

24. Februar 1991

Halbjahresarbeit zur
Diplom-Prüfung für Soziologen
an der Universität Hamburg

Elmshorn den 9.4.1991

Berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland
im Spannungsfeld industrieller Beziehungen

vorgelegt bei Professor Dr. H.W. Hetzler

von: Matthias Steppuhn
Schoenaich-Carolath-Straße 13
2200 Elmshorn

Contents

1 Zum Thema	4
1.1 Definitionen von Berufsbildung	6
1.1.1 Die legal-Definition	6
1.1.2 Philosophische Betrachtung	7
1.1.3 Politische Ziel-Definition	9
1.1.3.1 Die Konservativ-liberale Sicht	10
1.1.3.2 Die Perspektive der Linken	12
1.1.3.3 Der politische Konsensbereich	14
1.1.3.4 Zwischenbemerkung	15
1.2 Industrielle Beziehungen	16
2 Der Stand der Dinge	19
2.1 Der rechtliche Rahmen	21
2.1.1 Das BBiG	21
2.1.2 Das BAföG	22
2.1.3 Das BetrVG	23
2.1.4 Arbeitsförderungsgesetz (AFG)	24
2.1.5 Bildungsurlaub	26
3 Die Akteure	28
3.1 Die Arbeitnehmervertreter	28
3.1.1 Das Interesse an Bildung	29
3.1.2 Auslöser der gewerkschaftlichen Diskussion	31
3.2 Die Arbeitgebervertreter	32
3.2.1 Das Interesse an Bildung	32
3.2.2 Kosten der Aus- und Fortbildung	34
3.3 Der Staat	35
3.3.1 Funktionen des Akteurs Staat	35
3.3.2 Ziele des Akteurs Staat	36
4 Das Spannungsfeld	38
4.1 Problemfelder der Interessenvertreter	39
4.2 Interessen der Vertretenen	39
4.2.1 Arbeitgeber-Interessen	40
4.2.2 Arbeitnehmer-Interessen	41
4.3 Die Streitpunkte	42
4.3.1 Der Inhalt von Bildungsmaßnahmen	42
4.3.2 Ort der Aus- und Fortbildung	43
4.3.3 Wann Bildung stattfindet	44
4.3.4 Teilnehmer von Bildungsmaßnahmen	45
4.3.5 Wer trägt die Kosten	47
4.3.6 Wer fällt die Entscheidungen	49
4.3.7 Verfügungsrechte über Bildungsinvestitionen	50
5 Ausgleichsinstanzen	51
5.1 Die individuelle Ebene	51
5.2 Die Betriebs Ebene	52
5.3 Die Tarif Ebene	57

5.4 Die Legislative Ebene	61
6 Quo Vadis ?.....	63
6.1 Das Dilemma einer Aus- und Fortbildungsplanung	64
6.2 Industrialisierung des Bildungssektors ?	65
6.3 Vernachlässigte Perspektive(n)	66
Anhang	69

1 Zum Thema

Berufliche Aus- und Fortbildung in Deutschland im Spannungsfeld industrieller Beziehungen, ist ein Titel der eigentlich etwas langatmig geraten ist. Dennoch entschloß ich mich ihn zu wählen. Diese Wahl möchte ich einleitend begründen.

Bildung ist zunächst ein nahezu klassisches Thema sozialwissenschaftlicher Betrachtung, so entwickelt z.B. Max Weber in seiner Herrschaftssoziologie den Gedanken des Gegensatzes zwischen Fach- und Kulturmenschentypus "Hinter allen Erörterungen der Gegenwart um die Grundlagen des Bildungswesens steckt an irgendeiner entscheidenden Stelle der durch das unaufhaltsame Umsichgreifen der Bürokratisierung aller öffentlichen und privaten Herrschaftsbeziehungen und durch die stets zunehmende Bedeutung des Fachwissens bedingte, in alle intimsten Kulturfragen eingehende Kampf des »Fachmenschen« - Typus gegen das alte »Kulturmenschentum«" ¹ Weber konstatierte die Entwicklung fort von "...der Qualität der Lebensführung, die als »kultiviert« galt, Ziel der Erziehung war..." ², hin zum bürokratischen Spezialistentum. Weber betont an dieser Stelle, daß seine Ausführungen nicht als wertend verstanden werden dürften.

Im Gegensatz zu dieser (zweifelsohne zu seiner Zeit berechtigten) Prognose Webers, wird derzeit wieder stärker Gewicht auf sogenannte »soziale Kompetenz« und Kommunikationsfähigkeit gelegt bzw diese Tendenz der gesellschaftlichen Gegenwart diskutiert. Diese vielfach auch als Schlüsselqualifikation bezeichneten »Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten« ³ werden zum Beispiel von M.Zarth als "Technikverständnis, Befähigung zur Kommunikation und Teamarbeit, Kreativität, Fähigkeit zu lebenslangem Lernen, Problemlösungsfähigkeit, Pflicht und Verantwortungsbereitschaft" ⁴ definiert. Obwohl diese Schlüsselqualifikationen meist im Zusammenhang mit beruflicher Bildung diskutiert werden, sind sie kaum noch im Weberschen Sinne als Fachqualifikationen zu werten. -Zu offensichtlich sind die Parallelen zu gesellschaftlich allgemein positiv gewerteten Kulturelementen. - Aus den hier (willkürlich) angeführten Beispielen, wird die Bedeutung der Bildung und gleichzeitig die enorme Spannweite des Begriffs deutlich; von kulturellem und sozialem Wissen, bis zu technischem⁵ know how. Aufgrund dieser Spannweite des Terminus »Bildung«, ist eine Einschränkung des Themas, so reizvoll es auch ist, unumgänglich.

Nun habe ich jedoch Weber und Zarth nicht völlig willkürlich gewählt. Die Beziehung auf wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtete Autoren markiert das Zentrum meines Interesses, die Funktion der (oder das Funktionieren von-) Bildung in der arbeitsteiligen Gesellschaft.

Die Begrenzung auf Deutschland ist aus recht naheliegendem Gründen gefallen; ich reflektiere hier nicht auf die um Aktualität ringende Floskel der aktuellen politischen Entwicklungen um die deutsche Einheit, (wie nahe sie einen auch immer persönlich betroffen hat). Entscheidend war die schlichte Tatsache, daß das Wissen über die vertraute Kultur eine Analyse auf ein solideres Fundament stellt. Dies gilt besonders, da man leicht geneigt ist, Verhaltensmuster welche für einen persönlich sinnlehr sind, oder Metaphern einer Kultur, deren Symbolik einem nichts sagt, gründlich fehl- zu interpretieren. Oder anders herum, um das Berufsbildungswesen

1)MaxWeber;»SoziologiederHerrschaft«in»WirtschaftundGesellschaft«S.578

2)a.a.O.S.578

3)MichaelZarth»BildungssystemundInnovationDieBedeutungderWeiterbildung«in»IAWMitteilungen1/89«

4)M.Zarthin»IAWMitteilungen1/89«S.58

5)DerBegriffTechniksolliernichtaufdiemechanisch-technischeBedeutungreduziertverstandenwerden

eines fremden Staates interpretativ zu bearbeiten, wäre es vorteilhaft wenn nicht notwendig, sich zunächst mit Kultur Tradition und Sprache desselben zu befassen, was das eigentliche Thema dominieren müßte.

Zum Schluß das Spannungsfeld der industriellen Beziehungen. Dieser Punkt ist für den Soziologen der wahrhaft interessante Punkt. Spannungen, Konflikte, Interessengegensätze und die Institutionen, Verbände, Werkzeuge und Gepflogenheiten ihrer Lösung (oder auch Pflege), bieten einen tiefen Einblick in die Funktionsweisen (unseres) gesellschaftlichen Zusammenlebens. Ziel dieser Abhandlung ist zunächst einmal die Darstellung der Interessenkonflikte und Konvergenzen der Akteure in Bezug auf Aus- und Fortbildung. Soweit möglich sollen die durch die kollektiven Akteure vertretenen Interessen auf Mitgliederinteressen und Organisationsinteressen und politische Interessen zurückgeführt werden. Hierbei werden leider die Gewerkschaften dominieren, da sie in der Literatur und in der Presse wesentlich stärker beobachtet werden, als dies mit den Arbeitgeberverbänden geschieht.

Diese Arbeit soll keine allgemeingültige Theorie der Entwicklung zum Ergebnis haben ! Sie hat auch nicht eine Bewertung des Systems der industriellen Beziehungen in Deutschland zum Ziel. Jedoch soll diese Arbeit in der Lage sein zu zeigen, daß dieses System sich dynamisch verändert und an die Erfordernisse der Zeit anpaßt. Ob die im Zuge dieser Anpassung zu beobachtende Bürokratisierung, die immer stärkere rechtliche und vertragliche Normierung aller Bereiche der industriellen Beziehungen, über einen längeren Zeitraum die Dynamik des Systems konterkarieren wird, muß dahingestellt bleiben - ist nicht Thema dieser Arbeit. (Auch wenn ich eine solche Entwicklung für möglich und bedenklich halte)

Zur Vorgehensweise: Zunächst soll der Begriff Berufsbildung geklärt werden. Dies soll, mit Blick auf die starke rechtliche Normierung, anhand des §1 Berufsbildungsgesetz erfolgen. Im folgenden Schritt werden die Erwartungen, welche an Bildung gestellt werden beleuchtet, was unmittelbar zu den politischen Zielen, welche mit oder über Berufsbildung verfolgt werden, überleitet. Anschließend wird der industrial-relations Ansatz Schlaglichtartig dargestellt und auf die bundesdeutsche Situation bezogen. Das zweite Kapitel wird der derzeitigen Situation gewidmet, da die Analyse einer dynamischen Gesellschaft (es sei unterstellt, daß die bundesdeutsche Gesellschaft dies {noch ?} ist) sich stets auf Momentaufnahmen beschränkt. Dies gilt besonders auch für den rechtlichen Rahmen, welcher sich unter stetem Einfluß von Interessengruppen und politischen Parteien wandelt. Im dritten Kapitel sollen die in die Auseinandersetzung involvierten Akteure und ihre Interessen beschrieben werden. Das Kapitel vier problematisiert die Interessengegensätze der Akteure sowie die konkreten Streitpunkte zum Thema Qualifizierung. Nach dem Konflikt werden die Ebenen des Ausgleichs thematisiert. Im Kapitel fünf werden diese Konfliktreduktions-Instanzen beschrieben und anhand ausgewählter Beispiele illustriert.

Das letzte Kapitel versucht einen Ausblick auf die zukünftige Entwicklung und stellt einige offen gebliebene Fragen, welche die Neugier des Autors beflügeln und beinahe die rechtzeitige Abgabe dieser Abhandlung verhindert hätten.

1.1 Definitionen von Berufsbildung

Der Terminus Berufsbildung läßt sich auf verschiedene Weise definieren. Neben der relativ eindeutigen juristische Definition existieren noch weitere Ansätze, auf philosophischer und poli-

tischer Grundlage.

