzw. feldverschobenen "Öffentlichkeit" geplant, können die Nachteile antizipierter Auseinandersetzungen mit öffentlichen Instanzen über eine volle bzw. eigentliche Anwendung öffentlicher Normen und Regelungen gegenüber den Nutzungsvorteilen überwiegen.

(3) Die Spannbreite der Vermeidungs- und Nutzungsmöglichkeiten von "Öffentlichkeit" ist wiederum je nach Einsatzbereich variabel.

Da Qualifizierungsmaßnahmen im Einsatzbereich von Produktionsarbeitern a priori außerhalb regulärer Berufsausbildung stehen, unterliegen sie auch nicht entsprechenden öffentlichen Normierungen und Kontrollen; Betriebe müssen hier allenfalls versuchen, den bindenden Wirkungen ausschließlich arbeitsplatzbezogener Normen entgegenzusteuern, - wie etwa den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes oder (gegebenenfalls) tariflichen Regelungen über Entgelt und Arbeitszeit. Allerdings besteht die Möglichkeit einer spezifischen Nutzung bestimmter öffentlicher Regelungen in bezug auf den reduzierten Kündigungsschutz von Jugendlichen.

Dagegen existieren im Einsatzbereich von Teilfacharbeitern miteinander korrespondierende Strategien gleichzeitiger Nutzung bestimmter Ausschnitte von "Öffentlichkeit" - von Bedeutung sind hierbei Rege-

lungen des Berufsbildungsrechts und der Sozialgesetzgebung - und der Vermeidung näherer Bestimmungen von Inhalten und Methoden der Qualifizierung durch öffentliche Instanzen.

(4) Die Schnittlinien der Strategien (weitgehender) Vermeidung von "Öffentlichkeit" einerseits und der Nutzung (partieller) "Öffentlichkeit" andererseits zeigen sich in folgenden rechtlich-institutionellen Merkmalen:

- o Im Ausmaß, in dem das Dispositionsrecht über Inhalte und Organisation der Qualifizierungsmaßnahmen auf den sie durchführenden Betrieb konzentriert ist;
- o im Ausmaß, in dem die Kontrolle über das erfolgreiche Absolvieren der Qualifizierungsmaßnahmen auf den sie durchführenden Betrieb konzentriert ist; und
- o im Vorhandensein und gegebenenfalls in der Arbeitsmarktgängigkeit eines Qualifikationszertifikats.

Diese einzelnen rechtlich-institutionellen Merkmale beschreiben in den Qualifizierungsformen für Jungarbeiter, die im Teil A geschildert und in den Kapiteln I und II dieses Teils analysiert werden, den jeweiligen konkreten Kompromiß zwischen Vermeidung und Nutzung der "Öffentlichkeit" von bestimmten Qualifizierungsprozessen.

2. Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter als betriebliches Problemlösungspotential

Mit solchen wie den geschilderten Qualifizierungsmaßnahmen haben sich Problemlösungsmuster herausgebildet, denen ein hoher Dispositionsspielraum für Betriebe zu eigen ist. Die "Freiheitsgrade", die sie betrieblicher Arbeitskräftepolitik eröffnen, beziehen sich auf mehrere Dimensionen: zum ersten auf die Möglichkeiten der Handhabung und Gestaltung der Herrichtung von Arbeitskräften (= Qualifizierungsprozesse) sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht; zum zweiten auf die Verfügungsmöglichkeiten über die solchermaßen in die Betriebe eingeschleusten und geformten Arbeitskräfte; schließlich auf zusätzliche Festigung und Ausweitung des betrieblichen Dispositionsspielraums durch die Möglichkeit der Kombination verschiedener Qualifizierungsmaßnahmen.

a) Die Flexibilität der Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Die quantitative und qualitative Flexibilität der spezifischen Qualifizierungsformen für Jungarbeiter bezieht sich zunächst auf personalpolitische Einzelmaßnahmen, aber auch auf generellere betriebliche Arbeitskräftepolitiken im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur und deren Veränderungen.

Bei den untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen sind zwar Standardisierungstendenzen festzustellen, die von einem Druck auf eine gewisse Gleichförmigkeit der Ergebnisse solcher Qualifizierungsprozesse bedingt sind. Trotzdem bleibt das Interesse der Betriebe bestehen, im Einzelfall die Entscheidung darüber zu behalten, welcher Jugendliche in eine Qualifizierungsmaßnahme hineingenommen wird und zu welchem Zeitpunkt dies der Fall sein soll, mit welchem Tempo, welcher Intensität und bis zu welchem Ergebnis der Teilnehmer die spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen zu durchlaufen hat, wann er diese beenden soll und welche Ansprüche damit verbunden sind. Solchen Einzelentscheidungen sind im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter wesentlich weitere Grenzen gesetzt als etwa bei Facharbeiterausbildung.

Als Ergebnis einer Aggregation dieser personalpolitischen Einzelmaßnahmen verfügt der Betrieb mit den Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter über ein sehr variabel zu handhabendes Instrument der Herrichtung von Arbeitskräften. So liegt die Steuerung, in welchem Umfang eine Qualifizierungsmaßnahme angewendet wird, d.h. welcher Anteil der Belegschaft mit welcher Geschwindigkeit durch eine Qualifizierungsmaßnahme durchgeschleust und auf welche Verteilung auf verschiedene Austrittssituationen hin qualifiziert wird, ungeteilt beim Betrieb. Auch befindet sich die Kompetenz für Modifikationen bezüglich des Inhalts der Qualifizie-

rungsmaßnahmen ¹⁾ teils ausschließlich, teils vorwiegend in der Hand des Betriebes. Damit ist der in den spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter enthaltene betriebliche Gestaltungs spielraum in bezug auf ihr aggregiertes Ergebnis deutlich höher als etwa bei der Berufsausbildung.

(2) Sachliche Voraussetzung dieser Flexibilität der spezifischen Qualifizierungsformen für Jungarbeiter bilden - unter anderem - bestimmte Konsequenzen der Eigenständigkeit der Qualifizierung, welche gegenüber traditionellen Anlernprozessen quasi als "Rationalisierungsfortschritte" zu verstehen sind. ²⁾

Eine fein dosierte und treffsichere, auch in wechselnden Situationen rasch wirksame und gezielte Nutzung der den Qualifizierungsmaßnahmen konstitutiven Spielräume baut auf folgenden Faktoren auf:

- o Der ungefähren Explizierung der im anvisierten Arbeitseinsatz gewünschten Qualifikationen und der damit generell anzustrebende Qualifizierungsziele;
- o der Unterscheidung dieser Qualifizierungsziele danach, ob sie innerhalb oder außerhalb der produktiven Tätigkeit erreicht werden können, d.h. der Zuordnung von einzelnen Qualifizierungszielen und Lernorten; und

- 1) Wie auch bezüglich der Kombination untereinander und mit anderen Qualifizierungsgängen.
- 2) Diese "Rationalisierungsfortschritte" dürften im übrigen auch bei einem Verschwinden der skizzierten Formen von Jungarbeiterqualifizierung mit hoher Wahrscheinlichkeit als innovatorische Leistung erhalten bleiben und in zukünftigen Qualifizierungsformen - transformiert auf deren konkreten Ausgestaltungsnotwendigkeiten - wieder zum Tragen kommen.

- o der Akkumulation von Qualifizierungs-know-how bei "Experten", insbesondere bezüglich einer generalisierten Festlegung von Standards der persönlichen Mindestvoraussetzungen der Jugendlichen für die Aufnahme in die Qualifizierungsmaßnahmen einerseits und für Erfolgswahrscheinlichkeiten der Qualifizierungsmaßnahmen bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Voraussetzungen andererseits.

Dadurch, daß bisher naturwüchsig ablaufende und zukünftig notwendige Qualifizierungsprozesse für die betrieblichen Instanzen expliziter bewußt, transparenter und damit gestaltendem Zugriff besser zugänglich werden, sind Qualifizierungserfolge weniger zufällig, sondern mehr Ergebnis zweckmäßiger Gestaltung innerhalb des Spielraums, der durch die persönlichen Voraussetzungen der Jugendlichen und die Qualifizierungsbedingungen bestimmt ist. Diese Voraussetzungen für die konkrete Handhabung einer autonomen Gestaltung der spezifischen Qualifizierungsformen für Jungarbeiter sichern somit zugleich, daß Fehlinvestitionen in der Qualifizierungsphase weitgehend vermieden werden.

b) Ehemalige Jungarbeiter als "elastische Potenz" in der Einsatzpolitik

(1) Betriebe haben über Arbeitskräfte, welche Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter durchlaufen haben, in der Regel erhöhte Verfügungsmöglichkeiten, gemessen etwa am Zugriff auf regulär ausgebildete Arbeitskräfte.

Die Grundlage dafür, daß sie betrieblichen Dispositionsinteressen besonders stark ausgesetzt sind, wird in entscheidendem Maße bereits in der Phase der ersten Berührung mit der Arbeitswelt gelegt. Die Betriebe üben bereits während der Phase, in der die Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, teils durch die Art der Vertragsverhältnisse legitimiert, teils durch faktische Einbindungen verursacht, eine weitgehende Verfügungsgewalt über die Jugendlichen aus. ¹⁾ Die Jugendlichen werden in ihrem Verhältnis zum Betrieb entscheidend von dieser direkten und starken Abhängigkeit geprägt, was nicht ohne Folgen für ihre spätere Situation als erwachsene Arbeitnehmer bleiben kann.

Zudem enthalten Form, Inhalt und Ergebnis der spezifischen Qualifizierungsformen für Jungarbeiter bestimmte Elemente, welche die späteren Verfügungsmöglichkeiten der Betriebe direkt vorbereiten oder zumindest erleichtern: Betriebsspezifik, fehlende

-
- 1) Jugendliche in Qualifizierungsmaßnahmen für Produktionsarbeiter unterliegen als Beschäftigte sowieso der vollen betrieblichen Disposition wie jeder andere Arbeitnehmer auch. Die zukünftigen Teilfacharbeiter haben zwar entweder vertragsrechtlich einen Sonderstatus (wie LVE-Angehörige) oder sind formal wie Auszubildende zu behandeln, können aber aufgrund ihrer schwachen Stellung durch die Etikettierung als "Behinderte" sich de facto doch wenig gegen offene oder verdeckte Dispositionsabsichten des qualifizierenden Betriebs wehren.

oder nur sehr beschränkt marktgängige Zertifikate, eine damit sachlich erzwungene Immobilität mit der Folge reduzierter Möglichkeiten, gegenüber dem Betrieb individuelle oder kollektive Forderungen durchzusetzen, und die Tendenz, sich leichter mit den problematischen Arbeitsbedingungen und geringen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten abzufinden.

In der Phase, in welcher die Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter durchgeführt werden, werden also sowohl objektive Voraussetzungen dafür geschaffen, daß ehemalige Jungarbeiter einem besonderen Zugriff der betrieblichen Arbeitskräftesteuerung ausgesetzt sind, als auch deren subjektive Ergänzung bei den betroffenen Beschäftigten, sich mit dieser besonderen Abhängigkeit von Betrieben und daraus sich ergebenden Arbeitssituationen fertig zu werden.

(2) Bestimmte Momente der Eigenständigkeit der in Form der Maßnahmen für Jungarbeiter vorgenommenen Qualifizierung verstärken diese hohen betrieblichen Möglichkeiten der Steuerung der eingesetzten Arbeitskräfte.

Der Versuch der Betriebe, einen präzisen, dauernd oder über längere Zeiträume hinweg wirksamen Zugriff auf die einzelnen Arbeitskräfte zu erhalten bzw. zu behalten, wird unterstützt durch

- o die Übersetzung der expliziten Qualifizierungsziele in pragmatische, auf die Jugendlichen in den einzelnen Stufen der Qualifizierung konkret anwendbare Kriterien für Erfolg und Mißerfolg; und

- o die Institutionalisierung systematischer Beobachtung und Beurteilung der Jugendlichen und ihrer Leistungs- und Verhaltensprofile bzw. der daraus abzuleitenden Entwicklungsmöglichkeiten.

Partielle Besonderung von Qualifizierungsprozessen bietet also auch die Grundlage dafür, über die Rationalisierung der Selektionsprozesse und der sich anschließenden Einsteuierungsprozesse latente Gefahren suboptimalen Einsatzes (und damit Verlusten für den Betrieb) a priori auszuschalten.

- c) Das besondere Problemlösungspotential der Kombination von Qualifizierungsmaßnahmen

Besondere Nutzungschancen der Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter liegen in ihrer Kombinierbarkeit untereinander und/oder mit anderen Qualifizierungsgängen - etwa der normalen Facharbeiterlehre bzw. verschiedenen Formen der Erwachsenen- ausbildung. In den Kombinationen werden die verschiedenen, in den einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen enthaltenen Lösungsmöglichkeiten für betriebliche Problemkonstellationen, wie sie eben unter a) und b) aufgeführt worden sind, teils in spezifischer Weise nochmals verstärkt, teils durch neue Momente von Problemlösungsformen ergänzt.

(1) So erhöht die kombinierte Anwendung von verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen die quantitative und qualitative Flexibilität der gesamten (integrierten) Qualifizierungsprozesse, indem sich der Satz an Variationsmöglichkeiten entsprechend

erhöht. Zugleich können im wechselseitigen Abstützen und Komplettieren der Qualifizierungsmomente der je verschiedenen Einzelmaßnahmen über diese hinausreichende, auf einem kategorial anderen Niveau liegende Qualifizierungsziele erreicht werden.

(2) Sofern ein Betrieb entsprechend präzise Planungskonzepte und interne Steuerungsinstrumente entwickelt hat, verhilft ihm die gleichzeitige und/oder gestufte Anwendung verschiedener Qualifizierungsgänge zu multifunktionalen Rekrutierungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Zum einen kann der Betrieb etwaigen quantitativen und qualitativen Schwankungen der verschiedenen Teilarbeitsmärkte jugendlichen Arbeiternachwuchses elastisch begegnen, indem er seinen Beschäftigtenachwuchs aus dem je vorhandenen Angebot rekrutiert und variabel an seine Arbeitsbedingungen anpaßt.

Zum anderen ergibt sich aus der Existenz mehrerer miteinander verkoppelter Qualifizierungsgänge eine hohe Fähigkeit zur Reaktion auf Veränderungen der betriebsinternen Bedingungen der Jungarbeiterbeschäftigung durch Prozesse der Umsteuerung und Selektion der rekrutierten Jugendlichen. Auf sich verändernden Bedarf - etwa aufgrund bestimmter Umschichtungen im Produktionsprozeß oder Verschiebungen des internen bzw. externen Angebots alternativer Arbeitskräftegruppen - kann der Be-

trieb gegebenenfalls mit Veränderungen des Auslastungsgrades der verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen, mit angepaßten Selektionsquoten, mit Umakzentuierungen innerhalb integrierter Qualifizierungsformen oder sonstigen Strukturveränderungen der kombinierten Qualifizierungsgänge reagieren.

3. Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter zwischen traditioneller Anlernung und Ausbildung

Den untersuchten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche ohne Auszubildungsverhältnis ist - bei aller Unterschiedlichkeit - gemeinsam, daß sie spezifische Mischformen der beiden in Deutschland traditionellen Formen der Qualifizierung für Industriearbeit darstellen und betrieblicher Arbeitskräftepolitik eben aufgrund dieses Mischcharakters spezifische Vorteile bieten.

Wie bei der traditionellen Anlernung eröffnet die Abwesenheit oder Reduktion von Bindungen an öffentliche Regelungen den Betrieben erhebliche Spielräume und Flexibilitätsmöglichkeiten im Hinblick auf die Herrichtung ihrer Arbeitskräfte und auf die spätere Disposition über sie.

Wie bei der Facharbeiterausbildung bietet die gewisse Eigenständigkeit der Qualifizierung gegenüber produktiver Tätigkeit und Produktionsprozeß

die Möglichkeit erhöhter Nutzung dieser Spielräume: zum einen dadurch, daß erhöhte qualifikatorische Voraussetzungen für flexible Disposition über Arbeitskräfte (z.B. Umsetzungsvoraussetzungen) geschaffen werden; zum anderen dadurch, daß eigenständige Qualifizierungsprozesse mit rationaler Durchdringung und Gestaltung der betrieblichen Qualifizierungs-, Selektions- und Einstuerungspolitik verbunden werden können, was bei bloßer Anlernung nicht möglich ist. Diesen Vorteilen einer gewissen Eigenständigkeit von Qualifizierungsprozessen stehen bei den untersuchten Maßnahmen aber nicht die Beschränkungen des betrieblichen Handlungsspielraums gegenüber, die die für die Facharbeiterausbildung gültigen öffentlichen Regelungen für den (einzelnen) Betrieb bedeuten.

Im Rahmen des generelleren Zusammenhangs von betrieblichen Arbeitskräftepolitiken und verschiedenen Formen der Qualifizierung für Industriearbeit stellen solche Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis also besonders flexible und damit verhältnismäßig günstige Lösungen für betriebliche Arbeitskräfteprobleme dar, wenn diese durch Rekrutierung und Qualifizierung von Jugendlichen gelöst werden sollen: Die Betriebe können bestimmte Vorteile sowohl der Facharbeiterausbildung wie der Anlernung nutzen und deren Nachteile weitgehend vermeiden.

TEIL C:

DIE GESELLSCHAFTLICHE PROBLEMATIK BETRIEB-
LICHER QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN FÜR JUNG-
ARBEITER

- SCHLUSSFOLGERUNGEN -

Vorbemerkung

Diese Studie ist, wie in der Einleitung dargestellt, als Problemstudie konzipiert, da die hier untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen Pioniercharakter tragen und ihre empirische Untersuchung infolgedessen notwendigerweise eine "pilot-study" sein mußte, die ein bisher nicht untersuchtes Feld exploriert. Das bedeutet, daß die in der empirischen Untersuchung erhobenen Informationen im auswertenden Bericht so strukturiert werden mußten, daß dadurch generellere Aussagen über Strukturzusammenhänge und Probleme betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen im Jungarbeiterbereich gewonnen werden können. Auf der Grundlage solcher generelleren Aussagen sind Einschätzungen erstens der Entwicklungschancen dieser Maßnahmen, zweitens ihrer gesellschaftlichen Folgeprobleme und, darauf aufbauend, drittens Schlußfolgerungen in bezug auf mögliche staatliche Reformansätze möglich.

Teil C dieser Studie bringt - mit der gebotenen Vorsicht - zunächst die wichtigsten Bedingungen (Bedingungsdimensionen), die für die Verbreitung und zukünftige Entwicklung und damit die Bedeutsamkeit dieser Maßnahmen und auch ihrer Folgeprobleme relevant sind bzw. werden könnten (Kapitel I). Dann werden Einschätzungen von Folgeproblemen dargestellt, welche unter der Voraussetzung, diese Qualifizierungsmaßnahmen wären nicht nur vereinzelt oder vorübergehende Erscheinungen, sondern würden häufiger und auch in

Zukunft praktiziert, zu erwarten wären (Kapitel II). Abschließend folgen Überlegungen zu möglichen fortschrittlichen Eingriffen staatlicher Bildungspolitik in diesem Bereich und zu den zentralen Ansatzpunkten solcher Eingriffe (Kapitel III).

I. Gegenwärtige und zukünftige quantitative Relevanz dieser Qualifizierungsmaßnahmen

Die Bedeutsamkeit der hier analysierten Qualifizierungsmaßnahmen ist eine Frage ihrer gegenwärtigen Verbreitung und ihrer möglichen zukünftigen Entwicklung. Über beides lassen sich einige, letztlich aber nur unsichere Aussagen machen.

1. Die Bestimmungsgrößen gegenwärtiger Verbreitung

In bezug auf die gegenwärtige Verbreitung wurde ja schon bei der Analyse der hier exemplarisch untersuchten Maßnahmen verschiedentlich darauf verwiesen, daß solche Problemkonstellationen, die die untersuchten Betriebe zu ihrer Einführung veranlaßten, auch bei anderen Betrieben - eventuell in gewissen Modifikationen - existieren dürften (oder zumindest unter den Arbeitsmarktbedingungen der vergangenen Jahre existiert haben dürften). Daraus läßt sich schließen, daß auch andere Betriebe auf strukturell ähnliche Qualifizierungsmaßnahmen als Lösungsversuche für ihre Qualifizierungsprobleme zurückgegriffen haben könnten. Es gibt dafür eine Reihe von empirischen Hinweisen, die im Rahmen dieser Untersuchung gesammelt wurden.

a) So wurden den Verfassern einige weitere, nicht in die Untersuchung einbezogene Unternehmen bekannt, die betriebseigene Förderkurse für zukünf-

tige Produktionsarbeiter durchführen - oft ausgehend von eher weltanschaulich und sozial begründeten Zielen einzelner Mitglieder der Betriebsleitung und zunächst davon geprägt, im Lauf der Zeit aber allmählich stärker auf fachliche Qualifizierung übergehend. Auch in der Untersuchung von Wilms¹⁾ wird berichtet, daß verschiedene Betriebe Jungarbeiter in sogenannten Fachkursen innerhalb der Lehrwerkstatt bestimmte Grundfertigkeiten vermitteln.

Prinzipiell dürfte die Existenz von solchen Kursen - außer an die genannten Problemkonstellationen, die zu einem betrieblichen Interesse an Rekrutierung und Qualifizierung von Jungarbeitern führen - gebunden sein an eine gewisse Größe des Betriebs, da sich Kurse und Betreuungspersonal nur ab einer gewissen Größe der Jungarbeitergruppen ausbildungsorganisatorisch lohnen.

b) Über die Verbreitung von systematisch rotierendem Arbeitseinsatz konnten keine konkreten Informationen ermittelt werden.

Es muß angenommen werden, daß sich die mögliche Existenz dieser Qualifizierungsform beschränkt auf Großbetriebe mit folgenden Merkmalen: traditionell hoher Anteil an Angelernten; Existenz einer Tradition der Erwachsenenqualifizierung durch langjährige Aufstiegskarrieren; Existenz vieler Arbeitsplätze, die unter das Jugendarbeitsverbot fallen; Abnahme von solchen Arbeitsplätzen, auf denen früher Jugendliche als einzelne in den Betrieb "eingeschleust" werden konnten, durch arbeitsorganisatorische

1) Vgl. Dorothea Wilms, Ausbildung oder Ausbeutung, Die Wirtschaft - Wegbereiter moderner Berufsausbildung, Köln 1973, S. 92.

und technische Veränderungen und durch wachsende Ansprüche anderer Arbeitskräfte (wie Älterer, Invalider oder schwangerer Frauen) auf sogenannte Schonarbeitsplätze.

c) Ungleich größere Verbreitung haben die hier analysierten Formen der Qualifizierung zu Teilfacharbeitern. Insbesondere die Zahl der von Betrieben durchgeführten LVE ist in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen: Nach den Unterlagen der Bundesanstalt für Arbeit wurden Ende der 60er Jahre nur wenige hundert Jugendliche auf diese Weise qualifiziert, während es im Frühjahr 1975 bereits mehr als 5.000 Teilnehmer dieser Lehrgänge gab. ¹⁾ Hierbei handelt es sich allerdings nur zum Teil um LVE, die in betrieblicher Regie durchgeführt werden; 1972/73 waren dies von insgesamt 106 im Bundesgebiet durchgeführten LVE 43. ²⁾

Die absoluten Zahlen haben sich seither nochmals erheblich verändert. So sind kurz nach Abschluß der Untersuchung den Verfassern einige

1) Gab es 1968/69 nur 9 solcher Lehrgänge mit insgesamt 292 Teilnehmern, so betrug die Zahl 1974/75 bereits 204 Lehrgänge mit rund 5.330 Teilnehmern. Vgl. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 33, Nürnberg, den 14. August 1974; Interner Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, den 22. Mai 1974, Anlage 2.

2) Vgl. Interner Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, den 22. Mai 1974, Anlage 2.

Betriebe bekannt geworden, die mit der Durchführung von LVE ihre nicht mehr oder nur noch reduziert genutzten, weil als zu teuer betrachteten Ausbildungskapazitäten (Lehrwerkstätten und Personal) auslasten; desgleichen die Überführung einiger der unter a) genannten betrieblichen Förderkurse anthroposophisch orientierter Betriebe in durch die Bundesanstalt für Arbeit geförderte Lehrgänge.

Im Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Berichts für die Veröffentlichung liegt nun eine neuere Information der Bundesanstalt für Arbeit vor, die den zahlenmäßigen Anstieg von LVE bestätigt ¹⁾. Danach wurden im Berichtsjahr 1974/75 210 LVE abgeschlossen, wovon 59 getragen von Zweckverbänden und Organisationen der Wirtschaft sowie Betrieben. Im Berichtsjahr 1975/76 werden - soweit der Hauptstelle die Meldungen der Landesarbeitsämter vorliegen - insgesamt (mindestens) 292 LVE mit 8.493 Teilnehmern durchgeführt (keine Angaben über den Anteil der von der Wirtschaft getragenen Maßnahmen).

Zu diesen LVE kommen die verschiedenen Grundausbildungslehrgänge für Jugendliche, die keine Ausbildungsplätze finden können (im Berichtsjahr 1974/75 insgesamt 76, davon 26 von der Wirtschaft getragen) und für arbeitslose Jugendliche (300, davon 176 von der Wirtschaft getragen); ferner

1) Vgl. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 15, Nürnberg, den 14. April 1976.

die Förderungslehrgänge zur Vorbereitung noch nicht berufsreifer Schulentlassener auf Ausbildung einschließlich Behindertenausbildung (1974/75 243, davon 43 von der Wirtschaft getragen).

Die Durchführung von betrieblich getragenen LVE dürfte in starkem Maße an die Existenz eines "rationalisierten und professionalisierten" Ausbildungswesens und an eine gewisse Mindestgröße des jährlichen Bedarfs an Arbeitskräften dieser Qualifikationsstufe gebunden sein und damit an eine gewisse Betriebsgröße.

d) In bezug auf die Behindertenausbildung ist die Informationslage besonders ungünstig. Behindertenausbildungen werden von den einzelnen örtlichen Kammern ja zum Teil negativ bewertet und entsprechend zurückhaltend registriert.

Nach einer internen Informationsgrundlage der Bundesanstalt für Arbeit, die den Verfassern zur Verfügung gestellt wurde, wurden Behindertenausbildungen zunächst vorwiegend in handwerklichen und kleingewerblichen Betrieben sowie in Rehabilitationseinrichtungen durchgeführt und fielen damit unter die Verantwortung von Handwerkskammern; doch gab es 1974 auch eine Reihe von örtlichen Industrie- und Handelskammern, in deren Bereich Behindertenausbildung im Feld typischer Industrieberufe - also ähnlich wie die hier analysierten - durchgeführt werden. ¹⁾

1) Vgl. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 30, Nürnberg, den 24. Juli 1974.

In der im "D..er Modell" praktizierten Form einer Kombination mit LVE gibt es Behindertenausbildung nach der Kenntnis eines der Initiatoren dieses Modells sonst nirgends - zumindest bis Frühjahr 1975. Inzwischen könnte sich dieser Sachverhalt geändert haben; derselbe Gesprächspartner berichtete von lebhaftem Interesse an diesem Modell von seiten einer ganzen Reihe von Arbeitsamtsbezirken.

Die im Zeitpunkt der Fertigstellung des Berichts vorliegenden neueren Informationen über die Einmündung der Teilnehmer von Förderlehrgängen und LVE in Berufsausbildungen zeigen eine Konzentration der (immer noch kleinen Zahlen der) in Behindertenausbildungen einmündenden Jugendlichen auf die Bereiche Metall und Bergbau, also im Wesentlichen wohl Berufsfelder in der Industrie. Da Behindertenausbildungen auch ohne Vorschaltung von berufs- oder tätigkeitsvorbereitenden Maßnahmen möglich sind, dann aber natürlich nicht in den statistischen Unterlagen der Bundesanstalt auftauchen, ist aus den zitierten Befunden nicht unbedingt zu entnehmen, daß die Industrie das Handwerk in der Behindertenausbildung inzwischen überholt habe; immerhin ist aber erkennbar, daß die Industrie die Kombination solcher weitgehend aus öffentlichen Mitteln finanzierten Lehrgänge mit eigenen reduzierten Ausbildungen offensichtlich in größerem Umfang nutzt als das Handwerk.

Die systematische Behindertenausbildung von größeren Gruppen von Jugendlichen dürfte gebunden sein zum einen an eine entsprechende Kooperationsbereitschaft den örtlichen Kammern, zum anderen - im Fall von Industriebetrieben - an freie Ausbildungskapazitäten und an die Existenz oder Entwickelbarkeit von inhaltlichen Konzeptionen in bezug auf reduzierte Ausbildungen.

2. Perspektiven zukünftiger Entwicklungen

Aussagen über mögliche zukünftige Entwicklungen zu machen, stellt vor erhebliche methodische Probleme, da Einführung und quantitative Relevanz solcher Qualifizierungsmaßnahmen - wie gezeigt - von einer Vielzahl von Bedingungen abhängen, die sich zu recht unterschiedlichen Bedingungskonstellationen zusammenfügen können. Bei der Abschätzung möglicher Bedingungskonstellationen potenzieren sich ja die Unsicherheiten, die bereits bei der Abschätzung der Entwicklung von einzelnen Bedingungen bestehen.

Deshalb wird im folgenden versucht, wahrscheinliche, plausible oder auch nur mögliche Entwicklungstrends einzelner Bedingungen aufzuzeigen, welche, je nachdem, wie sie sich durchsetzen, die zukünftige Verbreitung der analysierten Qualifizierungsformen begünstigen oder hemmen.