1.1.1 Die legal-Definition

Eine legal-Definition von dem, was Berufsbildung ist, oder viel mehr von dem, was Berufsbildung sein soll, erfolgt im Berufsbildungsgesetz (BBiG vom 14.8.1969) Dieses definiert im §1 Berufsbildung:

- ”
- (1) *Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.*
 - (2) *Die Berufsausbildung hat eine breit angelegte berufliche Grundausbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen.*
 - (3) *Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.*
 - (4) *Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.*
 - (5) *Berufsbildung wird durchgeführt in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung) sowie in berufsbildenden Schulen und sonstige Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung.”*

1.1.2 Philosophische Betrachtung

Unter philosophischen Aspekten wird Bildung als Mittel von Selbstverwirklichung, Emanzipation, als Bürgerrecht definiert. *”Die Überzeugende Begründung einer aktiven Bildungspolitik kann - so möchte ich behaupten und auch argumentieren - nur in Anknüpfung an den Gedanken eines Bürgerrechts auf Bildung erfolgen.(...)Das Bürgerrecht auf Bildung ist zunächst ein soziales Grundrecht aller Bürger, das gleichsam den Fußboden absteckt, auf dem jeder Staatsbürger stehen darf und muß, um als solcher tätig zu werden.”*⁶ Dieses Recht ist **stets** ergänzungsbedürftig und **nie** erfüllt. Nach lesen und schreiben werden nun Fremdsprachen und mathematische- ebenso wie wirtschaftliche und politische Kenntnisse zum Inhalt dieses Bürgerrechts. Als zweite Komponente wird die Gewähr von Chancengleichheit betrachtet: *”Der zweite Aspekt des Bürgerrechts auf Bildung betrifft die Chancengleichheit in jenem rechtlichen Sinne, in dem dieser Begriff zumeist gemeint ist. Es darf keine systematische Bevorzugung oder Benachteiligung bestimmter Gruppen aufgrund leistungsfremder Merkmale wie Herkunft oder wirtschaftlicher Lage geben.”* Wobei es in der Diskussion durchaus streitig ist, ob Leistung die Chancen des Individuums schmälern oder verbessern darf. (Vom Postulat »alle Menschen sind gleich« ausgehend, können leistungsbezogene Differenzierungen durchaus als ungerecht abgelehnt werden) *”Aber die umwälzende Kraft des Bürgerrechts auf Bildung liegt in seinem dritten Aspekt. Rechtliche Chancengleichheit bleibt ja eine Fiktion, wenn Menschen auf Grund ihrer sozialen Verflechtungen und Verpflichtungen nicht in der Lage sind, von ihren Rechten Gebrauch zu machen. Wer seine Kinder zwar auf die höhere Schule schicken darf, aber durch*

6) Ralf Dahrendorf »Bildung ist Bürgerrecht« S.22ff

den Kenntnis- und Wunschhorizont seiner sozialen Lage - als Katholik etwa oder als Arbeiter, als Dorfbewohner - gar nicht auf den Gedanken kommt, dies auch zu tun, ist ein sehr abstrakter Staatsbürger der Theorie, doch nicht der Realität. Das jede Chance zwei Seiten hat, die der objektiven Möglichkeiten - der Erlaubnis - und die der subjektiven Möglichkeit - der Fähigkeit - ist ein Gedanke, der fast so alt ist wie die modernen Verfassungen, die dennoch immer wieder Menschen Dinge erlauben, ohne sie in die Lage zu versetzen, ihre Rechte auch auszunutzen." ⁷ Wobei Dahrendorf allerdings eine Empfehlung, wie konkret der Wunschhorizont der Menschen egalisiert werden kann, ohne zugleich die Freiheit des Individuums einzuschränken, vermissen läßt.

Im Gegensatz zu Dahrendorfs normativen Erwägungen, läßt sich Bildung auch in Bezug zu ihrer Funktion, wie sie ist oder auch wie sie wahrgenommen wird, analysieren.

Pierre Bourdieu betrachtet Bildung als Instrument der Distinktion. In seiner Betrachtung ist das Bestreben sich von den Schichten unter sich abzusetzen, verbunden mit dem Bestreben sich der Schicht über sich anzugleichen, der Motor von Bildungsanstrengungen und Auslöser der im wesentlichen künstlichen Obsoleszens von Bildungs-Zertifikaten. Dieser ewige Wettlauf zur Wahrung der Abstände, ändert nichts am System sozialer Differenzierung. Im Gegenteil, "...in allen diesen symbolischen Klassenkämpfen gegen die Träger kultureller Qualifikationsbescheinigungen sieht der »anmaßende« Herausforderer seine Kenntnisse und Fertigkeiten höchstwahrscheinlich zugunsten von »grundlegenderem« und »zweckfreierem Wissen abgelehnt..." ⁸ Der süffisante Spott auf die kaum definierbaren »Extrafunktionalen Qualifikationen« und ihre Funktion als Instrument der Herrschaftssicherung der Kaste der Träger der »legitimen Kultur«, wirft schillernde Schatten auf die in dieser Abhandlung noch folgende Darstellung politischer und wissenschaftlicher Begründungen der Notwendigkeit von »Schlüsselqualifikationen«. Der Gedanke ist im übrigen nicht ganz neu. Die Betrachtung von Bildung und speziell von Bildungszertifikaten als Instrument der Zugangsbeschränkung zu Schlüsselpositionen gesellschaftlicher Macht ist schon 1922 bei Max Weber zu finden: "Wenn wir auf allen Gebieten das Verlangen nach der Einführung von geregelten Bildungsgängen und Fachprüfungen laut werden hören, so ist dies selbstverständlich nicht ein plötzlich erwachender »Bildungsdrang«, sondern das Streben nach Beschränkung des Angebotes für die Stellungen und deren Monopolisierung zugunsten der Besitzer von Bildungspatenten der Grund." ⁹

Eine fatalistische Betrachtung fand ich in der »Computerwoche« vom 18.3.91, die allerdings ein unangenehm gerüttet Maß an Wahrheit enthält: "Jede Entwicklung in der Informatik, die man verstanden hat, ist veraltet." ¹⁰ Diese Einschätzung ist natürlich vernichtend für jeden Bildungsplaner, und so auch gemeint: "Wenn wir zum Beispiel nachdenken, was man etwa in den Grundschulen unterrichten sollte, dann müssen wir uns doch überlegen, wie die Welt zu dem Zeitpunkt ausschauen wird, wo die gegenwärtigen Kinder 15 oder 20 Jahre später als Diplomingenieure die Berufswelt betreten. Das heißt also wir müssen technische Prognosen machen über einen Zeitraum von vielleicht 15 oder 20 Jahre hinweg...eine Prognose über einen solchen Zeitraum...ist nur noch Science-fiction" ¹¹

7) a. a. O. S. 23f

8) Pierre Bourdieu »Die feinen Unterschiede« S. 517f

9) Max Weber »Soziologie der Herrschaft« in »Wirtschaft und Gesellschaft« S. 577

10) Prof. Hermann Maurer in seiner Laudatio zum 50. Geburtstag Wolfried Stucky's. zitiert nach »Computerwoche« vom 18.3.91

11) a. a. O. S. 94

Diese Kritik der Planungsmöglichkeit von Zukunfts-Optionen, leitet über zu der gesellschaftlichen Instanz, deren Aufgabe gerade in der Definition von Handlungsoptionen zur Zukunftsgestaltung liegt.

1.1.3 Politische Ziel-Definition

Die politischen Ziele von Bildung, werden naturgemäß von unterschiedlichen politischen Positionen aus definiert. So ist es nicht weiter verwunderlich, daß eine Vielzahl mitunter diametral entgegengesetzter Ziele propagiert werden. So soll die berufliche Bildung der Sicherung von Wohlstand und politischer Mündigkeit dienen, oder als Instrument zur Egalisierung. Anderen wieder ist die Chance auf Distinktion Anreiz zum Engagement auf dem bildungspolitischen Parkett.

Die Bundesregierung, seit 1983 eine konservativ-liberale Koalition, definiert folgende Ziele¹²:

- A) Ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen, - diese Forderung ist vor dem Hintergrund des Zurückliegenden »Baby Boomer« Problems am Ausbildungsmarkt zu sehen. Mittlerweile sind die Baby-Boomer vom Pillenknick abgelöst, daß Problem stellt sich nicht mehr. Der derzeitige Ausbildungsplatzmangel in den neuen Ländern ist durch den Strukturwandel bedingt, und bedarf des gleichen Engagements, wie die Baby-Boomer. Er erledigt sich selbsttätig.
- B) Förderung benachteiligter Jugendlicher, - als benachteiligt werden Jugendliche *”mit schulischen Defiziten und sozialen Schwierigkeiten ... es handelt sich insbesondere um ehemalige Sonderschüler, Jugendliche ohne Hauptschulabschluß und junge Ausländer”* gesehen. Um diesen einen Ausbildungsabschluß zu ermöglichen, sollen sie besonders gefördert werden.
- C) Der Ausbau eines flexiblen Systems der beruflichen Weiterbildung, - die Flexibilität des Weiterbildungssystems wird insbesondere im Hinblick auf die Einführung neuer Techniken für notwendig erachtet.
- D) Die schrittweise Herstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung, sowie ihrer Abschlüsse.

Nun ist es leider müßig darüber zu rasonieren, inwiefern solche Absichtserklärungen rhetorische Gischt darstellen und was tatsächliches politisches Ziel ist. Etwas deutlicher werden die politischen Zielsetzungen im Schlußbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages »Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000«. Diese Kommission wurde auf gesonderte Anträge der Fraktion der SPD und der (1987 noch im Bundestag vertretenen-) Fraktion der Grünen am 9.12.1987 vom Bundestag beschlossen. Dieser Abschlußbericht ist weitestgehend in zwei Stellungnahmen zu jedem Kapitel gegliedert. Zum einen die Mehrheitsauffassung und zum anderen die Minderheitsauffassung. Um diese Gliederung zu verständlich zu machen, müssen einige Anmerkungen zur Zusammensetzung des Ausschusses gemacht werden. Die CDU Fraktion entsandte 4, die SPD 3 FDP und Grüne je ein Mitglied in die Kommission. Neben diesen neun politischen Vertretern, wurden acht (! und damit den politischen Vertretern schon quantitativ nachgeordnet) *”nicht dem Deutschen Bundestag, der Bundesregierung oder einer Landesregierung angehörende Sachverständige”*¹³ in die Kommission aufgenommen. Wie mir informell durch einen Mitarbeiter des Projekts bestätigt wurde, läßt sich die Mehrheit dieser Experten Partei-politisch zuordnen, wobei der Proporz offenbar gewahrt wurde. Somit bildeten die Vertreter der Regierungskoalition die Mehrheit, die der beiden Oppositionsparteien die

12) vgl. »Bonner Almanach 1989/90« S.115 f (Herausgeber: Presse und Informationsamt der Bundesregierung)

13) Umdruck des Sekretariats der Enquete-Kommission »Zur Arbeit der Enquete-Kommission« vom 4.2.1991 S.1

Minderheit.

Dem Schema des Berichts folgend, soll hier zuerst die konservativ/liberale Lesart der *„Grundherausforderungen und Orientierungen für zukünftige Bildungspolitik“* dargestellt werden.

Die Konservativ-liberale Sicht Als Grundherausforderung wird an erster Stelle die Vermittlung und Pflege von Wertvorstellungen angesehen: *„es sind dies die Würde der Person und ihre Grundrechte...die Unantastbarkeit, Unverletzbarkeit und Unveräußerlichkeit der Person... Dazu gehören auch die Werte, die das Zusammenleben der Menschen von ihrer Menschenwürde her ordnen. Ihnen wird nicht Rechnung getragen mit einer gesellschaftlichen Verfaßtheit des Menschen, die auf Egalisierung, Integration und Kollektivierung ausgerichtet ist, sondern mit einer solchen, die Raum bietet für Individualisierung, Differenzierung und Pluralität.“*¹⁴ Diese Wertvorstellungen werden als pflegebedürftig eingeschätzt, da *„bei der Mehrheit der Bevölkerung eine labile Mischlage von Werten der Selbstkontrolle und Selbstentfaltung eingetreten ist, die Schwankungen der Wertprioritäten in unterschiedlicher Heftigkeit nicht ausschließt“*¹⁵

Es folgen die Punkte der wissenschaftlich-technologischen und demographischen Entwicklung sowie der Europäischen Integration und der Deutschen Einheit, welche die Bildungspolitik herausfordern. Als letzte Herausforderung wird der Strukturwandel in Produktion und Verwaltung gesehen. Dieser führt *„zu einer Verzahnung von Tätigkeitsbereichen und damit zu neuen Berufsstrukturen, bei denen Spezialkenntnisse und die Einsicht in übergreifende Zusammenhänge gleichermaßen verlangt werden“*¹⁶ Die Mehrheitsexperten sehen dem Einzelnen im Arbeitsleben eine größere Verantwortung zu wachsen, in der Wahrnehmung sich zunehmend komplexer gestaltender Aufgaben. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, wird *„vor allem allgemeine und überfachliche Leistungsdisposition gefragt...Mikroelektronik und neue Informationstechnologien müssen nicht allein technisch beherrscht werden. Gleichermäßen sind die Bereitschaft zu verantwortlichem Denken und Handeln und generalisierende Strukturierungs- und Problemlösungsfähigkeiten gefordert...für die eine breite allgemeine Grundbildung Voraussetzung ist.“*¹⁷ Solche gewünschte Änderung von Dispositionen und Einstellungen (sie werden hier nicht als Schlüsselqualifikationen bezeichnet, obwohl die Parallelen deutlich Zutage treten) wird nicht nur aus dem beruflichen Aspekt für wünschenswert gehalten. Es wird vielmehr darauf verwiesen, daß das Mehr an Freizeit und die veränderte und sich noch immer ändernde Rolle der Frau in unserer Gesellschaft, derartige verantwortliche Rationalisierungsfähigkeit komplexer Sachverhalte auch im Privatbereich erfordert, um *„im Sinne einer toleranten und globalen Gemeinschaft verschiedene Wege zu akzeptieren und als gleichwertig zu respektieren-aber sie auch zu ermöglichen und zu stützen“*¹⁸

Unter der Prämisse der vorstehenden Herausforderungen, sind folgende Orientierungen der Bildungspolitik gewünscht:

- A) Eine breite allgemeine und berufliche Bildung, welche neben der Vermittlung »anspruchsvoller Qualifikationen« auch »die Grundlegung personaler Selbstbestimmung

14) zitiert nach »Zur Sache 20/90« S. 43

15) a. a. O. S. 43

16) a. a. O. S. 46

17) a. a. O. S. 46f

18) a. a. O. S. 48

und sozialer Verantwortung« leistet. In diesem Sinne hat die berufliche Erstausbildung auch die Grundlage für folgende Weiterbildung zu legen.