Wie in Teil B dargestellt, waren für die Schaffung der Qualifizierungsmaßnahmen von Bedeutung Problemkonstellationen, die konstituiert wurden einerseits durch Bedingungen, die die Betriebe selbst unmittelbar gestalten, insbesondere Charakter und

Struktur der Arbeitsplätze, Bedarf an Arbeitskräften bestimmter Qualifikation sowie Möglichkeiten der Qualifizierung innerhalb des Produktionsprozesses; andererseits durch gesellschaftlich vermittelte Bedingungen, insbesondere das Angebot an Arbeitskräften spezifischer Qualifikationen durch das (Berufs-)Bildungssystem, die Konkurrenz anderer Betriebe um diese Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt und die rechtlich und politisch bestimmten Möglichkeiten der betrieblichen Qualifizierung.

a) Zur zukünftigen Entwicklung der "Innenbedingungen" der Betriebe läßt sich - in aller Vorsicht - vermuten, daß hier keine wesentlichen Veränderungen auftreten werden: Die in der Vergangenheit ablaufenden Prozesse der Rationalisierung von Arbeitskräfteeinsatz und -nutzung dürften mittelfristig zweifellos weiterlaufen, auch wenn heute bestimmte soziale und gesellschaftliche Folgeprobleme dieser Formen der Nutzung menschlicher Arbeitskraft sichtbar werden und etwa zu Forderungen nach einer "Humanisierung der Arbeitswelt" führen.

Für den Arbeitskräftetypus des Produktionsarbeiters bedeutet das, daß sich die Charakteristika seiner Arbeitsbedingungen mittelfristig nicht wesentlich und/oder nicht in breitem Umfang ändern werden, d.h., daß hier vor allem mit gleichbleibender oder eventuell zunehmender "Intensität" der Arbeit zu rechnen ist.

Das bedeutet für zukünftige Produktionsarbeiter, daß die Chancen für den Erwerb bestimmter Minimalqualifikationen innerhalb des Produktionsprozesses (auch für traditionelle Anlernung) tendenziell eher sinken werden, und daß diese beim Eintritt junger Arbeitskräfte in Produktionsarbeiter-Tätigkeiten vorausgesetzt sein werden. Für die hier als Teilfacharbeiter bezeichnete Arbeitskräftegruppe macht der generelle Trend zur Rationalisierung von Arbeitskräfteinsatz und -nutzung eine zunehmend deutlichere Polarisierung der Arbeitsaufgaben im Einsatzbereich von Facharbeitern und damit wachsendes betriebliches Interesse an Teilfacharbeitern plausibel. Unter der Bedingung entspannter Facharbeiterarbeitsmärkte konnten auch wieder mehr Facharbeiter für die Besetzung der weniger anspruchsvollen Arbeitsplätze zur Verfügung stehen; soweit dies nicht der Fall ist, dürfte weiterhin betriebliches Interesse an Qualifizierungsgängen, die gegenüber der Facharbeiterqualifizierung reduziert sind, bestehen.

b) Als "Außenbedingungen der Betriebe", die das betriebliche Interesse an der Aufrechterhaltung bzw. Schaffung von Qualifizierungsmaßnahmen unterhalb der Facharbeiterebene beeinflussen, sind insbesondere demographische, bildungspolitische und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen von Bedeutung.

(1) In demographischer Hinsicht waren die vergangenen Jahre charakterisiert durch das Zusammenreffen von geburtenschwachen Jahrgängen - u.a. durch sozialpolitische Maßnahmen bedingt - das

Ausscheiden relativ großer Quanten älterer Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben sowie einer starken Expansion der industriellen Produktion und ihrer Arbeitsplätze. Die dadurch bedingte Übernachfrage der Industrie auf dem Arbeitsmarkt reduziert sich gegenwärtig - unabhängig von der Bewegung der Konjunktur - rapide. In den nächsten 10 Jahren dürften stark anwachsende Populationen in das Erwerbsleben eintreten (bzw. einzutreten versuchen), da jetzt die sogenannten geburtenstarken Jahrgänge ins Erwerbsalter kommen. Diese Entwicklung wird von einer quantitativen Abnahme der jährlich aus dem Erwerbsleben austretenden Population begleitet sein, da die am Austritt ins Erwerbsleben stehenden Jahrgänge durch die Geburtenausfälle in und nach dem I. Weltkrieg und die Kriegsverluste des II. Weltkriegs dezimiert sind; folglich werden in den nächsten Jahren aus Altersgründen weniger Arbeitsplätze geräumt werden als in den 60er Jahren. Der dadurch bedingte Überhang von ins Erwerbsleben eintretenden Jugendlichen dürfte zu einem Nachlassen des Drucks der Gesamtnachfrage der Industrie nach Arbeitskräften führen, - auch ohne strukturell und konjunkturell bedingte Abnahme der absolut verfügbaren Zahl von Arbeitsplätzen. Mit anderen Worten: Wenn es nicht zu einer überproportionalen Expansion der Arbeitsplätze kommt, dürfte längerfristig mit Jugendarbeitslosigkeit gerechnet werden.

Dies erhöht die Zahl derjenigen Jugendlichen, die als potentielle zukünftige Produktionsarbeiter

oder Teilfacharbeiter zur Verfügung stehen, und damit die Selektionschancen der Betriebe. Ceteris paribus bedeutet dies im Durchschnitt bessere qualifikatorische Voraussetzungen der rekrutierten Jugendlichen und damit sinkende Notwendigkeiten der Investition in ihre Qualifikation. Insbesondere im Bereich der Produktionsarbeiter könnten diese verbesserten Selektionsmöglichkeiten die Notwendigkeit von besonderen Qualifizierungsmaßnahmen für Jungarbeiter reduzieren, soweit deren Anlernung durch "Zuschauen und Mitmachen" aufgrund ihrer besseren Voraussetzungen wieder eher möglich wird. Weiterhin vorhandene Schwierigkeiten der Qualifizierung innerhalb des Produktionsprozesses wie auch die geschilderte Funktionalität der Jungarbeiterqualifizierung für Selektions- und Einsterungsprozesse, die sich für die Betriebe in den vergangenen Jahren herausgestellt hat, könnten aber zumindest einen Teil der Betriebe veranlassen, solche Qualifizierungsmaßnahmen auch bei Jugendlichen mit verbesserten Voraussetzungen weiterhin zu nutzen. 1)

(2) Die immer stärkere Ausrichtung der Grund- und Hauptschulen an der Durchlässigkeit in weiterführende Schulen - sowohl durch die Gestaltung der Lehrpläne, wie auch durch Eltern- und Schülerver-

1) Die veränderten Qualifizierungsvoraussetzungen der Jugendlichen könnten allerdings zu gewissen Modifikationen in der Gestaltung dieser Qualifizierungsmaßnahmen führen.

halten - führt zu wachsendem Leistungsdruck, mit der Konsequenz einer wachsenden Zahl von Schulabgängern ohne Hauptschulabschluß.¹⁾ Mit einem Fortbestehen dieser Situation und ihrer Ergebnisse dürfte, solange keine grundlegende Reform der Hauptschule stattfindet, gerechnet werden.

Der Anstieg der absoluten und relativen Zahlen der Scheiterungsfälle dürfte den Druck der öffentlichen Meinung, für diese Problemfälle vermehrt berufliche Grundqualifizierungen bereitzustellen, generell erhöhen, a u c h den "Druck" auf die Betriebe bzw. die Legitimation, Qualifizierungsgänge unterhalb des Facharbeiterniveaus zu institutionalisieren.

(3) In der Vergangenheit waren - wie im Abschnitt I/1 des Teils B ausführlich dargestellt - die Knappheit an erwachsenen Angelernten, die vor ihrem Eintritt in die Industrie "irgendeine" Ausbildung erworben hatten (im Handwerk, in den Berufen anderer Industriezweige etc.), wesentlich mit verursachend für den Rückgriff auf Jugendliche und damit für die Schaffung von Qualifizierungsmaßnahmen für diese. Die Entwicklung dieser Arbeitsmärkte läßt sich generell schlecht beurteilen, da sie von

1) Die quantitative Relevanz dieser "Gescheiterten" differenziert regional relativ stark. Die für den Arbeitsamtsbezirk des "D..er Modells" bestehende Zahl von 30% (1974) dürfte bislang eher noch die Ausnahme darstellen. (Daß diese Population in solchen Größenordnungen auf dem Arbeitsmarkt für Jugendliche auftrat, hat es dort den Betrieben im übrigen ja überhaupt erst ermöglicht, mit ihnen zu rechnen und sie in ihr Rekrutierungskalkül einzubeziehen).

solchen Größen wie Wirtschaftswachstum, branchenstrukturellen Entwicklungen etc. abhängt. Immerhin ist längerfristig mit einer relativen Verknappung der ausgebildeten Arbeitskräfte verschiedener Provenienz zu rechnen, wenn sich die derzeitige Reduktion der Lehrausbildung in der Zahl der erwachsenen Fachkräfte niederschlagen anfängt. Verstärkt das Handwerk dagegen seine Ausbildungsaktivitäten wieder - was derzeit möglich erscheint und u.a. von der Rücknahme bestimmter Auflagen des Berufsbildungsgesetzes sowie von finanziellen Abstützungen durch die öffentliche Hand abhängt -, so dürften die für Angelerntentätigkeiten eigentlich präferablen Arbeitskräfte - nämlich handwerklich und kleinbetrieblich Ausgebildete - der Industrie wieder in größerem Umfang zur Verfügung stehen. Zu welchem Ergebnis diese beiden gegenläufigen Trends in der Entwicklung der Quanten derer, die mit andersartiger Ausbildung ausgestattet als Angelernte in Industriebetrieben einsetzbar sind, kommen werden, läßt sich besonders schlecht abschätzen, und damit auch das Ausmaß, indem sie das Interesse dieser Industriebetriebe an der Rekrutierung und Qualifizierung von Jugendlichen wieder reduzieren werden.

(4) Insbesondere für die Entwicklung der Qualifizierungsmaßnahmen für Teilfacharbeiter ist von Bedeutung die zukünftige Attraktivität und Rentabilität der Facharbeiterausbildung für die Betriebe, verglichen mit Attraktivität und Renta-

bilität der Qualifizierung von Teilfacharbeitern.

Die Betriebe können ja je nach diesen relativen Attraktivitäten den Bedarf an Teilfacharbeitern (in gewissen Grenzen) flexibel gestalten. Zum einen läßt sich Facharbeiterausbildung durch die Qualifizierung zu Teilfacharbeitern in gewissem Umfang ¹⁾ substituieren, nämlich da, wo für relativ anspruchslosere Facharbeitertätigkeiten die Anforderungen der Ausbildungsordnungen gegenüber den konkreten einzelbetrieblichen Anforderungen eher zu hoch oder zu breit sind, bisher aber trotzdem, mangels Alternativen, voll ausgebildet wurde. Zum anderen können Betriebe weitere arbeitsorganisatorische "Bereinigungen" im Arbeitseinsatz von Facharbeitern vornehmen, wodurch sich ihr Bedarf an Arbeitskräften für einfachere Tätigkeiten erhöht.

Für die Attraktivität und Rentabilität der Ausbildung sind von Bedeutung sowohl die Höhe ihres "Aufwands" als auch die Höhe ihres "Ertrags". In bezug auf die Höhe des "Aufwands" der Facharbeiterausbildung sind relevant die qualifikatorischen Voraussetzungen der Auszubildenden (und damit die Notwendigkeiten der Investition in sie), die durch die höheren Selektionschancen der nächsten Jahre tendenziell verbessert werden dürften;

1) Es muß deutlich darauf hingewiesen werden, daß Betriebe generell nur in begrenztem Umfang ein Interesse an der Substitution von Facharbeitern haben; wo immer gegenüber den Vorteilen von Teilfacharbeitern (geringere Entlohnung, eventuell mehr Betriebsfrieden und Betriebsbindung) die fachliche Breite, Flexibilität und Selbstständigkeit von Facharbeitern von größerer Bedeutsamkeit sind, wird dies nicht der Fall sein.

ferner die Anforderungen des neuen Berufsbildungsgesetzes und die Modalitäten eines eventuellen neuen Finanzierungssystems. Für die Höhe des "Ertrags" der Ausbildung spielen eine Rolle insbesondere die Verbleibwahrscheinlichkeiten der Jugendlichen: Geht die Zahl der Übertritte von Ausgebildeten in weiterführende berufliche Schulen oder in andere (nicht ausbildende) Betriebe mit besseren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zurück, so verbessert sich der Ertrag der Ausbildung.

Es gibt also eine Reihe von Hinweisen dafür, daß sich das Aufwand-Ertragsverhältnis der Ausbildung für die Betriebe wieder verbessern könnte. Ob daraus eine volle Rückkehr der Betriebe zum quantitativen Umfang der Facharbeiterausbildung des status quo ante resultieren wird, erscheint allerdings fraglich, da dies auch von der Attraktivität möglicher alternativer Qualifizierungsformen anhängt: Zum einen vom Ausmaß der Finanzierung und Legitimation der Öffentlichkeit für Qualifizierungsmaßnahmen unterhalb der Facharbeiterebene in Form von Grundausbildungslehrgängen, LVE, Behindertenausbildungen etc.; zum anderen von der Durchsetzung der Stufenausbildung, die ja - schematisch gesehen - für die Betriebe in idealer Weise Qualifizierung für Produktionsarbeiter, Teilfacharbeiter und Facharbeiter kombiniert. ¹⁾

- 1) Eine solche schematische Sicht muß allerdings relativiert werden, zum einen, da von betrieblicher Seite nach den Erfahrungen dieser Untersuchung für Produktionsarbeiter doch zum Teil geringere und andere Qualifikationsanforderungen gesehen werden, zum anderen, da die Stufenausbildung - in ihrer derzeitigen Form zumindest-
- Fortsetzung der F.N. S.326 unten

c) Versucht man zusammenfassend die Gesamtwirkung dieser verschiedenen Trends und Tendenzen abzuschätzen, so lassen sich keine wirklich eindeutigen Aussagen darüber machen, ob sich diese gegenwärtig eher ephemeren Qualifizierungsmaßnahmen in Zukunft quantitativ ausbreiten und damit als Qualifizierungsformen stabilisieren oder ob sie wieder verschwinden (oder in anderen, heute noch gar nicht existierenden Formen der Qualifizierung Ersatz finden) werden. Es gibt zwar eine Reihe von Tendenzen, die gegen zukünftiges Weiterbestehen und die Ausweitung solcher wie der hier analysierten Qualifizierungsmaßnahmen sprechen; dies ist insbesondere bei Maßnahmen für Produktionsarbeiter der Fall. Trotzdem sind aber auch deutliche und begründbare Hinweise dafür vorhanden, daß solche Qualifizierungsmaßnahmen auch unter veränderten demographischen, bildungspolitischen und Arbeitsmarktbedingungen - eventuell mit gewissen Modifikationen - fortexistieren werden; dies ist insbesondere bei Qualifizierungsmaßnahmen für Teilfacharbeiter gegeben, speziell dann, wenn öffentliche Instanzen und Regelungen dies weiterhin begünstigen. In diesem Fall besteht sogar die Gefahr, daß die Existenz und Attraktivität solcher Maßnahmen die Betriebe ermuntern könnte, durch technische und arbeitsorganisatorische Umstellungen Arbeitsplätze für Facharbeiter durch solche für Teilfacharbeiter zu substituieren; dies würde eine weitere Reduktion des Bedarfs an Facharbeitern und auch der Facharbeiterausbildung bedeuten.

auch das Interesse an Teilfacharbeiterqualifizierung nicht recht zu befriedigen scheint: In allen untersuchten Betrieben, die Maßnahmen für Teilfacharbeiterqualifizierung durchführen, wurde die Stufenausbildung nicht als wünschenswerte Alternative angesehen.

II. Gesellschaftliche Konsequenzen

Die dargestellten und analysierten neuen Formen der Qualifizierung für Industriearbeit haben bestimmte Konsequenzen für die jungen Arbeitskräfte, die sie durchlaufen, als Individien, aber auch für die bildungspolitische und Arbeitsmarktentwicklung; in einem weiteren Sinn können bestimmte generellere gesellschaftliche Entwicklungen tangiert sein.

Solche Folgen der hier beschriebenen Qualifizierungsformen empirisch zu untersuchen, war im Rahmen dieser Studie nicht angestrebt und auch nicht möglich. Derartige Konsequenzen werden ja erst hinreichend sichtbar sein, wenn die Maßnahmen in einem quantitativ relevanten Umfang existieren und eine gewisse Laufzeit hinter sich haben; auch würde dies einen ganz anderen Typ von Untersuchung erfordern.

Dessen ungeachtet lassen sich aber aus der Kenntnis der von den Betrieben angestrebten Qualifizierungs- und Einsatzziele sowie der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, auf die deren Realisierung trifft einerseits, generellerer Zusammenhänge zwischen beruflicher Erstqualifizierung und späteren Arbeits- und Lebensbedingungen, bildungspolitischen und Arbeitsmarktproblemen andererseits, bestimmte Thesen zu solchen Folgeproblemen ableiten. Aus diesem Grund wurde ja die Perspektive der betrieblichen Interessen an Qualifizierungsmaßnahmen als Ausgangspunkt der Untersuchung und des

analytischen Ansatzes gewählt, da diese Interessen - so, wie sie sich unter den je gegebenen einzelbetrieblichen und gesellschaftlichen Bedingungen konkretisieren - entscheidende Steuergrößen auch für die Konsequenzen dieser Maßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer sowie für die Gesellschaft darstellen.

Um diese Konsequenzen richtig einschätzen zu können, ist es sinnvoll, sie zu denjenigen Formen der Qualifizierung für Industriearbeit in bezug zu setzen, welche bisher in der BRD dominierten. Dabei ist zunächst auf die Charakteristika der jeweils vermittelten Qualifikation, dann auf deren Konsequenzen für die späteren Arbeits- und Lebensbedingungen der betroffenen Arbeitskräfte einzugehen.

1. Vollausbildung und Anlernung als die traditionell dominierenden Formen der Qualifizierung für Industriearbeit

Das deutsche System der Qualifizierung für Industriearbeit war bisher im wesentlichen charakterisiert durch seine Zweiteilung: Es umfaßte zum einen die Vollausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die zumindest partiell gegenüber dem Produktionsprozeß und seinen unmittelbaren produktiven Zwecken besonders und in bestimmten Eckwerten der Qualifikationserzeugung öffentlich normiert und geregelt ist; es umfaßt zum anderen die Anlernung, die ausschließlich innerhalb des

Produktionsprozesses abläuft und von Ergebnis und Durchführung her voll in die Entscheidungsgewalt des jeweiligen Einzelbetriebs fällt.

a) Die wesentlichen Charakteristika der erzeugten Qualifikationen

Berufliche Ausbildung in einem industriellen Facharbeiterberuf ist - speziell dann, wenn sie in einem Großbetrieb erfolgt - in qualifikatorischer Hinsicht im wesentlichen charakterisiert durch

- o die Vermittlung einer gewissen Breite der fachlichen Qualifikation, welche die Anforderungen eines größeren Einsatzfeldes abdeckt;
- o die Vermittlung von Grundlagenwissen und -können, welches Problementorientierung, die Möglichkeit zu Transferleistungen und selbsttätigem Lernen begünstigt;
- o eine gewisse gesellschaftliche Standardisierung durch die öffentliche Normierung der vermittelten Qualifikation; und
- o den Abschluß mit einer Prüfung, welche einen generell anerkannten Qualifikationsnachweis über die standardisierte (Mindest-)Qualifikation erbringt.

Ausschließliche Anlernung innerhalb des Produktionsprozesses ist demgegenüber charakterisiert durch

- o Bezogenheit auf einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. Produktionsprozeß(-teil) in einem Betrieb, d.h. Fehlen einer Breite, welche den Einsatz auf verschiedenartigen Arbeitsplätzen in verschiedenen Betrieben möglich machen würde;
 - o Begrenzung der Qualifizierung auf unmittelbar im Arbeitsvollzug verwertbare Fähigkeiten und Fertigkeiten, d.h. fehlende Vermittlung von systematischem Grundlagenwissen und -können, auf dem in späteren selbsttätigen Lernprozessen spezifellere Wissens- und Könnenspartikel aufgebaut werden könnten;
 - o völlige Betriebsspezifität der vermittelten Qualifikation, d.h. Fehlen jeglicher gesellschaftlichen Standardisierung und öffentlichen Normierung der vermittelten Qualifikation; und
 - o Fehlen eines arbeitsmarktgängigen Qualifikationsnachweises.
- b) Die Bedeutung der Qualifizierungsform für spätere Arbeits- und Lebensbedingungen

Diese Unterschiede im Charakter der erworbenen Qualifikation sind für die späteren Arbeitssituationen, Berufs- und Lebensverläufe von Angelernten bzw. Facharbeitern von erheblicher Bedeutung.

Während bei Facharbeitern ein zu erreichendes Mindestniveau der Qualifikation durch Berufsbild und Prüfung abgesichert ist, haben Angelernte keinerlei derartige Sicherheit, sondern sind voll von der betrieblichen Selektion für bestimmte Arbeitsplätze - einschließlich der damit verbundenen Chancen der Qualifizierung und der Verbesserung von Arbeitsbedingungen - abhängig.

Im Falle von Arbeitslosigkeit können Facharbeiter (zumindest unter den Bedingungen der Facharbeiterknappheit) in anderen Betrieben zu tendenziell gleichen Bedingungen wieder eingestellt werden. Demgegenüber haben Angelernte kaum Chancen einer Wiedereinstellung auf gleichem Niveau: Erstens ist ihre Qualifikation ja betriebsspezifisch und nicht zertifiziert und damit für einen anderen Betrieb kaum sofort als die gewünschte zu identifizieren und zu nutzen. Zweitens bestehen geringe Chancen für den in diesem Fall eigentlich notwendigen erneuten Erwerb einer vergleichbar hohen Anlernqualifikation in einem anderen Betrieb, da diesem eine Anlernung im Verhältnis zu der nun schon verkürzten voraussichtlichen Beschäftigungsdauer der Arbeitskraft in der Regel wenig sinnvoll erscheinen wird; dies gilt umso mehr, je höher die bisher erworbene Qualifikation ist, da hohe betriebsspezifische Qualifikation ja in der Regel mit zunehmendem Alter und damit sinkender verbleibender Beschäftigungsdauer verbunden ist. Angelernte, auch qualifizierte Angelernte, finden sich in dieser Situation also zunehmend auf die - quantitativ be-

schränkten - Arbeitsplätze angewiesen, auf denen vorrangig körperliche Leistungsfähigkeit zählt, was die Wahrscheinlichkeit ihrer Wiedereinstellung tendenziell reduziert.

Ähnlich, wenn auch zum Teil reduziert bzw. modifiziert, stellen sich ihre Probleme im Fall weiterreichender arbeitsorganisatorischer oder technischer Veränderungen im anlernenden Betrieb dar: Daß ihre Qualifikation enger ist als die des Facharbeiters, bedeutet eine höhere Wahrscheinlichkeit einer relativ rascheren Entwertung derselben angesichts veränderter Anforderungen; daß sie nicht oder kaum systematisch fundiert ist, bedeutet im Fall solcher Veränderungen tendenziell schlechtere Voraussetzungen zu selbständigem Weiterlernen und damit auch geringere Chancen, daß der Betrieb ihnen erneut Möglichkeiten zum Aufbau entsprechend hoher betriebsspezifischer Qualifikationen gibt. Im Falle weiterreichender Umstellungen sehen sich Angelernte damit dem Risiko der Herabstufung bzw. eines (eventuell schleichenden) Übergangs in Arbeitslosigkeit ausgesetzt.

Beide Risiken, - die relativ höhere Wahrscheinlichkeit, im bisherigen Betrieb den Arbeitsplatz und zumindest größere Teile der daran gebundenen arbeitsplatzspezifischen Qualifikation zu verlieren, wie auch die höhere Wahrscheinlichkeit, im Fall von Arbeitslosigkeit auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt nicht mehr unterzukommen -, werden erhöht dadurch, daß Angelernte durchschnittlich schlechtere

Arbeitsbedingungen haben als Facharbeiter; dies bedeutet einen tendenziell höheren psycho-physischen Verschleiß und damit Reduktion genau derjenigen Momente ihrer Arbeitskraft, auf die sie im Fall einer Entwertung ihrer Qualifikation angewiesen wären.

Zudem bedeutet das Fehlen einer Zertifizierung ihrer (zum Teil durchaus beträchtlichen) faktischen Qualifikation, daß die Angelernten geringere Chancen als Facharbeiter haben, v o n s i c h a u s den Betrieb zu wechseln, ohne dabei Einbußen an Entlohnung und Qualität der Arbeitsbedingungen zu erleiden. Diese Unterschiede der an die Charakteristika der Qualifikation gebundenen "Marktchancen", die die Chancen zur Realisierung eventueller Ansprüche im anlernenden Betrieb immer noch deutlich größer sein lassen als in anderen Betrieben, bedeuten zunächst eine wesentlich größere Gebundenheit des Angelernten an einen, häufig den ersten anlernenden Betrieb. Diese höhere Betriebsgebundenheit bedeutet aber auch, daß Angelernte tendenziell schlechtere Voraussetzungen haben, (Über-)Forderungen des Betriebs abzuwehren und diejenigen Ansprüche an Arbeitsbedingungen und Entlohnung gegenüber dem Betrieb zu entwickeln, zu artikulieren und durchzusetzen, die die Erhaltung und Verwertung ihrer Arbeitskraft über ein langes Berufsleben hinweg zu sichern erlauben würden. 1)

-
- 1) Die relative Schwäche in der Interessendurchsetzung dürfte allerdings dort eher relevant werden, wo Facharbeiter die Stammebelegschaft stellen und die wesentlichen Träger von betrieblicher Tradition und Politik der Interessenartikulation und -durchsetzung im Betrieb sind; d.h. daß sich in Produktionen, die wesentlich auf Angelernten beruhen, die Schwäche ihrer Position auf dem zwischenbetrieblichen Arbeitsmarkt wohl nur in Grenzen in eine Schwäche gegenüber dem Betrieb umsetzen dürfte.

Während Facharbeiter (zumindest in Zeiten der Facharbeiterknappheit) ihren Forderungen realistischerweise mit der Androhung von Betriebswechsel Nachdruck verleihen können, haben Angelernte auch bei entsprechender Arbeitskräfteknappheit diese Möglichkeit nicht oder nur sehr viel weniger, da aus den oben genannten Gründen ihre Startbedingungen in einem neuen Betrieb im Zweifelsfall jeweils schlechter wären.

Niedrigeres Erwartungsniveau und/oder schwächere Position zur Durchsetzung eigener Ansprüche im Bereich von Arbeit und Betrieb können schließlich auch Ausgangspunkt für enger begrenzte Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten in anderen Bereichen sein: Derartige, sowohl finanziell wie auch qualifikatorisch und psychologisch bedingte Tendenzen zu einer Anpassung auf einem sehr niedrigen Niveau können sowohl bei Entscheidungen über die Lebensgestaltung der eigenen Kinder ¹⁾ wie auch in bezug auf die Unterstützung von Reformen im

-
- 1) Hier ist besonders an Bildungs- bzw. an Berufsbildungsabsprünge zu denken, die zur "Selbstrekrutierung" von Angelernten führt. Nach den Untersuchungen des BBF zur Herkunft von Jungarbeitern in Baden-Württemberg haben diese zu 47% Un- und Angelernte zu Vätern (vgl. Klaus Schweikert u.a., a.a.O., Seite 68 f.). Auf eine Reproduktion der eigenen Situation bei der Nachkommenschaft auch für die Gruppe der Angelernten als solcher läßt sich allerdings aufgrund dieser Zahl nicht eindeutig schließen, da ja die Gruppe der Ungelernten in nicht näher aufgeschlüsselter Weise die Gesamtergebnisse mitbestimmt.

Interesse der Arbeitnehmerschaft ¹⁾ zum Tragen kommen.

c) Die Einordnung der untersuchten betrieblichen
Qualifizierungsmaßnahmen

Vor diesem Hintergrund der unterschiedlichen Konsequenzen von beruflicher Ausbildung in (industriellen) Facharbeiterberufen bzw. ausschließlicher Anlernung im Produktionsprozeß für spätere Arbeits- und Lebenssituationen sind die neuen, in diesem Bericht beschriebenen und analysierten Qualifizierungsgänge zu sehen und in ihren Konsequenzen einzuschätzen.

Sie lassen sich auf zweierlei Weise zum traditionellen (zweigliedrigen) System der Qualifizierung für Industriearbeit in Beziehung setzen: Entweder ergänzen sie eine traditionelle, ausschließlich im Produktionsprozeß erfolgende Anlernung und beheben Defizite in deren Qualifizierungsleistung; oder sie bieten (in bestimmten Grenzen) Betrieben die Möglichkeit, bereits bestehende berufliche Vollausbildung zu ersetzen durch mindere Qualifizierung.

1) Hierbei ist insbesondere an gewerkschaftliche und politische Abstinenz zu denken.

2. Besondere betriebliche Qualifizierungsgänge als Ergänzung der traditionellen Anlernung

a) Konsequenzen in individueller Perspektive

Für die betroffenen jungen Arbeitskräfte bedeuten die hier analysierten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, soweit sie lediglich die traditionelle Anlernung ergänzen - was im Fall es gelenkten Arbeitseinsatzes in Einschleusungsbereichen und der betrieblichen Förderkurse recht eindeutig der Fall ist, aber auch für LVE zutreffen kann ¹⁾ -, zunächst eine gewisse Abmilderung des unvermittelten Übergangs von der Schule in schwierige und belastende Arbeitssituationen: Ihrer Jugendlichkeit und ihren eventuell vorhandenen besonderen qualifikatorischen und psychischen Problemen wird ja durch die Installierung und die Art der Ausgestaltung der Maßnahmen gerade Rechnung getragen, wenn auch in engen Grenzen; ihre qualifikatorischen Voraussetzungen für ihre Tätigkeit werden verbessert, sie bekommen bestimmte elementare Informationen und fachliche Grundqualifikationen vermittelt.