- B) Werterziehung und Sinnorientierung. Diese Bildungsinhalte sollen selbstverantwortete Entscheidungen des Einzelnen ermöglichen, die von diesem begründet und getragen werden müssen. Es ist nicht das Ziel den perfekten Menschen zu bilden. *”Statt dessen geht es um die Anerkennung der Unvollkommenheit des Menschen.”*¹⁹ Dies soll ermöglichen, Chancen und Gefahren von Handlungen klarer abzuschätzen und auf der Grundlage individueller moralischer Vorstellungen zu bewerten.
- C) Straffung der Ausbildungszeiten und Konzentration der Inhalte. Die Straffung der Ausbildungszeiten wird in Hinblick auf die europäische Konkurrenzsituation angestrebt, man sieht sich dazu, bei einer Konzentration von Ausbildungsinhalten auf beständiges Grundlagenwissen sowie Lernmethodik und Verfahren zur Erkenntnisgewinnung, auch in der Lage.
- D) Erhalt der Vielfalt der Bildungsangebote, um dem Einzelnen die Wahlfreiheit zu ermöglichen.
- E) Positives Verhältnis zum Strukturwandel als Ausdruck der Freiheit, der Freiheit den Strukturwandel mitzugestalten und mitzuverantworten. *”Der Strukturwandel gehört zu einer Gesellschaft, die nicht erstarren will...Die Hinführung zu Entscheidungs- und Handlungskompetenz ist Aufgabe der Bildung und Erziehung. Der einzelne muß Mut zum Bekenntnis haben, Selbstbeherrschung üben und begründet entscheiden sowie nüchtern abwägen und sein Denken und Handeln in Verantwortung vor sich und der Allgemeinheit rechtfertigen können.”*²⁰

Die Perspektive der Linken Die Vorstellungen der Minderheitsexperten oder der politischen Linken, differiert schon in der Beschreibung der Zukunftsherausforderungen. Da die Ausführungen nicht in dem Maße allgemein, wie die der bürgerlichen Kommissionsmitglieder, ausfielen, sondern im Gegenteil und dankenswerterweise konkret politische Ziele beim Namen nannten, konnte und wollte ich mich gelegentlicher Stellungnahmen nicht enthalten, wiewohl mir die Gefahr der Vermengung von persönlicher politischer Wertung mit wissenschaftlicher Erkenntnis bewußt ist.

Die Kernaussage der linken Argumentation ist, daß Bildung mehr als nur die ökonomische Entwicklung berücksichtigen muß. Bildung soll vielmehr eine Reihe von Werten und Einstellungen vermitteln. Die Parallele zu der liberal/konservativen Position ist insofern gegeben. Bildung soll in der Auffassung beider Fraktionen Bereitschaft und Fähigkeit zu verantwortlichem Handeln vermitteln. Allerdings werden hier die Werte anders spezifiziert, hier bezieht sich die Verantwortung nicht global auf alles persönliche Handeln, sondern speziell auf das Verhindern der *”Auslöschung der Welt durch falsch verstandenen Fortschritt”*.²¹

Als weitere normative Ausrichtung der Bildung, werden ökologische Verantwortung, eine »interkulturelle Gesellschaft«²², Solidarität aller Menschen, eine durch die Größe der

19)a.a.O.S.51

20)a.a.O.S.55

21)a.a.O.S.60

22)vgl.a.a.O.S.70

weltweiten Verantwortung bedingte Verpflichtung zu Frieden und internationaler Zusammenarbeit und nicht zuletzt die Gleichheit der Geschlechter, als Bildungsinhalte gefordert.

Die Notwendigkeit dieser normativen Ausrichtung von Bildungsinhalten wird historisierend hergeleitet: *”Schon Ende des 19. Jahrhunderts standen Allgemeinbildung und Berufsbildung im Dienst der herrschenden (männlichen) Schichten. Bildung war in Dienst genommen, war mißbraucht zur Sicherung ständischer Machtinteressen.*

*Am Ende dieses langen Weges-nach Langemarck und Stalingrad, vor allem aber nach Auschwitz-verfügt das Bürgertum, das zum Träger der herrschenden Bildungsidee geworden war, politisch nicht mehr über die Macht und moralisch nicht mehr über die Autorität, sein Bildungskonzept durchzusetzen”.*²³ Diese rhetorisch hervorragend umgesetzte Polemik, die die historischen Realitäten nur unerheblich tangiert²⁴, weist den Bezug von Bildung zu politischen Perspektiven, welche durch vermittelte Werte geöffnet werden sollen. Die Notwendigkeit der Vermittlung von bestimmten Werten, liegt also in der gewollten Gestaltung der politischen Zukunft ! Diese Zukunft soll bestimmten Forderungen entsprechen. Zum einen soll als konkret-politische Forderung, das als Menschenrecht bezeichnete²⁵ Recht auf Bildung in eine neue deutsche Verfassung aufgenommen werden. Das Primat aller bildungspolitischen Aktivitäten hat die Gleichheit. Hierzu sollen alle Kinder gemeinsam erzogen werden, ohne Ansehen von sozialer oder ethnischer Herkunft oder des Geschlechts. Diese gemeinsame Erziehung soll durch ganztägige Betreuung an den Schulen und Erziehung zur Solidarität die Gleichheit des »realen seins« erreichen. *”Wenn der »Aufstieg durch Bildung« nicht Millionen von »Kellerkindern der Bildungsexpansion« ... zurücklassen soll, muß in der schulischen und der beruflichen Ausbildung sichergestellt werden, daß die weniger Erfolgreichen nicht aufgeben und abgeschrieben werden.”* Um dies zu erreichen, müssen *”große Anstrengungen den oft nur langsamer lernenden gelten”*²⁶ In diesem Sinne wird gefordert, *”daß die aus der Elternnachfrage erwachsende und ökonomisch sinnvolle Tendenz zu einem mindestens »mittleren Bildungsabschluß« institutionell und curricular als Normalfall begriffen werden muß”*²⁷ Die Auswirkungen, welche die faktische Eliminierung des »unteren Bildungsabschlusses« auf die allgemeine Einschätzung des »Mittleren Abschlusses« haben muß, wird nicht thematisiert. In einem Atemzug mit den Lernschwachen, werden die Frauen als förderungsbedürftige Randgruppe thematisiert: *”so könnte es zum Ende dieses Jahrhunderts endlich erreicht werden, den Frauen neben der Zugangsgleichheit qualitative und quantitative Ergebnisgleichheit zu sichern”*²⁸ Leider wird nicht weiter erläutert, wie institutionell oder politisch eine solche »Ergebnisgleichheit« erzielt werden soll, noch werden die Folgen eines solchen Eingriffs thematisiert. Dafür wird auf das Ziel verwiesen *”die Ausnutzung des einen durch das andere Geschlecht zu beenden”*²⁹ Das dieses Ziel sowohl am bierseligen Stammtisch als auch in frauenbewegten Kreisen heftigste Zustimmung ernten dürfte, ist eine nicht von der Hand zu weisende Vermutung. Leider kommt diese Formulierung des Ziels, der Gleichberechtigung von Mann und Frau, einer differenzierten Betrachtung des Themas nicht unbedingt entgegen, zumal man

23) a. a. O. S. 62

24) weder der »kleine böhmische Gefreite« (Hindenburg über Hitler), noch seine Führungskader waren von bildungsbürgerlicher Kultur übermäßig belastet. Un

25) allerdings ohne Verweis auf Dahrendorf

26) a. a. O. S. 74

27) a. a. O. S. 72

28) a. a. O. S. 59

29) a. a. O. S. 59

aus der Funktion (oder auch Dysfunktion) bestimmter Strukturen, nicht unbedingt den Zweck oder das Ziel dieser Strukturen ableiten kann. (So ist die Funktion der Frau in der Rolle der Mutter, nicht in männlichen Herrschaftsinteressen begründet, sondern mit einer recht hohen Gewißheit, in biologischen Vorgaben.)

Entsprechend zu dem bürgerlichen Gutachten, wird auch von der Linken eine aktuelle Variante der Begründung staatlicher Intervention im Bildungswesen angeführt. Die Schlagworte reichen von EG-Binnenmarkt, der unter der Perspektive der drohenden Ökonomisierung der Bildung angesprochen wird, bis zur Nord-Süd Problematik.

Da diese zum großen Teil mehr der allgemein-politischen Selbstdarstellung (Ende des kalten Krieges in Verbindung mit der Ausbeutung der dritten Welt soll Transferleistungen in die dritte Welt ermöglichen ³⁰) dienen, sollen sie hier nur als Schlagworte angeführt werden.

Zitieren möchte abschließend den Fauxpas, welcher die geforderte (ständige) Bildungskommission, in Anspielung auf die Leipziger Montagsdemonstrationen 1989/90, beinahe der tagespolitischen Aktualität opfert: *„Es ist das Volk, das seine Bildungspolitik formuliert und durchsetzt. Der Staat muß dafür den Rahmen schaffen und erhalten - mehr nicht.“*³¹ Wenn der Schreiber solcher Zeile den Inhalt derselben ernst nähme, dürfte er nicht in einer staatlichen Bildungsplanungskommission mitwirken, diese wäre nämlich überflüssig.

Der politische Konsensbereich Wie die obigen Ausführungen zeigen, lassen sich die Differenzen in der politischen Betrachtung des Themas Aus- und Weiterbildung im Wesentlichen auf die Diskrepanz der Zielvorstellung für eine zukünftige Gesellschaftsordnung reduzieren: Ein intendiertes Mehr (oder zumindest ein Nicht-Weniger) an individueller Freiheit und Verantwortung steht einer aus Gerechtigkeitserwägungen gespeisten Forderung nach mehr Gleichheit gegenüber. Da sich beide Zielvorstellungen über Bildung beeinflussen lassen, nimmt es nicht Wunder, daß eine ganze Reihe von Gemeinsamkeiten der politischen Richtungen existieren. Ein weiterer Aspekt, welcher weitgehende Konformität erklärt, ist die Tatsache, daß grundsätzliche gesellschaftspolitische Zielvorstellungen eine pragmatische Behandlung aktuell-politischer Entscheidungen, in weit geringerem Ausmaß tangieren, als dies die Erklärungen der Parteivertreter im allgemeinen erwarten lassen. Der Konsensbereich soll im Folgenden Stichwortartig skizziert werden.

Nach Übereinstimmender Auffassung der Kommission, sichern Bildung und Ausbildung die Entwicklung von Demokratie, Individuum, sozialen Zusammenhalt und Wohlstand. Sie sind wichtig für die Erhaltung der Natur.