1) Es sei hier noch einmal daran erinnert, daß im Rahmen dieser Studie nicht eindeutig geklärt werden konnte, ob die untersuchten LVE und Behindertenausbildungen als Ergänzung unzureichend gewordener Anlernung oder als Qualifizierung für reduzierte Facharbeiter-Arbeitsplätze (und damit als Ersatz von früher hier üblicher Facharbeiter-Ausbildung) fungieren.

Ob dies aber auch eine r e l a t i v e Verbesserung des Verhältnisses von qualifikatorischen Voraussetzungen zu Qualifikationsanforderungen bedeutet, ist allerdings zweifelhaft, da letztere ja möglicherweise gestiegen sind. Die oben diskutierten, für Angelernte typischen Risiken des Verlusts ihrer betriebsspezifischen Qualifikation im Falle notwendigen Betriebswechsels, der Entwertung ihrer engen Qualifikation und der Schwierigkeiten zu selbsttätigem Weitererlernen im Falle von Umstellungen, wie aber auch die reduzierte Wahrscheinlichkeit, daß Betriebe ihnen bei verkürzter Beschäftigungsperspektive ein zweites Mal längere Anlernungen geben, werden ja durch das Absolvieren dieser Maßnahmen gar nicht oder nur wenig verringert. Infolgedessen dürfte auch das relativ hohe Beschäftigungsrisiko des Angelernten im wesentlichen unverändert erhalten bleiben, - dies natürlich umso mehr, je geringer die "Investitionen" der Betriebe in die betriebsspezifische Anlernqualifizierung und in die ergänzenden Maßnahmen sind.

Die Organisation eines Teils der notwendigen Qualifizierungsprozesse in solchen aus dem Produktionsprozeß ausgegliederten Maßnahmen verbessert darüber hinaus, wie in Teil B ausführlich dargestellt, die Selektionsvoraussetzungen der Betriebe erheblich und erhöht damit die Unsicherheiten für die jungen Arbeitskräfte. Die Betriebsspezifik solcher die Anlernung ergänzenden Maßnahmen und das Fehlen eines Zertifikats der praktisch erworbenen Qualifikationen bedeuten, daß sie für den betroffenen Arbeitnehmer keine Verbesserung

seiner Position auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Chancen in bezug auf Entlohnung, Arbeitssituation, Gestaltung des Berufslebenslaufs, Wiedervermittlung im Fall von Freisetzung etc. erbringen.

Das Absolvieren solcher Maßnahmen kann also für die betroffenen Arbeitnehmer gewisse, wenn auch eher geringfügige Verbesserungen in den ersten Jahren seiner Berufstätigkeit und innerhalb des anlernenden Betriebes bedeuten; dem entsprechen aber keine Verbesserungen seiner Position in längerfristiger Perspektive und auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt.

Die weiterhin schwache Position in längerfristiger und über den eigenen Betrieb hinausgehender Perspektive dürfte eventuelle, durch eine Erhöhung der faktischen Qualifikation bedingte Möglichkeiten zur Verbesserung der innerbetrieblichen Position wieder relativieren. Damit dürften sich sowohl die objektiven, vom bargaining-Potential dem Betrieb gegenüber bedingten, wie auch die subjektiven, von Interessensartikulations- und durchsetzungsfähigkeit her bestimmten Voraussetzungen dafür, dem Betrieb gegenüber Ansprüche zu entwickeln und durchzusetzen, kaum von denen der traditionell Angelernten unterscheiden. ¹⁾

- 1) Dies besagt nicht, daß die Entwicklung entsprechender Bereitschaften und Fähigkeiten zur Wahrung eigener Interessen durch die Absolvierung dieser Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen würden. Jedoch hängt dies nach wie vor weitgehend von den relativen Zufällen der Einmündung der Jugendlichen in entsprechende Arbeitsgruppen und betriebliche Traditionen der Interessenvertretung des jeweiligen Betriebs etc. ab.

Die Chancen dafür sind vermutlich noch einmal geringer, soweit die Absolvierung solcher Maßnahmen als anormale Einmündung in Arbeitssituation und Berufslebenslauf von Angelernten interpretiert wird: Die betroffenen jungen Arbeitskräfte, dankbar für die besondere Hilfe und Qualifizierung, die ihnen der Betrieb gewährt hat, und damit zugleich von den erwachsenen, traditionell angelehrten Arbeitskräften als Problemfälle abgesetzt, dürften eben dadurch in ihrer Einmündung in ein "normales" Arbeiterschicksal und in ihrer Integration in bestehende betriebliche Arbeitsgruppen und Traditionen der Interessenvertretung behindert sein.

b) Konsequenzen in struktureller Perspektive

Für die Bildungspolitik und ihre Handlungsbedingungen bedeutet die Existenz solcher wie der hier analysierten Maßnahmen zunächst die Perpetuierung bestimmter Probleme der Anlernung bzw. der Zerteilung des Berufsbildungssystems in Ausbildung und Anlernung. Von besonderer Bedeutung ist, daß öffentliche Bildungspolitik keinen Überblick über und keinen Einfluß auf einen großen Teil der faktisch ablaufenden Qualifizierungsprozesse hat und infolgedessen ihre Möglichkeiten, auf die Sicherung des langfristigen gesellschaftlichen Bedarfs an Qualifikationen Einfluß zu nehmen, auf einen Teilausschnitt beschränkt sind.

In etwas längerfristiger Perspektive und unter bestimmten Annahmen sind darüber weit hinausgehende, für die Bildungspolitik relevante Konsequenzen denkbar: Wie im Kapitel I ausführlicher dargestellt, könnten solche wie die hier beschriebenen und analysierten Maßnahmen eine weitere Verbreitung finden, wenn und insoweit die ausschließliche Anlernung im Produktionsprozeß zunehmend defizitär wird. Ein solches zunehmendes Defizitär-Werden ist, wie dargestellt, denkbar als Folge wachsender Qualifikationsanforderungen im Produktionsprozeß und/oder sinkender Lernchancen innerhalb des Produktionsprozesses und/oder verschlechterter qualifikatorischer Voraussetzungen des entsprechenden Beschäftigten-Nachwuchses. ¹⁾

Wachsendes Wirksam-Werden eines dieser drei Faktoren oder auch ihres Zusammenspiels hätte nun zwar nicht notwendigerweise eine entsprechende Verbreitung solcher Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche zur Folge: Deutlicher werdende Defizite in

-
- 1) Insbesondere im Hinblick auf den letzteren Faktor sei noch einmal ausdrücklich hingewiesen auf die Bedeutsamkeit der Entwicklung der Handwerksausbildung, die ja bisher wesentliche qualifikatorische Vorleistungen für die Mehrarbeit der in der Industrie auf Angelerntenpositionen (oberhalb eines bestimmten Mindestniveaus) einmündenden Arbeitskräfte erbracht hat. Soweit infolge ökonomischer oder berufsbildungspolitischer Gründe die im Verhältnis zum Bedarf überproportional hohe Zahl der handwerklichen Ausbildungen in Zukunft zurückgehen sollte, würde hierdurch ein massiver Qualifizierungsbedarf der Angelernte beschäftigenden Industrie entstehen.

der Qualifizierungsleistung der traditionellen Anlernung könnten im Prinzip ja etwa auch durch ein Mehr an entsprechender schulischer Vorbildung (mit Einschluß entsprechender Praktika) ausgeglichen werden; auch können Betriebe bei entsprechenden Arbeitsmarktbedingungen auf die Rekrutierung erwachsener, entsprechend qualifizierter Arbeitskräfte über den Arbeitsmarkt zurückgreifen. Soweit aber diese oder ähnliche Ausweichmöglichkeiten nicht bestehen, würden die Betriebe vor der Notwendigkeit stehen, neue Problemlösungen für die Qualifizierung von jungen Arbeitskräften zu suchen und damit in großem Umfang zu neuen Qualifizierungsformen etwa der hier beschriebenen Art zu greifen.

Dies aber hätte unter den angegebenen Bedingungen weitreichende Konsequenzen: Die Zulässigkeit und verbreitete Nutzung solcher Maßnahmen würde ja die Anlernung - gerade durch die Ergänzung, die sie leisten, - als prinzipiell mögliche Qualifizierungsform neben der Vollausbildung stabilisieren und einen *p o t e n t i e l l e n* Druck auf Verallgemeinerung voller beruflicher Ausbildung reduzieren.

Diese längerfristige Perspektive soll im folgenden hypothetisch begründet werden: Stünden die Betriebe in der skizzierten Situation vor der harten Alternative Vollausbildung oder ausschließliche Anlernung im Produktionsprozeß, so wären sie gezwungen, auf Vollausbildung über-

zugehen, sei es, daß sie dafür bereits bestehende anerkannte Ausbildungsberufe nutzen, sei es, daß sie Initiativen zur Entwicklung und Verabschiedung geeigneter neuer Ausbildungsordnungen ergreifen. Wenn aber, wie diese Studie gezeigt hat, das Berufsbildungsgesetz trotz seiner entgegengesetzten Intentionen eine ganze Reihe von Qualifizierungsmaßnahmen **n e b e n** der Ausbildung zuläßt, können Betriebe hierauf ausweichen. Möglicherweise wachsender Bedarf an höher qualifizierten Arbeitskräften in traditionellen Angelernten-Produktionen würde also durch die Zulässigkeit und Existenz solcher Maßnahmen daran gehindert, zunächst überhaupt erst einmal sichtbar und dann von der öffentlichen Bildungspolitik in die Form voller Ausbildung überführt zu werden. Das würde den Verlust der Chance bedeuten, das Defizitärwerden der Anlernung als Ansatzpunkt für eine Generalisierung qualifizierter Berufsausbildung - wie sie derzeit nun einmal am ehesten mit der Facharbeiterausbildung gegeben ist - für die gesamte Industriearbeiterschaft nutzen zu können.

Eine derartige Absicherung der Anlernung als prinzipiell möglicher, weil ausreichender Qualifizierungsform gegen die oben genannten gegenläufigen Faktoren kann, soweit heute schon sichtbar, in folgenden verschiedenen Formen erfolgen:

- o In solchen Betrieben traditioneller Angelernten-Produktion, wo bereits Ausbildungsordnungen für neue Facharbeiterberufe erlassen sind, können Betriebe dessen ungeachtet die überwiegende Mehrheit des Arbeitskräftenachwuchses durch Anlernung qualifizieren, indem sie dieser solche Maßnahmen parallel- oder vorschalten. Sie erreichen damit die unabdingbare Mindestqualifikation für alle hier einzusetzenden Arbeitskräfte. Ihren darüber hinausgehenden Bedarf an wenigen hochqualifizierten Angelernten können sie - ohne auf Facharbeiter der neuen Ausbildungsberufe zurückgreifen zu müssen - auf der Basis gezielterer Selektionen befriedigen durch aufeinander aufbauende Anlernungen an immer komplizierteren Arbeitsplätzen.
- o Wo zur Erzeugung der erforderlichen Qualifikationen die innerhalb des Produktionsprozesses vorhandenen Lernchancen auch in Kombination mit eigenständigen Maßnahmen nicht ausreichen, können solche Maßnahmen für Überbrückungs- und vor allem Selektionsprozesse genutzt werden. Auf ihnen kann nach dem 18. Lebensjahr der Jugendlichen - selektiv - eine den Interessen der Betriebe sehr viel mehr entgegenkommende Erwachsenenbildung (mit oder ohne IHK-Prüfung) aufbauen.
- o Überall da, wo im Bereich traditioneller Angelerntentätigkeiten bislang noch keine neuen Ausbildungsordnungen existieren, läßt die Mög-

lichkeit, auf flexible, von Betrieben beliebig gestaltbare und nutzbare Ergänzungen zurückzugreifen, es sehr unwahrscheinlich werden, daß die Betriebe von sich aus ein Interesse an neuen Ausbildungsberufen entwickeln und entsprechende Initiativen ergreifen oder einschlägige bildungspolitische Vorhaben unterstützen.

In arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Perspektive ist zunächst darauf hinzuweisen, daß solche Qualifizierungsmaßnahmen nichts an den oben skizzierten generellen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Problemen von Angelernten ändern, - wenngleich natürlich die Qualifizierung zu Teilfacharbeitern die Voraussetzungen dieser Arbeitskräfte für Mobilität auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt etwas erhöhen dürften gegenüber denen von traditionellen Angelernten. Solche nicht sehr weittragenden Verringerungen der Beschäftigungsprobleme dieser Arbeitskräfte dürften aber in der Gesamtbeurteilung überwogen werden von den Effekten der Verfestigung des Angelernten-Teilarbeitsmarktes, die sie bedingen.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß die Existenz und eventuelle Verbreitung solcher wie der hier skizzierten Maßnahmen unter bestimmten Umständen in längerfristiger Perspektive wesentlich gravierendere Folgen haben als aktuell oder in kurzfristiger Perspektive; dann nämlich, wenn sie - gerade indem sie bestimmte Verbesserungen einer problematisch werdenden Situation herbeiführen und deren größte Mängel beheben - damit

die politischen Voraussetzungen für eine umfassendere, längerfristige und aus den aufgeführten Gründen positiv zu bewertende Lösung schwächen.

3. Besondere betriebliche Qualifizierungsgänge als Ersatz bestehender Vollausbildung

Insbesondere diejenigen Qualifizierungsgänge, die hier als Maßnahmen zur Qualifizierung von Facharbeitern bezeichnet wurden, können von den Betrieben als Ersatz bisher bestehender Facharbeiterausbildung genutzt werden.

Dies könnte derzeit insbesondere in denjenigen Bereichen der Fall sein, in denen bisher den Betrieben volle Ausbildung mangels Alternativen notwendig erschien, in denen aber die nach den Berufsbildern anerkannter Ausbildungsberufe ausgebildeten jungen Arbeitskräfte gegenüber dem unmittelbar anschließenden betrieblichen Einsatz einen Qualifikationsüberhang aufweisen, den man durch die neuen Maßnahmen vermeiden kann.

a) Konsequenzen in individueller Perspektive

Für die betroffenen jungen Arbeitskräfte bedeutet dies zunächst, daß sie p o t e n t i e l l e Chancen der Ausbildung zum Facharbeiter (und der damit verbundenen, relativ günstigeren Berufsverläufe, Arbeits- und Lebenssituationen verlieren.

Wenn Jugendliche, wie im Fall der hier untersuchten LVE und Behindertenausbildung, als "Behinderte" definiert sind und ihre vergleichsweise schlechtere Einmündung auf ihre persönliche Schuld zurückgeführt sehen bzw. selbst zurückführen müssen, dürfen sich die negativen Konsequenzen einer unter dem Facharbeiterniveau verbleibenden Qualifizierung noch einmal verstärken; es werden dann ja die bereits oben angesprochenen Probleme der Absetzung von anderen Arbeitskräftegruppen und der besonderen Fügsamkeit gegenüber dem qualifizierenden Betrieb relevant, die für die Arbeitskräfte die Erkennung und Wahrung eigener Interessen diesem gegenüber erschweren.

b) Konsequenzen in struktureller Perspektive

Für die Bildungspolitik dürfte mittel- und langfristige von besonderer Relevanz sein, daß angesichts der Vorteile, die diese Qualifizierungsformen für betriebliche Interessen an Flexibilität und Kostensenkung haben, wesentlich mehr Betriebe als heute auf die Nutzung dieser Maßnahmen anstelle von Facharbeiterausbildung übergehen könnten. Die dafür vorausgesetzte Reduktion der heute noch auf den meisten Facharbeiterarbeitsplätzen bestehenden qualifikatorischen Anforderungen dürfte zumindest mittelfristig durch entsprechende arbeitsorganisatorische (und eventuell sogar technologische) Veränderungen der Einsatzbedingungen möglich sein und dann auf längere Zeiträume hinaus tendenziell Irreversibilität

der einmal eingeschlagenen Qualifizierungspolitik der Betriebe bedingen.

Wie in Kapitel I ausführlicher dargestellt, hängt die Wahrscheinlichkeit einer solchen massiveren Substitution von Vollausbildung durch verschiedene Formen der Teilausbildung von mehreren, dort im einzelnen diskutierten, komplementären oder alternativen Entwicklungen ab. Es sei jedoch auf die Gefahr einer raschen Ausbreitung auch noch nach einer längeren Phase der Beschränkung auf wenige Betriebe hingewiesen: Bildungspolitisch relevante "Innovationen" gehen ja vielfach von einigen sehr wenigen, großen "Pionier"-Betrieben aus; ¹⁾ andere Betriebe können einen gewissen Abschluß der Experimentierphase bei diesen abwarten und gegebenenfalls im Rahmen sowieso anstehender Umstellungen auch bei sich die entsprechenden Bedingungen schaffen.

Eine mittel- und längerfristig quantitativ relevante Substitution von Facharbeiterausbildung durch solche Maßnahmen kann aber zu Problemen führen, die deutlich über die einer quantitativen Reduktion der Ausbildungsplätze bzw. der qualifizierten ausgebildeten Arbeitskräfte hinausführen.

1) Vgl. etwa die Einführung der Lehrwerkstätten in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts oder die Einführung(-versuche) der Stufenbildung derzeit.

Wenn solche Substitutionsvorgänge die Zahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze für Jugendliche stark zurückgehen lassen, rufen sie damit erstens die Gefahr einer Erosion der verbleibenden Facharbeiterausbildung in qualitativer Hinsicht hervor: Weiterer Rückgang der Ausbildungsplätze dürfte die Betriebe in eine zunehmend stärkere Position in der politischen Auseinandersetzung um die inhaltlichen Anforderungen an Berufsausbildung versetzen; auf betrieblicher Ebene dürften die jugendlichen Auszubildenden dann auch zunehmend geringere Chancen haben, ihre Ansprüche auf qualifizierte Ausbildung durchzusetzen.

Zweitens kann eine weitere Ausbreitung der Teilfacharbeiterqualifizierung in ihrer hier beschriebenen Form - das heißt, bei weitgehender Finanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit - bis zu einem gewissen Grad die Neuordnung des Systems der Finanzierung der beruflichen Bildung in Form eines Umlageverfahrens unterlaufen: Qualifizierung durch LVE und Behinderten-ausbildung erlaubt den Betrieben ja, öffentliche Mittel in Anspruch zu nehmen, ohne daß sie die Qualität und Quantität der gebotenen Ausbildungsleistungen zu erhöhen bzw. auch nur auf gegebenem Niveau zu halten brauchen. ¹⁾

1) Fußnote auf nächster Seite unten.

Für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ist zunächst von Bedeutung, daß solche Substitutionsprozesse die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen steigen lassen dürfte, da die Teilnahme an solchen Maßnahmen Jugendliche nur ein oder bestenfalls zwei Jahre vom Arbeitsmarkt absorbiert, nicht aber drei Jahre wie bei der vollen Ausbildung.²⁾

Dazu kommt, daß die mit solchen flexiblen Qualifizierungsgängen gegebenen Möglichkeiten der Betriebe, die Erzeugung von Qualifikation relativ genau an den aktuellen oder kurzfristig vorhersehbaren Qualifikationsbedarf anzupassen, aufgrund des dadurch bedingten Wegfalls einer gewissen "Reserveproduktion" von höheren Qualifikationen die Gefahr (erneuter) gesamtwirtschaftlicher Knappheiten an gut qualifizierten Arbeitskräften in Boomphasen bedeutet.

-
- 1) Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, daß tendenziell - insbesondere im Fall anhaltender Jugendarbeitslosigkeit - die Gefahr besteht, daß diejenigen Jugendlichen, für die die gesetzlichen Regelungen und öffentlichen Finanzmittel des Berufsbildungsgesetzes und des Arbeitsförderungsgesetzes eigentlich bestimmt sind, die schwerbehinderten Jugendlichen, verdrängt werden: Aufgrund der Flexibilität der Definitionskriterien für "Behindertsein" dürfte die Auswahl der Teilnehmer solcher Maßnahmen eher nach oben hin gleiten. Die schwerbehinderten Jugendlichen, die in der Tat besondere Hilfe der Öffentlichkeit bräuchten, verlieren damit die ihnen zugeachteten Chancen der Eingliederung in das Berufsleben.
 - 2) Höhere Beschäftigungschancen aufgrund der gewissen Minimalqualifikationen, die diese Maßnahmen vermitteln, können gegen diesen negativen Effekt auf die Höhe der Jugendarbeitslosigkeit nicht aufgerechnet werden, insofern und solange solche Maßnahmen - wie hier diskutiert - als Alternative zur normalen Ausbildung angesehen werden, nicht aber zu völliger Einstellung der Ausbildungsaktivitäten überhaupt.

4. Zusammenfassung in der Perspektive generellerer gesellschaftlicher Entwicklungen

Die Zulässigkeit bzw. Existenz solcher wie der hier dargestellten Qualifizierungsgänge bedeutet also - dies läßt sich zusammenfassend feststellen - für die betroffenen Arbeitskräfte in bestimmter Perspektive gewisse Verbesserungen ihrer Situation, die aber ihre typischen Berufslebensläufe nicht wesentlich tangieren, in einer anderen Perspektive bzw. für andere Gruppen von Arbeitskräften den möglichen Verlust der Chancen, in Facharbeiterausbildung und -lebensläufe einzumünden. In beiden Perspektiven besteht darüber hinaus die Gefahr spezifischer Verschlechterungen, wenn die jungen Arbeitskräfte durch mit diesen Maßnahmen verbundenen negativen Definitionen von den traditionellen Einmündungswegen der Vergleichsgruppen abgesetzt werden.

Dieser gewissen Ambivalenz in den Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmer als Individuen stehen insgesamt überwiegend negative Konsequenzen in struktureller, insbesondere in bildungspolitischer Perspektive gegenüber: Wenngleich das Auftreten solcher neuen Qualifizierungsgänge unter den oben diskutierten Bedingungen Indikator für Veränderungsnotwendigkeiten in bezug auf das derzeitige zweiteilige System der Qualifizierung für Industriearbeit sein kann, reduzieren sie die Voraussetzungen für die politische Durchsetzung einer längerfristigen und umfassenderen Problemlösung in Form

einer Generalisierung der Ausbildung, indem sie im Hinblick auf Quantität und Qualität der Ausbildung wie auch im Hinblick auf die Finanzierung Ausweichmöglichkeiten bieten.

Eine derartige Ver- oder Behinderung von in bildungspolitischer Hinsicht positiven Entwicklungen bzw. sogar die Einleitung negativer Entwicklungen muß auch in einem größeren politischen Zusammenhang gesehen werden.

Zunächst ist, wie dargestellt, zu vermuten, daß durch die hier untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen bei den betroffenen Arbeitskräften bestimmte traditionelle Schwächen von Angelegerten nicht nur nicht aufgehoben, sondern deutlich reproduziert werden; damit können sich für bestimmte - eventuell, wenn Facharbeiterausbildung durch solche Qualifizierungsmaßnahmen substituiert wird, sogar wachsende - Teilgruppen der Arbeiterschaft negative Zirkel ausbilden von

- o ungünstigen familiären und schulischen Bedingungen, die zu unterprivilegierter Einmündung in die Arbeitswelt führen;
- o Verstärkung dieser Unterprivilegierung in den Betrieben durch die Art der beruflichen Erstqualifizierung wie auch der Fremd- und Selbstdefinition;

- o raschem Verschleiß auf den vielfach belasteten Arbeitsplätzen und relativ hoher Arbeitsplatzunsicherheit;
- o reduzierter Entwicklung von Widerstandspotential und Verbesserungsansprüchen;
- o und reduzierter Entwicklung von Ansprüchen in bezug auf die Bildungs-, Berufs- und Lebensentscheidungen der eigenen Kinder, die damit wieder in denselben Zirkel einzumünden tendieren.

Dabei ist zu beachten, daß die Einmündung in die Kategorie der Angelernten heute - gerade auch angesichts zunehmenden Besuchs weiterführender Schulen - gesamtgesellschaftlich andere Bedeutung hat als noch vor wenigen Generationen. Was damals noch ganz normales Arbeiterschicksal war, ist heute tendenziell als Schicksal von qualifikatorischen Randgruppen - von "Negativauslese", ja sogar "Behinderten" - definiert. Wenn dem nicht gegengesteuert wird, könnten diese Tendenzen um sich greifen aufgrund der verschiedenen Vorteile, die sie den Betrieben bieten. Dies würde bedeuten, daß im Gegenzug zu der gewissen vertikalen Mobilität in Bildung und Arbeitseinsatz, welche Teilgruppen der Arbeiterschaft (insbesondere der Facharbeiterschaft) in den letzten Jahren realisieren konnten, hier Tendenzen zur Legitimierung und Verfestigung besonders deprivilegierter Arbeits- und Lebenssituationen wirksam werden könnten.

Die analysierten Qualifizierungsgänge, insbesondere die zu Teilfacharbeiterqualifikationen hinführenden, bedeuten ja eine Differenzierung der Qualifikationsstruktur der Industriearbeiterschaft und erleichtern damit den Betrieben, Differenzierungen in den Arbeitsbedingungen, in der Entlohnung etc. legitimiert auszuweisen und zu begründen. Soweit solche Qualifizierungsmaßnahmen eine Verfestigung der Anlernung bedingen, würde es dadurch den Betrieben erleichtert, bereits jetzt feststellbare Tendenzen einer zunehmend differenzierenden und polarisierenden Arbeitsteilung ¹⁾ zwischen ausgebildeten und nichtausgebildeten Arbeitskräften weiterzutreiben.

Betriebe könnten damit weiterhin bzw. eventuell sogar zunehmend, gegebene problematische Arbeitsbedingungen (die ja in der Regel zugleich problematische Bedingungen für die Qualifizierung innerhalb des Produktionsprozesses sind) aufrecht erhalten. Sie würden damit die Probleme gegenwärtiger Formen der Nutzung von menschlicher Arbeitskraft, wie sie unter dem Stichwort einer notwendigen Humanisierung der Arbeitswelt diskutiert werden ²⁾, vergrößern, ohne dabei auf entsprechende Gegenwehr der betroffenen Arbeitskräfte im Betrieb zu stoßen.

1) Vgl. Horst Kern und Michael Schumann, a.a.O.

2) Vgl. dazu Fritz Böhle und Dieter Sauer, Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik, in: Leviathan, Heft 1, Düsseldorf 1975.

Eben diese Bedingungen, die die N o t w e n d i g -
k e i t bestimmter Reformvorhaben tendenziell er-
höhen, reduzieren damit zugleich bestimmte V o r -
a u s s e t z u n g e n für deren konkrete Durch-
setzung in der betrieblichen Praxis.

III. Jungarbeiterproblematik und Bildungsreform

1. Die Jungarbeiter als bildungspolitisches Problem

Die Schaffung bzw. Nutzung der in dieser Studie beschriebenen und analysierten Qualifizierungsmaßnahmen durch Betriebe ist in (berufs-)bildungspolitischer Perspektive zu interpretieren als Anzeichen für Defizienz bzw. Defizitärwerden der "zweiten Hälfte" des Systems der Qualifizierung für Industriearbeit: der Anlernung, - zumindest für Jugendliche. Dieses Defizitärwerden aktualisiert ein altes Strukturproblem des deutschen Systems der Qualifizierung für Industriearbeit, das im Laufe des zwanzigsten Jahrhunderts bereits in mehreren Wellen die Berufspädagogik beschäftigt hat, ohne eine Lösung zu finden: die Tatsache, daß nur ein Teil der Jugendlichen eine berufliche Ausbildung erhält, während die übrigen ohne (volle) Ausbildung in die industrielle Arbeitswelt eintreten. Dabei ist, wie die Thesen des vorangegangenen Kapitels II deutlich machen sollten, nicht nur das Fehlen einer beruflichen Grundbildung für diese Jugendlichen per se als Problem zu sehen, sondern auch und vielleicht vor allem die Zweiteilung des Systems der Qualifizierung für Industrie und die damit zwangsläufig gegebene Residualisierung und Benachteiligung der sogenannten Jungarbeiter.

Deshalb sind auch Argumente, die das Problem der Jungarbeiter mit dem Hinweis auf andere Länder entdramatisieren wollen, wo es gar keine Berufsausbildung gebe, während in der BRD doch wenigstens ein (großer) Teil der Jugendlichen ausgebildet würde, problematisch: Gerade die in der BRD bestehende Differenzierung in der Qualifizierung verschärft die Probleme der Jungarbeiter noch einmal über das Maß hinaus, das mit fehlenden oder unzureichenden Qualifikationen für einen längeren Berufslebenslauf sowieso verbunden sind.

In bildungspolitischer Perspektive ist dieses Strukturproblem der gesamten Qualifizierung für Industriearbeit eine Konsequenz der Asymmetrie zwischen dem Ausbildungsrecht der Betriebe und dem (fehlenden) Recht der Jugendlichen auf Ausbildung, die zur Folge hat, daß Jugendliche ohne Ausbildung verbleiben können.