- * Den Wohlstandsvorsprung gegenüber anderen EG-Ländern führt man auf das bessere Bildungssystem zurück. (bzw das mehr an Bildungsausgaben)
- * Bildungspolitisch will die Kommission die europäische Integration durch eine Internationalisierung *„des Studiums, von Forschung und Lehre“*³² vorantreiben.
- * Qualifikation soll mehr sein als Fachwissen. Selbständigkeit und Kommunikationsfähigkeit sollen Bestandteil von Bildung sein.

30) vgl. a. a. O. S. 59f

31) a. a. O. S. 69

32) a. a. O. S. 25

- * Bildung soll Verantwortung für die Gleichstellung der Frau übernehmen.
- * Die relative Zunahme von anspruchsvollen Arbeitsplätzen, gegenüber den einfachen Tätigkeiten, macht eine weitere Stützung von Randgruppen erforderlich. (z.B. Lernschwache)
- * Die Erstausbildung soll die Bereitschaft zum Life-long-learning vermitteln.
- * Bildung soll sich nicht am Bedarf, sondern an der Nachfrage der Bürger orientieren. (im Sinne von mehr als notwendig)
- * Ausbildungszeiten sollen verkürzt werden, das heißt das Berufseintrittsalter soll gesenkt werden, (-die Begründung wird an dieser Stelle nicht gegeben. Die seit einiger Zeit in der Diskussion befindliche, verweist jedoch auf die europäische Konkurrenzsituation, was der positiven Einschätzung des deutschen Bildungswesens im europäischen Vergleich widerspricht!). Dafür sollen Fortbildungsmöglichkeiten und das Studium neben dem Beruf verbessert/ermöglicht werden.
- * Weiter ist man sich einig, daß die Notwendigkeit von Fort- und Weiterbildung zunehmend auch den akademischen Sektor betrifft.
- * Die Kulturhoheit der Länder soll nicht angetastet werden, wenngleich eine stärkere Kooperation zwischen Bund und Ländern gefordert wird. Eine Angleichung der Bildungsinhalte wird angestrebt.

Zu erwarten steht, daß als Ergebnis des Konsensus über die zunehmende Bedeutung des allgemein theoretischen Wissens, der zweite Berufsschultag für die berufliche Ausbildung noch in dieser Legislaturperiode in die Gesetzgebung eingebracht wird.³³

Zwischenbemerkung Ein auf den ersten Blick erstaunlicher Sachverhalt ergibt sich aus dem Bericht der Enquete-Kommission: Unabhängig von der politischen Heimat, werten alle Kommissionsmitglieder die Bildungsexpansion positiv. Erklärbar ist dies aus der Zusammensetzung der Kommission. Alle Parteien delegierten die Kommissionsarbeit an ihre »Bildungsexperten«, in der Regel ihren »Obmann« für Bildungsfragen. Diese Mitglieder müssen als in den Apparat Bildung involviert betrachtet werden. Das Problem, welches sich bezüglich dieser politischen Experten stellt, ist demnach ähnlich gelagert wie das der politisch ausgewählten Fach-Experten. -Sie befinden sich in einem Loyalitätskonflikt. Zum einen sind die Experten dem Bildungsapparat verpflichtet, dem alle in der einen oder anderen Weise verbunden sind. - Sei dies nun als ein ein Lehramt ausübender Professor (die Fach-Experten), dessen auf ein eigenes Amt reflektierende Doktoranden, oder bei den politischen Experten der Waldorfpädagoge, die Lehrerin oder der Professor. Auf der anderen Seite sind dieselben Personen den politischen Parteien verpflichtet, deren Vertrauen sie in die Kommission entsandte. Daneben sind noch starke loyalitäts-Verpflichtungen zu sogenannten »Frauengruppen« zu verzeichnen. Alle aber eint die Loyalität zum Thema Bildung. Die eigene Bedeutung als »Experte« steigt mit der Bedeutung des Themas Bildung. An einer, zumal finanziellen Ausdünnung des Bildungsbereichs kann demnach keiner der Experten ein Interesse hegen. Entsprechend werden Rationalisierungspotentiale im Bildungssektor weitestgehend ignoriert. Zusammenfassend läßt sich sagen, daß sowohl die philosophischen als auch die politischen Erwägungen weniger auf eine Begriffsklärung zielen, als vielmehr fragen:

33) informelle Mitteilung seitens eines Mitarbeiters des Projekts. Die Einführung des zweiten Berufsschultages gilt als wahrscheinlich, ist jedoch noch nicht beschlossen.

A) wer gibt Bildungsinhalt und Umfang vor ?

B) was soll Bildung bewirken ? -> Zielfrage

C) wie ist dies zu legitimieren ?

Diese Eckpunkte divergierender Auffassungen sind nahezu unverändert auch in der Diskussion der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sie sind somit auch Bestandteil der Arbeitsbeziehungen.

1.2 Industrielle Beziehungen

Das Konzept der industriellen Beziehungen hat in Deutschland eine noch recht kurze Tradition. Es stellt faktisch den Import des "industrial relations" Ansatzes aus dem Anglo-amerikanischen Kulturkreis dar.³⁴ Dieser Darstellung von Müller-Jentsch ließe sich eine lange Tradition der Betriebssoziologie in Deutschland entgegenhalten. *"Die Betriebssoziologie hat es also zu tun mit dem Betrieb als institutionellem Gebilde, in welchem eine Mehrzahl von Menschen kooperiert."*³⁵ Diese Betriebssoziologie nahm auch recht früh den »industrial-relations« Ansatz wahr³⁶, allerdings wurde in Deutschland das kooperative-Moment lange in den Vordergrund gestellt. *"Bei den industriellen Beziehungen handelt es sich um jene vielfältigen und komplexen sozialen Beziehungen zwischen den in der Produktionseinheit Betrieb tätigen Gruppen und Individuen, vornehmlich aber um die Beziehungen zwischen Management und Arbeitnehmern (bzw. deren Repräsentanten). Wegen der widersprüchlichen Interessen, die hier aufeinanderstoßen, bilden sie die entscheidende Konfliktfront im Betrieb..."*³⁷ - Der Ansatz der industriellen Beziehungen thematisiert also Konflikte, deren Handhabung³⁸ und Pflege. *"Die Arbeits- oder industriellen Beziehungen sind zugleich soziale, wirtschaftliche und politische Beziehungen..."*³⁹, wobei soziale Beziehungen den auf kooperative Zusammenarbeit ausgelegten betrieblichen Arbeitsprozess, die wirtschaftlichen Beziehungen den Arbeitsmarkt und die politischen Beziehungen die Interessenorganisation (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) kennzeichnen. Der Zwang zur Kooperation aufgrund partiell gleichgerichtete Interessenlage bei wechselseitiger wirtschaftlicher Abhängigkeit, G.Sumner nennt dies "antagonistische Kooperation"⁴⁰, zwingt also zum politischen Abgleich der divergierenden Interessen. *"Wir halten es für gerechtfertigt, im Zusammenhang mit der breiteren Einführung von IuK-Technologien [Informations und Kommunikations-Technologien] in der Industrieverwaltung von einer »Politisierung des technisch-organisatorischen Wandels« zu sprechen"*⁴¹ Heidegger und Schmidt reflektieren bei dieser Aussage zwar ausdrücklich auf die Beschäftigungsbereiche neuer Technologien, es ist jedoch gestattet anzunehmen, daß der Unsicherheitsfaktor bei neuen Entwicklungen nur eine ohnehin bestehende Funktion offenlegt. Beide Seiten haben das gleiche Interesse am wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes, hierzu ist ein Zusammenarbeiten unumgänglich, wobei die Verteilung von Gewinnen und Verfügungsrechten ausgehandelt werden müssen, und dies

34) vgl. Müller – Jentsch »Soziologie der industriellen Beziehungen« S.10f

35) Goetz Briefs »Betriebssoziologie« in »Handwörterbuch der Soziologie« S.32

36) vgl. a. O. S.49

37) Walther Müller – Jentsch »Soziologie der industriellen Beziehungen« S.13

38) ich vermeide hier bewußt den Ausdruck "Lösung"

39) Müller – Jentsch S.18

40) in »Industrial Sociology«, S.468

41) Heidenreich/Schmidt »Neue Technologien und die Bedingungen und Möglichkeiten ihrer betrieblichen Gestaltung« in »KZfSS Jg.42 Heft1/90« S.41

beschränkt sich nicht auf die Einführung von IuK-Technik.

*” Charakteristisch für die Arbeitsbeziehungen im deutschsprachigen Mitteleuropa ist allerdings das hohe Ausmaß an teilweise gesetzlich garantierten, teilweise vertraglich vereinbarten Mitwirkungsmöglichkeiten. Sie erstrecken sich auf alle Problemebenen, insbesondere jedoch auf den Betrieb- und Unternehmensbereich sowie auf gesamtgesellschaftliche Problemfelder. Einmal handelt es sich um die Gewährleistung von Informations-, Konsultations- und Problemlösungsaktivitäten, die ... zu komplexen Mitbestimmungssystemen geführt haben. Zum anderen handelt es sich um die Einbeziehung der Interessenvertretungen ... in meinungsbildende und problemlösende Aktivitäten im vorparlamentarischen Raum, die ... in der Bundesrepublik ... zu einer weniger verfestigten, jedoch durchaus intensiven Kooperation in vielfältigen Gremien und Ausschüssen geführt haben”*⁴² Der Handlungsspielraum für die Partner bzw Kontrahenten der industriellen Beziehungen ist in Deutschland schon recht schmal geworden. *” Charakteristisch für die Durchführung von Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen ist ... das hohe Maß der Formalisierung und Regelmäßigkeit. Der Anteil der hauptamtlichen bzw frei gestellten Funktionäre der Vertragsparteien ist relativ hoch. Man kann also durchaus von einem professionellen Management der Arbeitsbeziehungen sprechen.”*⁴³ Diese Professionalisierung des Interessenausgleichs hat zweifelsohne eine hohe Sicherheit und Verlässlichkeit der Verhandlungsergebnisse für beide Seiten zur Folge. Gleichzeitig werden überflüssige Auseinandersetzungen vermieden. Auf der anderen Seite stehen jedoch die nichtintendierten Nebenfolgen dieser Professionalisierung. Da ist zum einen die mit jeder Bürokratisierung einhergehende Verselbständigung der Organisationsinteressen gegenüber den Interessen der eigenen Klientel. Das heißt, daß zum Beispiel Gewerkschaften nicht nur streiken um tarifäre Ziele durchzusetzen, sondern auch um Mitglieder zu gewinnen. (vgl. z.B. den Streik der Deutschen Eisenbahner Gewerkschaft im Dezember 1990 im Bereich der Deutschen Reichsbahn: Die Mitglieder wurden vor der Urabstimmung nicht über das Arbeitgeberangebot informiert, und das Streikergebnis gestaltete sich nahezu Deckungsgleich zum Arbeitgeberangebot, welches bereits vor dem Streik unterbrotet worden war.)

Daneben ist eine Ritualisierung von Tarifverhandlungen zu beobachten, welche auf längere Sicht zu einem Glaubwürdigkeitsverlust führen kann. Als aktuelles Beispiel seien hier nur die Tarifverhandlungen für den Öffentlichen Dienst im März 1991 angeführt. Die ÖTV forderte Lohnerhöhungen von 10,5%, wohingegen die Öffentlichen Arbeitgeber 4,2% boten. Fachjournalisten sprachen von Beginn des Tarifkonflikts an, von einer Zielgröße von 6%. Nach martialischen Warnstreiks und der obligatorischen Nachtsitzung, wurde am Morgen des 16.3.91 dann auch der Kompromiß verkündet - 6 Prozent⁴⁴ !

Ein weiteres Problemfeld der Professionalisierung, liegt in der Distanz von Vertretern und Vertretenen. - Der hauptamtliche Funktionär kann sich die Interessen seiner Klientel nur noch theoretisch erschließen, die Alltagserfahrung fehlt ihm.

42) Friedrich Fürstenberg » Kulturelle und traditionale Faktoren der Arbeitsbeziehungen aufgrund der Sozialstruktur « in » Handbuch der Arbeitsbeziehungen

43) a. a. O. S. 10

44) vgl. » das ÖTV magazin « Heft 4 / 91 S. 4

2 Der Stand der Dinge

Die rechtliche und organisatorische Ausgestaltung des beruflichen Schulwesens in Deutschland fällt in die Kompetenz der einzelnen Bundesländer ("Kulturhoheit"). In Folge dessen weist das Berufsbildungswesen "eine Vielzahl von Schularten und Bildungsgängen auf, die auf die unterschiedlichen bildungspolitischen Zielsetzungen und berufspädagogischen Vorstellungen in den Ländern zurückgehen."⁴⁵ Im Wesentlichen lassen sich die Berufsschulen jedoch in zwei Typen unterscheiden: Das eine sind die Teilzeitschulen, welche, im Rahmen der dreijährigen Berufsschulpflicht (bis zum 18. Lebensjahr bzw. bis zur Beendigung der Lehre herrscht in Deutschland Schulpflicht) die betriebliche Ausbildung (Lehre) flankieren. Diese Variante ist als duales Ausbildungssystem bekannt. Die zweite Variante ist die Vollzeitschule, in welcher "bei freiwilligem Besuch eine berufliche Aus- oder Fortbildung oder eine höherwertige Abschlußqualifikation vermittelt wird"⁴⁶

Derzeit gewinnt die schulische, theoretische Ausbildung immer stärker an Bedeutung. Wie die folgende Abbildung zeigt, nimmt der Anteil der weiterführenden Abschlüsse (Realschulabschluß und Hochschulreife) bei den jüngeren Kohorten gegenüber den älteren zu. Der gezeigte Trend zu höherwertigen Abschlüssen, als Ergebnis einer zunehmend länger andauernden Ausbildung im allgemeinbildenden Bereich ist eine Beobachtung, welche die Eingangsthese stützt. Die zweite Beobachtung ist die schrumpfende Halbwertszeit des Spezialwissens, welche sich in der steten Neugestaltung von Ausbildungsordnungen und Anerkennung von neuen Ausbildungsberufen widerspiegelt.

Das der Trend in Richtung höherwertiger Abschlüsse geht, zeigt sich zum einen bei den Schul-

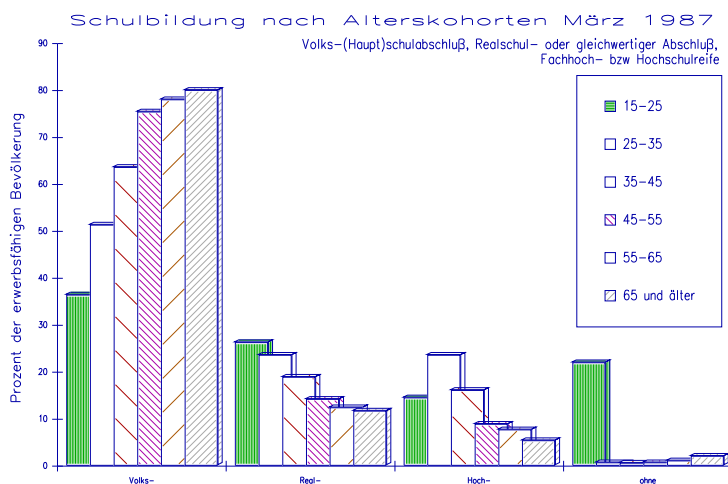


Figure 1:

abschlüssen. In den jüngeren Kohorten hat sich der Anteil der Realschulabschlüsse, wie auch der von Fachhoch- und Hochschulreife (im Chart unter Hoch-Schulreife summiert) zu Lasten des Hauptschulabschlusses stark erweitert, die Stetigkeit der Entwicklung läßt ihr Andauern vermuten. (Es sei denn, die Anforderungen würden verschärft) Die auffällige Sonderbewegung

45) Herrmann-Voit »Berufliche Schulen 1988/89« in »Wirtschaft und Statistik 2/1990« S. 110

46) Herrmann-Voit »Berufliche Schulen 1988/89« in »Wirtschaft und Statistik 2/1990« S. 110

der 15-25 jährigen Kohorte rührt nicht von einem zunehmenden Schulversagen her, sondern liegt in der zunehmenden Länge der Ausbildung begründet. (Der Hauptschulabschluß wird mit ca 15 Jahren abgelegt, das Abitur frühestens mit 19 Jahren !) Der im schulischen aufgezeigte Trend zeigt sich ebenfalls im beruflichen Bereich.

Als weiteres Indiz für eine zunehmende Bedeutung höherwertiger Bildungszertifikate weist

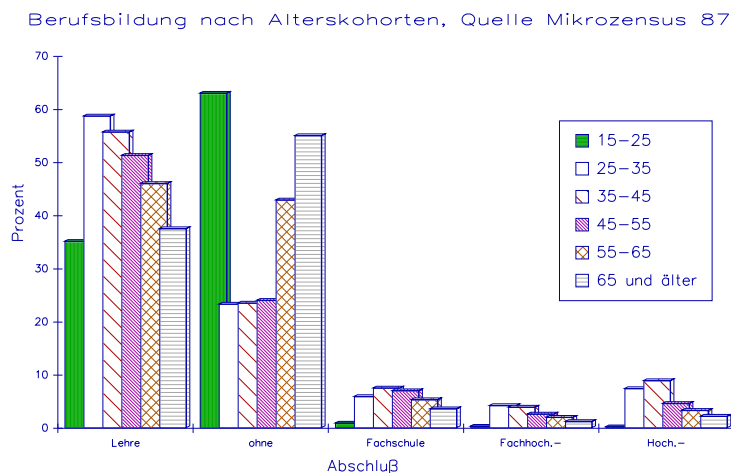


Figure 2:

der Trend in Richtung einer zunehmenden Bedeutung von (Berufs-) schulischen Abschlüssen. Allerdings ist ein Anteil von über zwanzig Prozent ohne berufsbildenden Abschluß (vgl. Abb. 2) in allen Altersgruppen (wobei die jünger als 25 jährigen aus oben erwähnten Gründen aus der Betrachtung ausgeklammert werden sollten) bemerkenswert. Das höhere Angebot an höherwertigen Abschlüssen führte bislang nur zu unerheblich höheren Anteilen dieser Kohorten in der Erwerbslosenstatistik, was zu erwarten stünde, wenn die Höherqualifikation nicht den Markterfordernissen entspräche. Möglich ist allerdings, daß sich nicht-adäquate Ar-

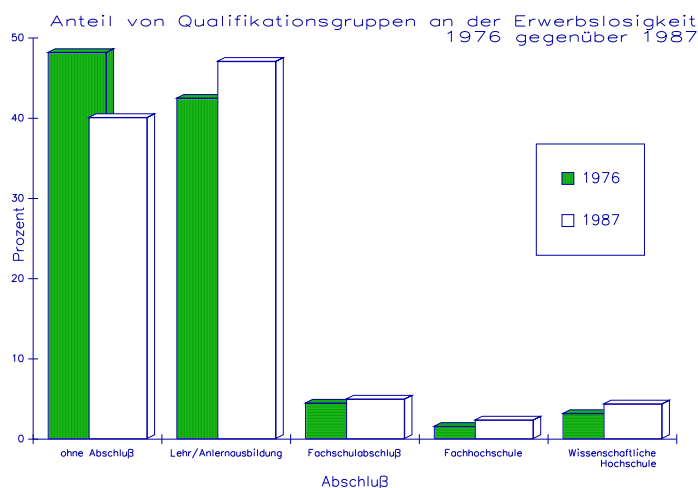


Figure 3:

beitsverhältnisse hinter diesen Zahlen verbergen. So behauptet zum Beispiel Pierre Bourdieu von der jungen Generation: *”Die strukturelle Dequalifizierung, von der alle Angehörigen der Generation getroffen werden und in deren Folge sich alle mit dem Gedanken vertraut machen müssen, für ihre Bildungstitel weniger zu erhalten als ihre Vorgänger-Generation, ist Grund jener kollektiven Desillusion, durch die diese geprellte und frustrierte Generation dazu gebracht wird, ihre mit Ressentiment geladene und vom Schulsystem genährte Revolte auf alle Institutionen auszudehnen.”*⁴⁷ Die These einer strukturellen Dequalifizierung, im Sinne einer Entwertung des sozialen Ansehens welches Bildungstitel vermitteln, verbunden mit einer gewissen Desillusionierung der Bildungsaspiranten, ist wohlbegründet. Das diese, durch ihre Inflationierung bedingte, soziale Entwertung von Bildungstiteln jedoch negativen Einfluß auf die objektiven Berufschancen hat, für diese These liefern die Daten des Statistischen Bundesamts in Deutschland nur einen schwachen Hinweis: *”1989 lagen für 1204000 oder rund 78% aller Auszubildenden Angaben über ihre schulische Vorbildung vor. Sie lassen erkennen, daß der anhaltende Trend zu höheren Bildungsabschlüssen bei den Schulabgängern auch das Qualifikationsniveau der Auszubildenden beeinflusst ... die Haupt und Realschulabgänger wurden im kaufmännischen Bereich am deutlichsten von Abiturienten verdrängt...”*⁴⁸ Diese Entwicklung muß aber keine Abwertung der Bildungstitel widerspiegeln, sondern kann auch darauf zurückgeführt werden, daß das Ansehen von, und die Anforderungen an Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich gestiegen sind.

Jedoch liegt das Problem der Bewertung der Adäquanz von Arbeitsverhältnissen zu den getätigten Bildungsinvestitionen, nicht allein in der unzulänglichen Datenbasis begründet. Ebenso problematisch ist die Definition eines Bewertungsschemas, anhand dessen die Adäquanz geprüft werden könnte.⁴⁹

2.1 Der rechtliche Rahmen

Grundlegend für alle Bildungsgesetzgebung, ist juristisch der ARTIKEL 2 des Grundgesetzes, welcher in Satz (1) bestimmt: *”Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.”* Dieses Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, wird in seinem Bezug auf Bildungsmöglichkeiten in den Bundesgesetzen ergänzt.

2.1.1 Das BBiG

(Berufs Bildungs Gesetz)

Das BBiG reglementiert zum einen die berufliche Bildung über die Definition dessen, was berufliche Bildung ist. (§1 BBiG Definition berufliche Bildung, §46 berufliche Fortbildung, §47 beruflich Umschulung)

Als Berufsbildung im Sinne des Gesetzes gilt die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Die Berufsausbildung hat in diesem Rahmen die Aufgabe, eine

47) Pierre Bourdieu » *Die feinen Unterschiede* » S. 243

48) Doris Stärk – Rötters » *Auszubildende 1989* » in » *Wirtschaft und Statistik* 10/1990 » S. 727

49) vgl. W. Rippe » *Zur Ausbildungsadäquanz der Arbeitsplätze von Hochschulabsolventen* » in » *Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt* »

breit angelegte berufliche Grundausbildung zu vermitteln. Dies hat in einem »geordneten Ausbildungsgang« zu erfolgen. Gegenüber der geforderten Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen und Fähigkeiten sowie von Berufserfahrung, als Inhalt einer Berufsausbildung, soll die berufliche Fortbildung die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten, erweitern, der technischen Entwicklung anpassen oder beruflichen Aufstieg zu ermöglichen

Die berufliche Umschulung wird als Instrument definiert, welches die Befähigung zu einer anderen beruflichen Tätigkeit vermitteln soll.

Die solchermaßen definierte Berufsbildung darf von allen persönlich und fachlich geeigneten Personen in allen geeigneten Einrichtungen vermittelt werden. Dies bedeutet jedoch, trotz des nahezu allumfassenden Textes im §1 Satz 2 BBiG eine Einschränkung der möglichen Ausbilder! Die fachliche Eignung wird in der Regel durch Zertifikate (z.B. Meisterprüfung) nachgewiesen, welche durch staatliche Stellen, oder durch, durch staatlich verliehenes Monopol hierzu ermächtigten, Stellen (z.B. Handwerkskammer), verliehen werden. Der Staat sichert sich im BBiG ein weiteres, aber direkteres Mittel der Intervention in die Berufsbildung: Im §46 BBiG wird die für die berufliche Fortbildung zuständige Stelle⁵⁰ mit der Regelung von Inhalt und Verfahren von Fortbildungsprüfungen betraut, während dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft in Zusammenarbeit mit dem Bundesminister für Wirtschaft, die Möglichkeit einer Rechtsverordnung (welche nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf!) eingeräumt wird, mittels der die Bezeichnung und die Anforderungen für einen Fortbildungsabschluß definiert werden kann.