Dieses zentrale Strukturmerkmal des Berufsbildungssystems der BRD konkretisiert sich darin, daß der einzelne Betrieb letztlich über das Gesetz des Handelns verfügt. Bei politisch vermittelt durchgesetzten Einschränkungen dieses Handlungsvorlaufs durch gesetzliche Normierung qualitativer Anforderungen an Ausbildung kann der einzelne Betrieb durch verschiedene Strategien - einschließlich der Strategie der Reduktion der Quantität der Ausbildung - seine Handlungsmöglichkeiten wieder ausweiten und tendenziell in der alten Form wiederherstellen. ¹⁾ Weiterhin kann der einzelne Betrieb

1) Zu solchen betrieblichen Reaktionen, die politisch durchgesetzte Regelungen im Bereich des Berufsbildungsrechts neutralisieren, isolieren oder nutzen vgl. Peter Binkelman und Irmtraut Schneller, a.a.O.

seine Ausbildungsaktivitäten nach seinen Interessen auf bestimmte Gruppen von Jugendlichen konzentrieren und deprivilegiert damit quasi automatisch die ausgesparten Gruppen (Jugendliche mit schlechteren qualifikatorischen Voraussetzungen, weibliche Jugendliche etc.). Und schließlich ist auch in denjenigen Industriebereichen, wo Ausbildungsberufe zur Verfügung stehen, dem Betrieb die Entscheidung zwischen Ausbildung und Anlernung unbenommen, solange er über Arbeitsteilungen und Tätigkeitsbezeichnungen bestimmt, dadurch ist es ihm auch bei vorhandenen Ausbildungsberufen möglich, in beliebigem Ausmaß auf - unter Umständen hochqualifizierte, aber eben nicht öffentlich normierte - Anlernqualifizierungen auszuweichen.

Die Aktualisierung des Jungarbeiterproblems in seiner heutigen Ausprägung ist in bildungspolitischer Perspektive zudem zurückzuführen auf bestimmte Veränderungen des allgemeinbildenden Schulwesens, die für sich genommen für die Erklärung des Jungarbeiterproblems weder notwendig noch hinreichend sind, aber zu dessen konkreter heutiger Gestalt beitragen: Aufgrund deutlicher Veränderungen in Grund-, Haupt- und Sonderschulen gelangen heute wachsende Gruppen von Jugendlichen mit faktischen Defiziten und/oder mit dem Ausweis von Defiziten auf den Arbeitsmarkt.

Als Ursache für diese Veränderungen läßt sich hypothetisch folgender Zusammenhang vermuten: Ein in den Jahren nach der unmittelbaren Nachkriegszeit,

insbesondere aber in den frühen 60er Jahren sich aufbauenden Druck der Bevölkerung auf Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen wurde durch die Erfahrung der wesentlich besseren Situation von Arbeitskräften mit höheren Bildungsabschlüssen, aber auch durch öffentliche Bildungswerbung umgelenkt auf die Perspektive des "Aufstiegs durch Bildung".¹⁾ Das führte sowohl zur Notwendigkeit, Grund- und Hauptschulen inhaltlich und organisatorisch mit Durchlässigkeit in weiterführende Schulen auszustatten, wie auch zu verändertem Eltern- und Schülerverhalten in bestimmten Bevölkerungsteilen. Beides zusammen brachte wachsende Ausrichtung der in diesen Schulen ablaufenden Qualifizierungs- und Selektionsprozesse an den Mittelschichtennormen der weiterführenden Schulen und wachsenden Leistungsdruck; die Folge war und ist, daß steigende Zahlen von Schülern dem nicht gewachsen sind, in die zunehmend ausgebauten Sonderschulen überwechseln oder die Hauptschule ohne qualifizierten Abschluß verlassen müssen. Bei Schuleintritt bestehende, vor allem herkunftsbedingte Unterschiede in den qualifikatorischen Voraussetzungen von Kindern werden also sowohl durch den Durchlauf durch diese Schulen verstärkt wie auch im Moment des Abgangs von der Schule öffentlich ausgewiesen.

1) Zu diesem Zusammenhang vergleiche ausführlicher Inge Asendorf-Krings, Ingrid Drexel, Guido Kammerer, Burkart Lutz und Christoph Nuber, *Reform ohne Ziel? Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen*, Köln 1975.

Das allgemeinbildende Schulwesen bietet keine Kompensationsmöglichkeiten, kein Vermittlungsglied für den Ausgleich der durch seine eigene innere Struktur (mit-)bedingten Verschärfung von Differenzierung. Es bietet kein "missing-link" für die Anhebung der negativ selektierten Jugendlichen auf ein Mindestniveau, das sie den Anforderungen von industrieller Ausbildung in ihrer heutigen Form, d.h. bei gegebener durchschnittlicher Bereitschaft der Betriebe, in die Ausbildung von Jugendlichen zu investieren, gewachsen sein ließe. ¹⁾

Infolgedessen sind Betriebe, wenn sie Jugendliche rekrutieren, mit öffentlich ausgewiesenen Differenzierungen in deren qualifikatorischen Voraussetzungen konfrontiert, die sie nutzen können, da sie nicht zu ihrem vollen Ausgleich verpflichtet sind. Auf diejenigen Problemausschnitte, die für sie von Nachteil sind - die qualifikatorischen Mängel dieser Jugendlichen im Verhältnis zu den

-
- 1) Nach den Aussagen einer Reihe von Lehrern aus Sonderschulen, Sonderberufsschulen und Jungarbeiterklassen in Berufsschulen scheint es auch sehr fraglich, ob die im Ende von Haupt- bzw. Sonderschule bestehenden Defizite durch weitere s c h u l i s c h e Lernangebote ausgeglichen werden könnten; kontinuierliche Scheiternserfahrungen etc. scheinen hier bereits zu so viel "Schulunlust" geführt zu haben, daß solche Lernchancen nicht mehr genutzt werden können. (Diesem Problem müßte aber in systematischer Weise nachgegangen werden.)

Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze - reagieren sie mit Qualifizierungsmaßnahmen wie den hier dargestellten: So zumindest die Situation vor Beginn der Jugendarbeitslosigkeit; inzwischen dürften ja, wie dargestellt, Jugendliche mit besseren qualifikatorischen Voraussetzungen in Jungarbeiter-tätigkeiten einmünden, da tendenziell die Jugendlichen mit den schlechtesten Voraussetzungen zu Arbeitslosen werden (abgesehen von denjenigen, bei denen dies aufgrund besonders schlechter regionaler Arbeitsmarktbedingungen der Fall ist, und denen, die auf einen Ausbildungsplatz warten).

Hätte dagegen die Arbeitskräfteknappheit (auch bei Jugendlichen) der 60er und beginnenden 70er Jahre langfristig angehalten, dann - so läßt sich vermuten - hätte in bezug auf die Anlernung als Qualifizierungsform für Jugendliche etwas in Bewegung geraten müssen. Anzunehmen ist also, mit anderen Worten, daß mit den in dieser Untersuchung ermittelten Konstellationen die Spitze eines Eisberges sichtbar geworden ist, der derzeit (u.a.) durch die Jugendarbeitslosigkeit und die dadurch mitbedingten Verschiebungen der Einmündungsströme teilweise überflutet ist, insofern dadurch die auch für die Betriebe bestehenden Probleme der Anlernung etwas entschärft sind; daß dieser Eisberg aber auch jetzt vorhanden ist und spätestens ab Mitte der 80er Jahre wieder sehr deutlich zum Vorschein kommen wird.

2. Ansatzpunkte für Bildungsreform

Sind diese Annahmen richtig, so dürfte sich damit die öffentliche Bildungspolitik vor bestimmte Notwendigkeiten, aber auch Chancen gestellt sehen, auf diese Probleme zu reagieren; Richtung und Inhalt ihrer Reaktion werden entscheidend mitbestimmt sein durch die Art der Problemthematisierung in der Öffentlichkeit, durch die von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen entwickelten Lösungskonzepte und ihr Durchsetzungsvermögen.

Will sich öffentliche Bildungspolitik ihren Ansprüchen und Verpflichtungen, längerfristig ausreichend die qualifikatorischen Voraussetzungen von Arbeits- und Lebensmöglichkeiten der Arbeiterschaft zu sichern, nicht entziehen, kann sie die "naturwüchsigen" Problemlösungen, die die Betriebe gefunden haben, nicht einfach als ausreichend betrachtet und tolerieren. Die Analyse möglicher Folgeprobleme ¹⁾ hat deutlich gemacht, daß die Maßnahmen defizitär sind gegenüber den Anforderungen, die im Interesse einer minimalen Sicherung der Interessen der Betroffenen wie auch der Vermeidung größerer bildungspolitischer, arbeitsmarktpolitischer und gesellschaftspolitischer Folgeprobleme an die Qualifizierung von Jugendlichen gerichtet werden müssen. Außerdem ist die Gefahr nicht auszuschließen, daß

1) Vgl. Kapitel II des Teils C.

hiervon sogar negative Folgeprobleme für angrenzende Bereiche der Qualifizierung von Jugendlichen, d.h. Erosionswirkungen auf den zunächst nicht unmittelbar betroffenen Bereich der Facharbeiterausbildung ausgehen könnten.

Im Interesse einer längerfristigen und dauerhaften Lösung kann aber öffentliche Bildungspolitik auch nicht nur prohibitiv reagieren, da ja, wie oben dargelegt, diese Qualifizierungsmaßnahmen Reaktionen auf tieferliegende Strukturprobleme des Berufsbildungssystems - wie auch des diesem vorgeschalteten allgemeinbildenden Schulwesens - sind. Fortschrittliche Bildungspolitik würde beinhalten, daß die sich hier abzeichnenden naturwüchsigen Entwicklungstendenzen, das In-Bewegung-Setzen der Qualifizierungsformen konstruktiv genutzt und im Interesse der Jugendlichen und der längerfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausgeformt werden.

Diese Überlegungen verweisen auf zwei Ansatzpunkte eines grundlegenden Konzepts zur Lösung des Jungarbeiterproblems, soweit es durch b i l - d u n g s politische Maßnahmen überhaupt "gelöst" werden kann (also soweit es nicht Folge einzelbetrieblicher Dispositionsfreiheit über die Gestaltung des Produktionsprozesses und der Arbeitsteilung ist): Zum einen sind bestimmte Veränderungen im System der Qualifizierung für Industriearbeit erforderlich, zum anderen dazu komplementäre Veränderungen im allgemeinbildenden Schulwesen.

Kernstück der Veränderungen im System der Qualifizierung für Industriearbeit müßte die Schaffung eines voll deckenden beruflichen Ausbildungsangebots sein. Das bedeutet sowohl die Entwicklung von Ausbildungsberufen auch für Angelerntentätigkeiten wie auch die Sicherstellung der ausreichenden Nutzung dieser Ausbildungsordnungen durch die Betriebe, insbesondere durch Ausbildungsverpflichtung¹⁾ in Verbindung mit einer entsprechenden Veränderung der Finanzierungsmodalitäten.

Die neu geschaffenen Ausbildungen müßten den bestehenden gleichwertig sein im Hinblick auf ausreichende Eigenständigkeit gegenüber dem Produktionsprozeß, d.h. ausreichende Absetzung gegenüber Erfahrungslernen, im Hinblick auf die normative Regelung von Ausbildungsinhalten und -methoden und im Hinblick auf Vollwertigkeit der Zertifikate (Facharbeiterbrief).

Anzustreben wäre also die volle Berufsausbildung als Regelqualifikation im Bereich der Arbeiterschaft. Damit sollen nicht Qualifikation und Qualifizierungsform des Facharbeiters verabsolutiert und ihre Probleme eskamottiert werden; auch und gerade wenn längerfristig andere Formen der Qualifikation und Qualifizierung für Industriearbeit notwendig er-

1) So die Forderung u.a. der Gewerkschaftsjugend.

scheinen, können diese aber p o l i t i s c h nicht durch Verzicht auf historisch erreichte – wenn auch eben noch nicht verallgemeinerte – vergleichsweise hohe Standards, wie sie die Facharbeiterausbildung nun einmal darstellt, erreicht werden.

Die Verallgemeinerung der Facharbeiterausbildung würde im Übrigen die im Lauf der Zeit die Facharbeiterqualifikation bestimmter ständischer Momente entkleiden, die sie gegenwärtig nicht so sehr durch die Inhalte von Qualifizierung und Tätigkeit, als vielmehr durch ihre Absetzung gegenüber fehlenden oder nicht veröffentlichten Qualifizierungsformen für die Gruppe der Jungarbeiter hat.

Die skizzierten Zielsetzungen im Bereich der beruflichen Bildung bedürfen komplementärer Veränderungen im allgemeinbildenden Schulwesen. Es müßten solche inhaltlichen, didaktischen und organisatorischen Veränderungen eingeführt werden, die verhindern, daß vor Schuleintritt bestehende Differenzierungen qualifikatorischer Art reproduziert, eventuell verstärkt und neue Differenzierungen geschaffen werden. Das bedeutet zum einen eine Rücknahme der Ausrichtung von Lehrinhalten und Didaktik an Mittelschichtnormen und den Einbau bestimmter Momente von "Beruflichkeit", die Jugendlichen aus anderen Schichten besondere Entfaltungs- und Bewährungschancen geben, die sie heute (in reduzierter, selektiver Form) zum Teil erstmalig in der Industriearbeit finden. Dies be-

deutet zum anderen, daß Möglichkeiten für die Kompensation derjenigen Benachteiligungen geschaffen werden müßten, die bereits bei Eintritt in die Schule existieren; Prinzip solcher Kompensationsmöglichkeiten müßte es sein, durch Eingehen auf Defizite dieselben auszugleichen, bevor die Elementarschule verlassen wird. Kompensationsversuche auf der Basis einer bloßen Ausgliederung von Kindern mit "Defiziten", ohne unabdingbaren Zwang zur Wiedereingliederung, müßten ausgeschlossen bleiben. ¹⁾

Von besonderer Bedeutung ist, daß nach Absolvierung der Elementarschule niemand als weniger oder unzureichend qualifiziert ausgewiesen und damit diskriminiert sein dürfte.

1) Solche Ausgliederungen ohne Zwang zur Wiedereingliederung, wie sie etwa für Sonderschulen heute typisch sind, tendieren ja unabweislich dazu, daß sich die ausgegliederten Institutionen an die Defizite ihrer Schüler nach unten hin angleichen; diese zunächst oft notwendigen und positiv zu bewertenden wie auch positive Erfolge hervorbringenden Prozesse des "Eingehens" auf die faktischen Voraussetzungen von benachteiligten Kindern können ohne Zwang zur letztlichen Anpassung nicht aufgefangen werden.