2.1.2 Das BAföG

Das zweite Gesetz mit unmittelbarem Bildungsbezug, ist das Bundesgesetz über die individuelle Förderung der Ausbildung, kurz Bundesausbildungsförderungsgesetz oder BAföG. Dies Gesetz verfolgt zwei Ziele. Zum einen ist dies das, aus dem Sozialstaatsprinzip (Art 20 GG) und dem Gleichheitssatz folgende Ziel von Chancengleichheit im Bildungswesen. Zum anderen *” soll durch die individuelle Ausbildungsförderung auch die optimale **Ausnutzung der vorhandenen Bildungsreserven** erreicht werden. Es besteht ein öffentliches Interesse an der Erreichung eines möglichst hohen Bildungs- und Ausbildungsstandes der Bevölkerung, nicht zuletzt im Hinblick auf den Bedarf von Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. Dieses Interesse erhält nach dem Beitritt der DDR für die fünf neuen Bundesländer und für Berlin wieder besonderes Gewicht. Trotz dieses Interesses enthält sich der Staat jeder administrativen Einflußnahme auf die Ausbildungsentscheidung des Einzelnen und überläßt die Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Gesichtspunkte den Auszubildenden selbst.”*⁵¹ Dieser Hinweis auf den Verzicht »administrativer Einflußnahme« auf die individuelle Entscheidung, trotz aller detaillierter Gesetzgebung in Bezug auf Form und Inhalte von Aus- und Fortbildungsgängen, ist von besonderer Bedeutung. In ihm spiegelt sich das Selbstverständnis der herrschenden Gesellschaftsform wieder, welches der individuellen Entscheidung ein ungleich höheres Gewicht beimißt, als andere existente Gesellschaftsformen. *” §1 Grundsatz. Auf individuelle Ausbildungsförderung besteht für eine der Neigung, Eignung und Leistung entsprechende Ausbildung ein Rechtsanspruch nach Maßgabe dieses Gesetzes, wenn dem Auszubildenden die für seinen Lebensunterhalt und seine Ausbildung erforderlichen Mittel anderweitig nicht zur Verfügung*

50) in erster Linie Industrie- und Handelskammern, bzw. Handwerkskammern, für diverse Berufszweige sind jedoch besondere Kammern eingerichtet. vgl. §§ 74, 75, 79, 84, 87, 89.

51) Dr. Ulrich Ramsauer in der Einführung zur BAföG-Texte – Sammlung des dtv 17. Aufl. 11/90

stehen.“ Dies bedeutet, daß das Individuum neben der freien Entscheidung über die Art seiner Ausbildung einen Anspruch auf materielle Unterstützung für die Zeit der Ausbildung genießt, sofern es dessen bedarf. Naturgemäß unterliegt die Definition von "Bedürftigkeit" einer zwangsläufig subjektiven Wertung. So kann es eine mehr oder minder liberale bzw restriktive Ausgestaltung der Ausbildungsförderung zumeist Ergebnis tagespolitischer Zwänge, welcher Änderungen in der gesellschaftlichen Bewertung von Alimentierungsrechten und Pflichten offenlegt.

2.1.3 Das BetrVG

(Betriebsverfassungsgesetz) Das Betriebsverfassungsgesetz hat die Zielsetzung, *"die monokratische Struktur des Betriebes beseitigen und der Demokratisierung des Arbeitslebens dienen"* ⁵² In dieser Intention wird die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit und die Eigentums-garantie des Artikel 2/14 GG relativiert, oder auch eingeschränkt, durch Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer. Sofern Arbeitnehmer personell betroffen sind, räumt das BetrVG ihnen sogar ein Mitbestimmungsrecht ein. Da Aus- und Fortbildung die Belegschaft personell betrifft, unterliegt die Aus- und Fortbildung der Mitbestimmung.

Konkret gestalten sich die Arbeitnehmerrechte wie folgt: Der §96 Förderung der Berufsbildung verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Dies hat im Rahmen der betrieblichen Personalplanung unter Konsultation der für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen zu geschehen.(z.B. Handwerkskammern bei Gesellenprüfungen, oder das Arbeitsamt bei förderungswürdigen Fortbildungsmaßnahmen) Dem Betriebsrat steht ein Beratungs- und ein Vorschlagsrecht zu Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer im Betrieb. Nach §98 - Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen - hat der Betriebsrat *"bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen"*. Er kann der *"Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- oder arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt."* Für betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung, oder die Freistellungen von Arbeitnehmern für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung und auch bei der Übernahme von Fortbildungskosten durch den Arbeitgeber, steht dem Betriebsrat ein Vorschlagsrecht *"für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung zu."*

Für den Fall, daß eine Einigung über die Durchführung von Bildungsmaßnahmen, oder über die an einer solchen zu beteiligenden Personen nicht zustande kommt, so entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ist vom Gesetzgeber aus keine ständige Einrichtung, sondern tritt nur bei Bedarf zusammen. Jedoch räumt der Gesetzgeber die Möglichkeit ein, im Zuge von Tarifvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen, Ersatzweise eine ständige Schlichtungsstelle zu installieren.(§76 BetrVG)

Die Einigungsstelle, wie sie der Gesetzgeber vorsieht, *"besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem Unparteiischen*

⁵²)GünterSchaub»DerBetriebsrat«S.25

Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen.”⁵³

2.1.4 Arbeitsförderungsgesetz (AFG)

Ein wichtiges Instrument staatlicher Einflußnahme ist das Arbeitsförderungsgesetz. Es verfolgt mit seinen Bestimmungen über die Bildungsförderung vorrangig arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Ziele. Die bildungspolitischen Ziele haben daneben geringeres Gewicht.” *Diese Zielsetzung wird auch durch die Einordnung der Bestimmungen über die berufliche Bildungsförderung in das AFG deutlich, dessen Maßnahmen nach §1 darauf gerichtet sind, im Rahmen der Sozial- und Wirtschaftspolitik der Bundesregierung einen hohen Beschäftigungsstand zu erzielen und aufrechtzuerhalten.*”⁵⁴ Durch eine Verbesserung der Beschäftigungsstruktur soll das Wachstum der Wirtschaft zu gefördert werden. Diese Intention ist in einer Linie mit dem Magischen Viereck zu sehen, Stabilität des Preisniveaus - hoher Beschäftigungsstand - außenwirtschaftliches Gleichgewicht - stetiges angemessenes Wirtschaftswachstum. Dieses Credo Erhardscher Wirtschaftsphilosophie wurde 1967 im »Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft« festgeschrieben.⁵⁵ Das AFG kann also als ein Instrument zur Erreichung des politischen Ziels »Wohlstand für alle«⁵⁶ gesehen werden.

In diesem Zusammenhang ist die Unterscheidung zwischen der Förderung einer betrieblichen Ausbildung einerseits und betrieblicher Fortbildung und Umschulung andererseits von besonderer Bedeutung. *”Bei betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungen, die, wie erwähnt, nach dem BAföG nicht gefördert werden können, steht das **bildungspolitische Interesse** an der Schaffung der finanziellen Voraussetzungen für eine qualifizierende Ausbildung im Vordergrund.*”⁵⁷ Im Vordergrund des Interesses bei den Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen stehen dagegen arbeitsmarktpolitische Ziele, das heißt in erster Linie die Prävention oder Eliminierung von Arbeitslosigkeit. Daher wird dem Einzelnen gegenüber die Wahlfreiheit bei beruflichen Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen wesentlich restriktiver gehandhabt, als dies z.B. in der Ausbildungsförderung geschieht.

Den Text der rechtlichen Bestimmungen zur Bildungsförderung nach dem AFG, findet man im vierten Abschnitt unter den §§ 33 - 49 AFG. Der § 33 »Maßnahmen und Verfahren bei der Bildungsförderung« begründet zunächst die Pflicht der Bundesanstalt für Arbeit, zur Förderung der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie der berufliche Umschulung. Hierbei wird der Bundesanstalt ein Ermessensspielraum für die Einzelfallentscheidung eingeräumt.

Die Durchführung der Bildungsmaßnahmen und die Wahl des Trägers, fällt gleichfalls in den Ermessensspielraum der Bundesanstalt, allerdings ist die Bundesanstalt auf die Durchführung von Bildungsmaßnahmen verpflichtet (allein, in Kooperation mit anderen Bildungsträgern oder durch Beauftragung von Bildungsträgern), falls dritte in angemessener Zeit erforderliche Maßnahmen nicht anbieten, bzw ein solches Angebot nicht zu erwarten steht.

Der §34 definiert die verschiedenen beruflichen Bildungsmaßnahmen, welche durch die Bundesanstalt gefördert werden dürfen, bzw sollen. Diese Förderung von beruflichen

53) Günter Schaub »Der Betriebsrat« S.471

54) Dr Ulrich Ramsauer in der Einführung zur DTV Textausgabe »BAföG« S.XXI

55) vgl. Felderer – Homburg »Makroökonomik und neue Makroökonomik« S.158f

56) Ludwig Erhard 1957

57) Dr Ulrich Ramsauer in der Einführung zur DTV Textausgabe »BAföG« S.XX

Bildungsmaßnahmen *”erstreckt sich auf Maßnahmen mit ganztägigem Unterricht (Vollzeitunterricht), Teilzeitunterricht, berufsbegleitendem Unterricht und Fernunterricht, die im Geltungsbereich dieses Gesetzes durchgeführt werden”*. Allerdings wird vorausgesetzt: Daß die Maßnahmen Erfolg versprechen, was unter anderem anhand des Lehrplanes und der Qualifikation der Ausbilder zu überprüfen ist und daß die Kosten sich in einem vertretbaren Rahmen bewegen.

Hochschulausbildungen werden ausdrücklich von der Förderungsmöglichkeit ausgeschlossen:

”(4) Maßnahmen an einer Fachhochschule, Hochschule oder ähnlichen Bildungsstätte sind keine beruflichen Bildungsmaßnahmen im Sinne dieses Unterabschnittes.”

Im §36 [Voraussetzungen der individuellen Förderung] werden die Grenzen der in den §§ 40 (Berufsausbildungsbeihilfe für Auszubildende), 40a (Berufsausbildungsbeihilfe für Arbeitslose), 40b [Übergangsvorschrift für Berufsausbildungsbeihilfen] und 40c (Zuschüsse zur Berufsausbildungsförderung) definierten Förderungsmöglichkeiten des AFG gezogen. Hier werden die Leistungen zur individuellen Förderung beruflicher Bildung eingeschränkt auf die Fälle in denen *”der Antragsteller beabsichtigt, eine die Beitragspflicht begründende Beschäftigung im Geltungsbereich des Gesetzes aufzunehmen oder fortzusetzen”* und die Eignung des Teilnehmers einen Erfolg der Bildungsmaßnahme erwarten läßt. Eine weitere Restriktion der Ausbildungsförderung nach dem AFG wird in Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen eingeführt. Das vermittelte Wissen muß auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein. *”Die Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Fortbildung oder Umschulung soll nicht gefördert werden, wenn der Antragsteller voraussichtlich auf dem für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarkt innerhalb einer angemessenen Zeit nach Abschluß der Maßnahme in der angestrebten beruflichen Tätigkeit keine Beschäftigung finden kann.”* Im Umkehrschluß wird gleichzeitig die Umschulung aus Berufen mit guten Arbeitsmarktchancen eingeschränkt: *”Eine berufliche Umschulung aus einem Beruf, in dem ein Mangel an Arbeitskräften besteht, ist nur zu fördern, wenn schwerwiegende persönliche Gründe eine berufliche Umschulung erfordern.”*