Literatur- und QuellenverzeichnisI. Gesetzestexte / Kommentare / Amtliche
Verlautbarungen

Arbeitsförderungsgesetz

Berufsbildungsgesetz

Kommentar Dr. H. Schieckel, Arbeitsförderungsgesetz, Berufsausbildungsförderungsgesetz, Berufsausbildungsgesetz, Band 1, 3. Auflage, Percha (am Starnberger See) 1974

Arbeitsförderungsbericht der Bundesregierung, März 1973, Bundesdrucksache 7/403

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nr. 2, Nürnberg 1970

ANBA, Nr. 10, Nürnberg 1970

Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Nr. 30, Nürnberg, den 24. Juli 1974

ibv, Nr. 33, Nürnberg, den 14. August 1974

ibv, Nr. 15, Nürnberg, den 14. April 1976

Interner Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit,
Nürnberg, den 22. Mai 1974

Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit,
Nürnberg, den 22. Juli 1974

II. Bücher / Aufsätze / Forschungsberichte

Arbeitsgemeinschaft "Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl", Fachausschuß 4:
Zur betrieblichen Lage älterer Stahlarbeiter -
Studien zur Mitbestimmungstheorie und Mitbestimmungspraxis, Band IV, Köln 1975

Inge Asendorf-Krings, Ingrid Drexel, Guido Kammerer, Burkart Lutz und Christoph Nuber,
Reform ohne Ziel? Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen, Köln 1975

Inge Asendorf-Krings, Ingrid Drexel und Christoph Nuber, Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit - Beiträge zu einer Qualifikationstheorie; in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (Hrsg.), Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation I, Frankfurt/M. 1976

Peter Binkelmann, Fritz Böhle und Irmtraut Schneller, Industrielle Arbeit und Berufsausbildungsrecht, Köln 1975

Peter Binkelman und Irmtraut Schneller, Berufs-
ausbildungsreform in der betrieblichen Praxis,
Köln/München 1975

Fritz Böhle und Norbert Altmann, Industrielle
Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt/M. 1972

Fritz Böhle und Dieter Sauer, Intensivierung der
Arbeit und staatliche Sozialpolitik; in: Leviathan,
Heft 1, Düsseldorf 1975

Hans Hofbauer und Friedemann Stooß, Defizite und
Überschüsse an betrieblichen Ausbildungsplätzen
nach Wirtschafts- und Berufsgruppen; in: Mit-
teilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsfor-
schung, Heft 2, Nürnberg 1975

Horst Kern und Michael Schumann, Industriearbeit
und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt/M. 1970

Burkart Lutz, Krise des Lohnanreizes, Köln 1975

Regine Marquardt, Sonderschule - und was nun?
Zur Situation von Sonderschülern auf dem Ar-
beitsmarkt und im Beruf, Köln/München 1975

Hans-Joachim Röhrs und Karlwilhelm Stratmann,
Die Jungarbeiterfrage als berufspädagogisches
Problem; in: Klaus Schweikert, Dorothea Grieger,
Wolf Waninger, Hartmut Seifert, Wolfgang Mönikes
und Dietrich Schmidt-Hackenberg, Jugendliche
ohne Berufsausbildung - ihre Herkunft, ihre Zu-
kunft - Schriften zur Berufsbildungsforschung,
Band 30, Hannover 1975

Jürgen Sass, Werner Sengenberger und Friedrich Weltz, Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Köln 1974

Klaus Schweikert, Dorothea Grieger, Wolf Waninger, Hartmut Seifert, Wolfgang Mönikes und Dietrich Schmidt-Hackenberg, Jugendliche ohne Berufsausbildung - ihre Herkunft, ihre Zukunft - Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 30, Hannover 1975

Dorothee Wilms, Ausbildung oder Ausbeutung, Die Wirtschaft - Wegbereiter zu moderner Berufsausbildung, Köln 1973

III. Sonstige Schriften

Leitfaden des "D..er Modells", Mai 1971

Sonderforschungsbereich 101: "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung" der Universität München, Teilprojekt C 3: "Prozesse und Probleme der Besonderung öffentlicher Bildung", München 1974 (Finanzierungsantrag)

Veröffentlichungen des Instituts für Sozialwissen-
schaftliche Forschung e.V. München (Stand 1976)

1. Buchveröffentlichungen

- Schmidt, G., *The Industrial Enterprise, History and Society: The Dilemma of German "Industrie- und Betriebssoziologie"* (Columbia University, Bureau of Applied Social Research), 1967
- Behring, K., Lutz, B., *Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Bayern*, in: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge, Hrsg., *Soziale Probleme der Automation in Bayern* (im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und soziale Fürsorge), 1969
- Altmann, N., Kammerer, G., *Wandel der Berufsstruktur* (im Auftrag des RKW), Carl Hanser Verlag, München 1970
- Lutz, B., Düll, K., Kammerer, G., Kreuz, D., *Rationalisierung und Mechanisierung im öffentlichen Dienst - Ein Gutachten für die Gewerkschaft ÖTV*, Carl Hanser Verlag, München 1970
- Lutz, B., Kammerer, G., *Mathematiker und Naturwissenschaftler an Gymnasien - Bedarf im Jahre 1980* (im Auftrag der Stiftung Volkswagenwerk), Carl Hanser Verlag, München 1970
- Altmann, N., Bechtle, G., *Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft* (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Carl Hanser Verlag, München 1971
- Altmann, N., Düll, K., Kammerer, G., *Öffentliche Verwaltung - Modernisierung als gesellschaftliches Problem* (im Auftrag des RKW), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt 1971
- Weltz, F., *Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt*, Forschungsbericht des RKW, Frankfurt 1971

- Böhle, F., Altmann, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit - Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung), Athenäum-Verlag, Frankfurt 1972, 22,-- DM
- Düll, K., Sauer, D., Verwaltungsmodernisierung und Politik, in: Materialien zur Verwaltungsforschung und Verwaltungsreform, Verein für Verwaltungsreform und Verwaltungsforschung e.V., Hrsg., Bonn 1972
- Lutz, B., Nase, H., Sengenberger, W., Weltz, F., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Forschungsbericht des RKW, Frankfurt 1973
- Behr, M., v., Schultz-Wild, R., Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst - Empirische Untersuchung zur Gruppierung von Arbeitsplätzen und zu Karrieremöglichkeiten des Personals in Betriebs- und Verwaltungsbereichen (im Auftrag der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts), Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973, 36,-- DM
- Weltz, F., Schmidt, G., Krings, I., Facharbeiter und berufliche Weiterbildung (im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung), Hannover 1973
- Nuber, Ch., Krings, I., Abiturienten ohne Studium - Möglichkeiten und Grenzen des beruflichen Einsatzes (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt 1973, 19,80 DM
- Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Ch., Ingenieure im Produktionsprozeß - Zum Einfluß von Angebot und Bedarf auf Arbeitsteilung und Arbeitseinsatz (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt 1973, 19,80 DM

- Schultz-Wild, R., Weltz, F., Technischer Wandel und Industriebetrieb - Die Einführung numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen in der Bundesrepublik (im Auftrag des RKW), Athenäum-Verlag, Frankfurt 1973, 24,-- DM
- Weltz, F., Schmidt, G., Sass, J., Facharbeiter im Industriebetrieb - Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt 1974, 19,80 DM
- Böhle, F., Lutz, B., Rationalisierungsschutzabkommen - Wirksamkeit und Probleme, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Hrsg., Schwartz & Co., Göttingen 1974, 16,-- DM
- Lutz, B., Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Hrsg., Schwartz & Co., Göttingen 1974, 16,-- DM
- Schmidt, G., Gesellschaftliche Entwicklung und Industriesoziologie in den USA - Eine historische Analyse (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, Köln 1974, 18,-- DM
- Sass, J., Sengenberger, W., Weltz, F., Betriebliche Weiterbildung und Arbeitskräftepolitik - Eine industriesoziologische Analyse (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, Köln 1974, 14,-- DM

Neuerscheinungen 1975/1976

Reihe: Arbeiten des ISF München

Lutz, B., Krise des Lohnanreizes - Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975, 48,-- DM

Düll, K., Industriesoziologie in Frankreich - Eine historische Analyse zu den Themen Technik, Industriearbeit, Arbeiterklasse, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975, 23,-- DM

Lutz, B., Kammerer, G., Das Ende des graduierten Ingenieurs? - Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975, 19,-- DM

Binkelmann, P., Böhle, F., Schneller, I., Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht - Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975, 22,-- DM

Asendorf-Krings, I., Drexel, I., Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Ch., Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen - Eine bildungspolitische Analyse auf empirisch-statistischer Grundlage, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975, 20,-- DM

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, Hrsg., Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I - Beiträge aus der laufenden Forschungsarbeit, Aspekte Verlag, Frankfurt, Sommer 1976, ca. 18,-- DM

Schultz-Wild, R., u.a., Personalpolitik in der Absatzkrise - Strategien und Maßnahmen betrieblicher Problembewältigung (Arbeitstitel), Aspekte Verlag, Frankfurt, Herbst 1976, ca. 16,-- DM

Marquardt, R., Sonderschule - und was dann? - Zur Situation der Sonderschüler auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf, Aspekte Verlag, Frankfurt, Sommer 1976, ca. 11,80 DM

Reihe: Forschungsberichte aus dem ISF München

Maase, M., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? - Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Sozialpolitik, Europäische Verlagsanstalt, Köln/München 1975, 19,-- DM

Binkelmann, P., Schneller, I., Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis - Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen bei der Steuerung betrieblichen Handelns, Aspekte Verlag, Frankfurt/München 1975, 19,-- DM

Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Aspekte Verlag, Frankfurt/München 1975, 17,-- DM

Düll, K., Sauer, D., Schneller, I., Altmann, N., Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt - Eine Untersuchung der gesellschaftlichen Bedingungen und Auswirkungen von technisch-organisatorischen Veränderungen in der Deutschen Bundespost, 2 Bde., Aspekte Verlag, Frankfurt/München 1976, 89,-- DM

Drexel, I., Nuber, Ch., v. Behr, M., Zwischen Anlernung und Ausbildung - Qualifizierung von Jungarbeitern zwischen Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen, Aspekte Verlag, Frankfurt/München, Sommer 1976, ca. 30,-- DM

2. Hektographierte Forschungsberichte des ISF (gelbe Reihe)

- Lutz, B., Kreuz, D., Wochenendpendler - Eine Extremform des Erwerbsverhaltens in wirtschaftlich schwachen Gebieten, dargestellt am Beispiel Ostbayerns (im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums), 1968, 17,-- DM
- Behring, K., Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten - Kriterien zur Beurteilung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte (im Auftrag des RKW), 1969 (vergriffen)
- Weltz, F., Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit - Ergebnisse einer Umfrage, Text- und Tabellenband (im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), 1970 (vergriffen)
- Kosta, J., Krings, I., Lutz, B., Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten - Ein Gutachten über notwendige Grundlagenforschungen und Möglichkeiten für pragmatische Verbesserungen der "Berufs"-Klassifikation (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung), 1970 (vergriffen)
- Biermann, S., Kreuz, D., Schultz-Wild, R., Vorgehensweisen und Konzeption der Stadtplanung - Analyse der Stadtentwicklungspläne von Chicago, Detroit, Paris und Stockholm (im Auftrag des Stadtentwicklungsreferats München), 1971, 15,50 DM
- Weltz, F., Schmidt, G., Arbeiter und beruflicher Aufstieg (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), 1971 (vergriffen)

Lutz, B., u.a., Modelluntersuchung eines geschlossenen Arbeitsmarktes am Beispiel des Wirtschaftsraumes Augsburg (im Auftrag des RKW), 3 Bde., 1972 (vergriffen)

Bechtle, G., Böhle, F., Düll, K., Lutz, B., Nuber, Ch., Sauer, D., Sengenberger, W., Soziale Ungerechtigkeit - Überlegungen zu einem Forschungsprogramm (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1972 (vergriffen)

3. Sonstige hektographierte Berichte

Lutz, B., Seyfarth, C., Informationen zur Situation des Jugendarbeitsschutzes, Forschungsbericht 02-1969 des Deutschen Jugendinstituts (im Auftrag des Deutschen Jugendinstituts), 1969

Lutz, B., Krings, I., Fleischer, J., Überlegungen zum Problem des "Bedarfs" an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose, HIS-Brief 10 (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1970

Lutz, B., Krings, I., Überlegungen zur sozioökonomischen Rolle akademischer Qualifikation, HIS-Brief 18 (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1971

Thode, H., Entwicklungstendenzen des Nachwuchses zum Höheren Lehramt 1967/1969 (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1970

Kreuz, D., Schultz-Wild, R., Heil, K., Standortverhalten und Standortprobleme von Betrieben in München, Referat für Stadtforschung und Stadtentwicklung der Landeshauptstadt München, Hrsg., 1972

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, Daten zum Weiterbildungsverhalten (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1973 (vergriffen)

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, Bekanntheit von Ausbildungsinstitutionen (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1973 (vergriffen)

4. Abgeschlossene, noch nicht veröffentlichte Arbeiten

Martiny, U., Zur Soziogenese von Erwerbslebenslauf und Beschäftigungsdeprivilegierung weiblicher Arbeitskräfte (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), 1971

Lutz, B., Neugebauer, E., Vergleichende Lohn- und Gehaltsstruktur-Erhebung in ausgewählten Betrieben Deutschlands und Frankreichs (in Zusammenarbeit mit dem Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Aix-en-Provence, im Auftrag des Centre d'Etude des Revenu et des Couts), 1973

Altmann, N., Bechtle, G., Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz (im Auftrag des RKW), 1974

5. Artikel

Düll, K., Sauer, D., Verwaltungsmodernisierung und Politik, in: Materialien für Verwaltungsforschung und Verwaltungsreform, Verein für Verwaltungsreform und Verwaltungsforschung e.V., Hrsg., Bonn 1972

Altmann, N., Böhle, F., Technischer Fortschritt und soziale Risiken, in: Bundesarbeitsblatt, Heft 2, 1973

Lutz, B., Sengenberger, W., Die Rolle von Kollektivvereinbarungen bei der Veränderung von Ungleichheiten in den Arbeitsbedingungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3, 1974

Lutz, B., Vorläufige Notizen zur gesellschaftlichen und politischen Funktion von Beruf, in: Crusius, R., Lempert, W., Wilke, M., Hrsg., Berufsbildung - Reformpolitik in der Sackgasse?, Reinbek bei Hamburg 1974

Düll, K., Sauer, D., Rationalisierung im öffentlichen Dienst, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2, 1975

- Schneller, I., Binkelmann, P., Betriebliche Reaktionen auf Reformen der beruflichen Grundbildung - Zum Verhältnis von öffentlich-normativen Regelungen und betrieblichem Handeln, in: Soziale Welt, Heft 2, 1975
- Böhle, F., Weltz, F., Sozialpolitische Probleme des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels, in: Vierteljahresschrift für Sozialrecht, Heft 1/2, 1975
- Böhle, F., Weltz, F., Zum Problem der Zumutbarkeit bei der Gewährung von Berufsunfähigkeitsrenten, in: Vierteljahresschrift für Sozialrecht, Heft 1, 1976
- Böhle, F., Sauer, D., Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik, in: Leviathan, Heft 1, 1975
- Böhle, F., Sauer, D., Replik auf die Bemerkungen von Claus Offe zum obigen Aufsatz, in: Leviathan, Heft 2, 1975
- Altmann, N., Böhle, F., Arbeitsprozeß und Sozialpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 6, 1975
- Böhle, F., Schneller, I., Jugendarbeitslosigkeit und die Mängel der Berufsausbildungsreform, in: Laturner, S., Schön, B., Jugendarbeitslosigkeit, Reinbek bei Hamburg 1975
- Drexel, I., Nuber, Ch., Die betriebliche Qualifizierung von Jungarbeitern im Spannungsfeld von Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 9, 1975
- Böhle, F., Schneller, I., Betrieblicher Arbeitskräfteeinsatz und Berufsausbildung. Ursachen für die Mängel von Berufsausbildung - Konsequenzen für Reformen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, 1976
- Asendorf-Krings, I., Schein und Wirklichkeit der Fachoberschule - Zur bildungspolitischen Funktion weiterführender beruflicher Schulen, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, Heft 1, 1976