In den §§ 37 [Negative Voraussetzungen einer individuellen Förderung] und 38 [Leistungen der Bundesanstalt bei Leistungsverzug anderer Stellen] werden die AFG *”Leistungen zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung (§§40 bis 49)”* auf die Fälle eingeschränkt, in denen nicht andere (öffentlich-rechtliche) Stellen leistungspflichtig sind. Allerdings wird eine Absicherung gegen den Leistungsverzug anderer öffentlich rechtlicher Stellen gewährt: *”(1) Solange und soweit eine öffentlich rechtliche Stelle die ihr gesetzlich obliegenden Leistungen (§37) nicht gewährt, hat die Bundesanstalt Leistungen nach den §§ 40 bis 49 so zu gewähren, als wenn die Verpflichtung dieser Stelle nicht bestünde.”*⁵⁸

Der Bundesanstalt wird die Lenkung von Art und Umfang der Förderung der beruflichen Bildung durch Anordnung aufgetragen (§ 39 AFG) Hierbei hat sie neben der bereits vorgestellten Möglichkeit der individuellen Förderung, auch die Möglichkeit der institutionellen Förderung. Ausschlaggebend für die institutionelle Förderung, ist *”die Art der Maßnahmen, die in den Einrichtungen durchgeführt werden sollen, und das von den Teilnehmern an diesen Maßnahmen im allgemeinen angestrebte Ziel der beruflichen Bildung.”*

58)§ 38Satz1AFG

2.1.5 Bildungsurlaub

Bildungsurlaub ist in Deutschland nicht einheitlich geregelt: *”Der 9. Saarländische Landtag hat kurz vor den Neuwahlen am 28. Januar 1990 mit der SPD-Mehrheit und gegen die Stimmen von CDU und F.D.P. ein Weiterbildungs- und Bildungsurlaubsgesetz beschlossen. Danach haben alle saarländischen Arbeitnehmer ab April 1990 das Recht, pro Jahr fünf Tage Urlaub für berufliche und politische Weiterbildung zu nehmen (vgl.gr Nr 2/89 S.39f). Bisher gibt es Bildungsurlaub -zu unterschiedlichen Bedingungen- bereits in den Bundesländern Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.(vgl.gr Nr.2/88 S.37)”*⁵⁹

Diese Bildungsurlaubsgesetze sind umstritten. Dr H.Schmidt⁶⁰ äußert sich uneingeschränkt positiv zum Bildungsurlaubsgesetz in Nordrhein-Westfalen: *”Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz gewährt einen Freistellungsanspruch für Weiterbildung, der produktiv für die Weiterbildungsmotivation, für die Wahrnehmung weiterer Bildungschancen genutzt werden kann und sollte.”* Dr. Schmidt verwarft sich gegen die Versuche (der Arbeitgeberseite) die Gewährung von Bildungsurlaub, mit Verweis auf nicht Berufsrelevante Inhalte der Veranstaltung zu verwehren. *”Die traditionelle Trennung zwischen beruflicher und nichtberuflicher Weiterbildung in weiten Bereichen ist mit sachlichen Argumenten nicht aufrechtzuerhalten; gerade die Einführung neuer Technologien zeigt, daß es auch in der beruflichen Weiterbildung neben den fachlichen Qualifikationen immer stärker auf soziale und berufsübergreifende (Schlüssel-) Qualifikationen ankommt.”*⁶¹ Da die Arbeitgeberseite, nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, daß aufgrund dieses Gesetzes Kosten entstanden, sich gegen die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub zur Wehr setzte, wurde die Problematik ein Fall für die Juristen: *”Umstritten waren fast ausschließlich Veranstaltungen in gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen für bestimmte Zielgruppen, bei denen neben der Allgemeinzugänglichkeit (...) bezweifelt wurde, daß sie der beruflichen und /oder politischen Weiterbildung dienen...”*⁶² Diese juristische Fußangel suchte die SPD-Regierung in Nordrhein-Westfalen in ihrem »Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der Weiterbildung« vom 16.11.1984 zu beseitigen *”Das dort erstmalig normierte Konzept der Vorleistungspflicht des Arbeitgebers bei zeitweiligem Einwendungsausschluß*⁶³ *ist ein erfolgversprechender Versuch, Barrieren bei der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs durch die sog. »bildungsfernen-Schichten« abzubauen”*⁶⁴ Wie dies Zitat zeigt, sind auch Juristen vor politischen Wertungen nicht gefeit, der Autor fährt resigniert fort: *”Dieses Konzept wird von der überwiegenden Rechtsprechung der Arbeitsgerichte entwertet, indem sie entgegen der ausdrücklichen gesetzlichen Konzeption die Anerkennung der Arbeitnehmerweiterbildungsveranstaltung zur Anspruchsvoraussetzung erklärt hat, die in vollem Umfang sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Arbeitsgerichten überprüft werden darf...”*⁶⁵ Beispiele für diese Rechtsprechungspraxis findet man z.B. in den BAG Entscheidungen 23.2.1989-8 AZR 185/86 , 8 AZR 185/87 und 8 AZR 185/88. In diesen Urteilen werden Klagen auf Lohnfortzahlung für den Zeitraum von gewerkschaftlichen Seminaren in den drei

59) Gewerkschaftsreport 3/90

60) Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung

61) aus dem Vortrag vor der Betriebsversammlung des Genossenschaftsverbandes Rheinlande.V. am 23.10.1987 in Köln

62) Joachim Kleve mann »Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen« in »Betriebs-Berater 3/89« S.216

63) d.h. der Arbeitgeber muß den Bildungsurlaub gewähren, ohne seine Inhalte auf Gesetzes-Verträglichkeit prüfen zu dürfen

64) Joachim Kleve mann »Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen« in »Betriebsberater 3/89« S.216

65) a.a.O.S.217f

Fällen, abgewiesen.

Die Seminare waren von den betroffenen Gewerkschaften durchgeführt worden, ohne daß die Gewerkschaften als Weiterbildungseinrichtungen anerkannt gewesen wären (Das DGB-Bildungswerk dagegen ist anerkannter Weiterbildungsträger!!)⁶⁶, was die Arbeitgeberseite zum Anlaß nahm, die Lohnfortzahlung zu verweigern. Da die Nutzung von Bildungsurlaub auch in den Ländern, in welchen er rechtlich verankert ist, nur rudimentär erfolgt, (1987 nutzten nur 7,8% der Beschäftigten ihren Bildungsurlaub - bezogen auf die Ländern mit gesetzlich geregelter Bildungsurlaubsanspruch.⁶⁷) scheint sich der Widerstand der Arbeitgeber in erster Linie an der möglichen Subventionierung von Gewerkschaftstätigkeit aus Betriebsmitteln zu entzünden.

”...Von den nicht berufsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen werden nach vorliegenden Umfragen etwa 50-60% für gewerkschaftliche Funktionärsschulungen eingesetzt. Hierzu hat sich jedoch eine einheitliche Beurteilungslinie der drei nordrhein-westfälischen Landesarbeitsgerichte herausgebildet. Sie geht eindeutig dahin, daß das Bildungsurlaubsgesetz nicht Schulungen von Gewerkschaftsmitgliedern und Gewerkschaftsfunktionären mit gewerkschaftlicher Zielrichtung erfaßt. Denn zu den Grundsätzen des Koalitionsrechts-so die Landesarbeitsgerichte gehört die koalitionspolitische Eigenständigkeit durch Gegnerfreiheit und wirtschaftlicher Unabhängigkeit.”⁶⁸

3 Die Akteure

Die kollektiven Akteure im Geschehen der industriellen Beziehungen, sind Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Diese auch als Tripartitmodell bezeichnete Anschauungsweise, soll die folgenden Betrachtungen strukturieren.

Zunächst folgt die Vorstellung der Akteure und ihrer Interessenlagen und -Differenzen.

3.1 Die Arbeitnehmervertreter

Die Arbeitnehmervertretung in der Bundesrepublik Deutschland stellen traditionell die Gewerkschaften. Walther Müller-Jentsch definiert: *”Die modernen Gewerkschaften sind Massenorganisationen mit zentralistisch-bürokratischen Organisationsstrukturen...2.Die modernen Gewerkschaften sind befestigte Gewerkschaften...”*⁶⁹ Die Formulierung »befestigte Gewerkschaften«, soll ausdrücken, daß die Gewerkschaften gesellschaftlich nicht mehr in ihrer Existenz in Frage gestellt sind, Gesetzgeber, Arbeitgeber und öffentliche Meinung anerkennen *”als legislativ niedergeschlagenes Zugeständnis, daß die Gewerkschaft ein »Organ der Volkswirtschaft« ist”*⁷⁰

66) vgl. »Betriebs-Berater 7/89« S.502f

67) vgl. Gewerkschaftsreport 2/88 S.37

68) Dieter Stegein »gr 4/88« S.26

69) W. Müller-Jentsch »Soziologie der industriellen Beziehungen« S.60f

70) a. a. O. S.61

3.1.1 Das Interesse an Bildung

Die Gewerkschaften als Arbeitnehmervertreter haben aus einer Vielzahl von Gründen ein Interesse an einer Einflußnahme auf Form und Inhalt von Bildungsmaßnahmen. Das Zentrum des gewerkschaftsseitig veröffentlichten Interesses ist jedoch die Weiterbildung als Arbeitsmarktpolitisches Instrument.

In diesem Kontext wird intendiert, daß betriebliche Fortbildung auch überbetrieblich relevantes Wissen vermittelt, und somit die Arbeitsmarkt-Chancen des Arbeitnehmers erhöht.

Auf der anderen Seite soll eine regelmäßige Weiterbildung von Arbeitnehmern eine indirekte Arbeitszeit-Verkürzung bewirken, wovon man sich Beschäftigungs-Effekte verspricht.⁷¹

Ein nicht zu vernachlässigender Punkt der Zielsetzung in der gewerkschaftlichen Politik, ist selbstverständlich die Kostenfrage, daß heißt die Kostenübernahme für Bildungsmaßnahmen durch die Arbeitgeber:

*„Die Unternehmen sollten dafür gewonnen werden, der Weiterbildung der Beschäftigten auf allen Qualifikationsstufen größere Beachtung und Förderung zu schenken. Insbesondere geht es darum, bereits das Entstehen von potentiellen Problemgruppen zu vermeiden, also An- und Ungelernte durch außer und innerbetriebliche Maßnahmen zu Berufsabschlüssen zu führen, Modernisierungsrückstände in der Qualifikation bei Facharbeitern frühzeitig auszugleichen und ein kontinuierliches Anheben des gesamten Qualifikationsniveaus sicherzustellen. Dies wird nur gelingen, wenn neben der angeordneten Fortbildung auch freiwillige Teilnahme der Beschäftigten an von diesen selbst auszuwählenden Bildungsmaßnahmen aktiv und nachhaltig gefördert wird.“*⁷² In der gewerkschaftlichen Diskussion wird also eine arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von berufsbildenden Maßnahmen, in Abhängigkeit zu einer Möglichkeit der freiwilligen Teilnahme an nicht durch Betriebsnotwendigkeiten diktierten Bildungsmaßnahmen gestellt. Eine aktive und nachhaltige Förderung ist in diesem Kontext die recht prosaisch geratene Umschreibung für das Tragen der Kosten.

Die Verantwortung für die berufliche Qualifikation wird gewerkschaftsseitig allein den Arbeitgebern übertragen (außer in konkreten Krisensituationen) *„...Der Vorwurf muß dort ansetzen, und sich gegen diejenigen richten, die sich jeglicher Verpflichtung auszubilden entziehen. Und es gibt sehr viele, allzuwiele im Arbeitgeberlager, die ohne Rücksicht auf das gesellschaftliche Umfeld, aber auch ohne nachteilige Konsequenzen befürchten zu müssen, keine Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Dafür haben wir als Gewerkschaften überhaupt kein Verständnis. Wo indes die Freiwilligkeit versagt, ist der Ruf nach dem Staate nicht unangebracht.“*⁷³ Der Staat soll demnach, mutmaßlich mit Zwangsmaßnahmen, die Arbeitgeber zur Übernahme der Verantwortung motivieren, da aufgrund der sich wandelnden Anforderungen an die Qualifizierung befürchtet wird: *„Unqualifizierte und falsch qualifizierte Arbeitskräfte werden in der Zukunft auch schlechter in den Produktionsprozeß eingegliedert werden können. Der Wandel der Arbeitsstrukturen, das Weggehen vom Taylorismus, von kurzen Arbeitstakten mit geringen Arbeitsinhalten hin zu anspruchsvolleren, eine höhere Qualifikation voraussetzende Tätigkeiten wird dazu führen, daß Arbeitskräfte mit einer unzureichenden Qualifikation immer schlechter in den Produktionsprozeß eingegliedert werden können.“*⁷⁴

71) vgl. Ehmman, Christoph: »Qualifizieren statt Entlassen – Personalanpassungsmöglichkeiten durch integrierte Weiterbildungsplanung am Beispiel der We...

72) Ehmman, Christoph: »Qualifizieren statt Entlassen« S.10

73) Ehmman, Christoph: »Qualifizieren statt Entlassen« S.10

74) Eisenmann, Ernst: »Neues Aktionsfeld? Berufliche Weiterbildung und Tarifpolitik« in: »Gewerkschaftsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft 5/8

Zuletzt soll ein, in gewerkschaftlichen Publikationen zum Thema gewöhnlich nicht enthaltener, Aspekt des Bildungsengagements behandelt werden. Die Verhandlungsergebnisse der Gewerkschaften stehen allen Arbeitnehmern zur Verfügung, sie sind ein kollektives Gut. Der Arbeitnehmer als einzelner, kann also bei rein rationaler Abwägung zum Schluß gelangen, daß das Verhalten als »free-rider« mehr persönliche Vorteile bietet, als das mit- Tragen der Kosten der Erstellung des »common-good«. In der Tat haben die Gewerkschaften wenig Möglichkeiten persönliches Interesse an einer Mitgliedschaft zu erzeugen. In Wirtschaftszweigen in welchen eine starke gewerkschaftliche Präsenz über Konformitätszwang Mitglieder rekrutiert, fällt dieses Problem naturgemäß nicht auf, aber wie wird eine solche starke Präsenz aufgebaut ? Walther Müller-Jentsch erklärt *”Die Bindung an die Organisation erfolgt normativ durch Agitation und Bildung...im Verlaufe seiner beruflichen Sozialisation erlernt er [der Arbeitnehmer Anm.d.V.] nicht nur qualifikatorische Fertigkeiten...sondern eignet sich auch solidarische Orientierung und Verhaltensweisen an”*⁷⁵ Daneben zählt Müller-Jentsch noch sozialen Zwang und finanzielle Leistungen, wie z.B. Streikgeld, als Motive einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf, das Gewicht von Bildung als Norm vermittelndes Instrument wird dadurch aber nicht eingeschränkt. Die Bedeutung, welche der Norm »Solidarischen Verhaltens« beigemessen wird, kann man nahezu täglich der Zeitung entnehmen. Nahezu kein Bericht zu Veranstaltungen von Gewerkschaften kommt ohne Beschwörung des solidarischen Kampfes der Arbeitnehmer für eine gleichberechtigte Zukunft aus. Problematisch für diese, für den Bestand der Organisation für Unverzichtbar gehaltene, Einstellung, ist die technologisch bedingte Qualifizierungslage. Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen finden meist bei dringendem Qualifikationsbedarf, mitunter unter Zeitdruck statt. *”Die Qualifikationsmuster der Mitarbeiter erhalten bereits durch diese eingestreuten Qualifikationsmaßnahmen eine jeweils individuelle Ausprägung”*. Die *”Nachteile der Individualisierung liegen in der Abkoppelung von gruppenorientierter Absicherung...Die Individualisierung ist somit zwar allseits relevant, wird auch von den Arbeitnehmern durchaus geschätzt, ist aber im Rahmen kollektiver Planungen und Interessenvertretung eher störend”*⁷⁶ Werner Dostal reflektiert in dem Text zwar auf die zunehmende Schwierigkeit der Interessenvertretung, welche allein schon ein bildungspolitisches Gegensteuern notwendig machen würde.- Der solidaritätsfeindliche Effekt der beobachteten Individualisierung gefährdet die Gewerkschaften im Bestand. (So diese nicht ihr Selbstverständnis korrigieren)

3.1.2 Auslöser der gewerkschaftlichen Diskussion

Die Weiterbildungsdiskussion innerhalb der Gewerkschaften, erlangte erst mit der Beschäftigungskrise (-Werftkrise und Rationalisierungs-Entlassungen) Anfang der achtziger Jahre Bedeutung. Unter dem Slogan »neue Techniken mit uns Sozial gestalten« veröffentlichte der Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV 1987 als Argumentationshilfe ein Papier, welches bestehende Betriebs-/Dienstvereinbarungen *”zur Regelung von Rationalisierungsproblemen”*⁷⁷ zusammenfaßt. Geregelt wurden diesem Papier zufolge Inhalte von Fortbildungsmaßnahmen, es wurden über Bedienerwissen hinausgehende Bildungsmaßnahmen vereinbart. Es wurden

⁷⁵) W. Müller-Jentsch »Soziologie der industriellen Beziehungen« S.83

⁷⁶) Dostal, Werner »Neue Techniken und Qualifikation« in »Neue Techniken verändern die Arbeitswelt von Angestellten« S.34f

⁷⁷) »Dienstvereinbarungen zur Regelung von Rationalisierungsproblemen Teil Elektronische Datenverarbeitung« Eigendruck der ÖTV Stuttgart 1987

auch Vorschlagsrechte der Betroffenen und des Personalrats festgeschrieben. Als ein ausgesprochen interessanter Punkt stellt sich der letzte Regelungspunkt dar: In ihm wurden die möglichen Fortbildungsveranstalter festgeschrieben; neben Vertretern der Datenverarbeitungshersteller, Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht - Gewerkschaften ! Hier zeichnet sich ein unangenehmer Interessenkonflikt ab, welcher Arbeitgeberseits zu einer Reihe von Klagen Anlaß gab. (vgl. den Abschnitt zum Bildungsurlaub S. 77ff) Einmal davon abgesehen, daß die Kompetenz von Gewerkschaften zum Thema elektronischer Büroautomation (auf welche Sparte sich die Zusammenfassung von Betriebsvereinbarungen bezieht) in Frage gestellt werden darf, droht die Gefahr, daß die Auslastung der gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen ein gewichtigeres Argument für die gewerkschaftliche Bildungspolitik wird, als es die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder sind. (Da die Verluste, welche die gewerkschaftlichen Bildungs-Stiftungen produzieren, im Endeffekt aus der Gewerkschaftskasse getragen werden, ist dies eine durchaus reale Gefahr.)

Die Argumentation der Gewerkschaften, zur Begründung ihres Engagements im Berufsbildungsbereich läßt sich unter folgenden Schlagworten summieren:

- Erkennen der besseren Arbeitsmarktchancen von breit qualifizierten Arbeitnehmern
- Erkennen der weitgehenden Erfolglosigkeit von Qualifizierungsprojekten in der Krise
- Erkennen der Versäumnisse in der Weiterbildung seitens Arbeitgebern und öffentlicher Hand

Unter diesen Prämissen, sehen sich die Gewerkschaften, zumindest die Bildungssekretariate, zum Handeln berufen.

3.2 Die Arbeitgebervertreter

Frei nach Walther Müller Jentsch⁷⁸ sind drei Formen von Arbeitgebervereinigungen möglich:

- A) Kartelle; diese richten sich gegen (ausländische) Konkurrenz, sind in Deutschland jedoch verboten -> Bundeskartellamt wacht über den Wettbewerb
- B) Anti-Streik Koalitionen
- C) Lobby Verbände

In Deutschland entwickelten sich dauerhafte Arbeitgeberverbände seit dem letzten viertel des 19. Jahrhunderts, vor allem in handwerklichen Branchen (z.B. Bauwirtschaft). Diese Entwicklung stellte eine Reaktion auf die Gründungen von Arbeitnehmer Koalitionen und der hieraus den Arbeitnehmern zuwachsenden Verhandlungsmacht dar. Eine zweite Gründungswelle folgt um die Jahrhundertwende, zunächst in der Schwer- und Metallindustrie, infolge der ausufernden Arbeitskämpfe in dieser Sparte. Im Jahre 1913 fusionieren der »Verein deutscher Arbeitgeberverbände« und die »Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände« zur »Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände«.

3.2.1 Das Interesse an Bildung

Die Entwicklung der Technologie, und hierunter darf nicht ausschließlich Anlagen und Apparate orientierte Technik verstanden werden, sondern ebenso organisatorische und soziale Technolo-

78) vgl. W.M. Jentsch »Soziologie der industriellen Beziehungen« S. 131f

gie, ist ein Motor der Veränderungen von Ausbildungsinhalten und Formen.

Speziell für Deutschland gilt, wegen des hohen Lohn- und Lohnnebenkostenniveaus, daß vorrangig technologischer Vorsprung Arbeitsplätze und Wohlstand sichern muß. *”Flexible Spezialisierung ist die zwingende Reaktion der Unternehmen zur Sicherung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit (...) Die Technologieentwicklung und -nutzung ist dabei nur die eine Prämisse dieser Strategie, die Qualifikation der Mitarbeiter die andere. Beide Faktoren sind auf das engste verknüpft und bedingen sich gegenseitig”*⁷⁹

Dieser Trend zur formalen Höherqualifizierung wird auch von anderen Autoren ähnlich gesehen, jedoch bestreiten z.B. Heidenreich und Schmidt seine Bedingung durch die Notwendigkeit flexible steuerungsintensivere Marktsegmente zu bearbeiten. *”Vielmehr ist er in vielen Betrieben Gegenstand intensiver Verhandlungen..”*⁸⁰ Die Verhandlungsführer sind in diesem Konzept Personalabteilungen, Betriebsräte und Vorgesetzte, welche aus verschiedenen Gründen gegen eine (externe) Rekrutierung von formal höherqualifizierten Mitarbeitern opponieren. Wie Heidenreich und Schmidt zu ihrem *”Dennoch halten wir die Einstellung formal höherqualifizierter Mitarbeiter in den steuernden Abteilungen für den dominanten Trend”*⁸¹ gelangen legen die Autoren zwar nicht dar, die abrupte Wendung in der Argumentation verweist dafür implizit auf die von den Autoren angezweifelte Kausalität.

Wohin führt nun aber die technologische Entwicklung, zum optimal an die Maschine angepaßten Arbeitnehmer, oder bricht das Ende des Zeitalters des Taylorismus an? *”Die Arbeitzerlegung weicht zunehmend der Integration und Verzahnung von Aufgaben. Daraus resultieren höhere Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. Arbeitsbereicherung, Zusammenfassung und Vernetzung von Einzelvorgängen, Delegation von Verantwortung sind weitere prägende Veränderungen.”*⁸²

Heidegger und Schmidt stellen für die von ihnen untersuchten Verwaltungsbereiche drei Thesen auf:

”1. Ein Großteil der einfachen und repetitiven Bürohilfsfunktionen (...) entfällt durch die Umstellung auf dialogorientierte IuK-Systeme.

2. »Abstraktionsvermögen«: Die Anforderung an »systemisches«, d.h. bereichsübergreifendes optimierendes Denken nimmt(...) zu(...)

3. »Konkretisierungsvermögen«: Der nicht vollkommen standartisier- und systematisierbare Wissenshintergrund, der sich aus Erfahrungen und informellen Gesprächen und Kontakten speist, ist ebenfalls eine unabdingbare Voraussetzung für die sinnvolle Interpretation und Nutzung der Daten(...)”⁸³

Diese Thesen führen uns zurück zu den technologischen Anforderungen an die Mitarbeiter. *”Die Mitarbeiter in einer derart flexiblen Arbeitsorganisation müssen nicht nur über das entsprechende »Know-How« verfügen, also wissen, wie sie eine Arbeitsaufgabe auszuführen haben*

(Bedienerwissen ohne Kenntnis der »Black-Box«) sondern auch über das richtige »Know-What«, also wissen, warum und was sie tun und welche Wirkungen ihr Tun z.B. für vor und

79) G. Cramer, AEGF.a.M. »Qualifizierung und Retraining« in »Personalmanagement im Wandel« S.62

80) Heidenreich/Schmidt »Neue Technologien und die Bedingungen und Möglichkeiten Ihrer Betrieblichen Gestaltung« in »Kölner Zeitschrift für Soziologie

81) a.a.O.S.55

82) a.a.O.S.56

83) a.a.O.S.56f

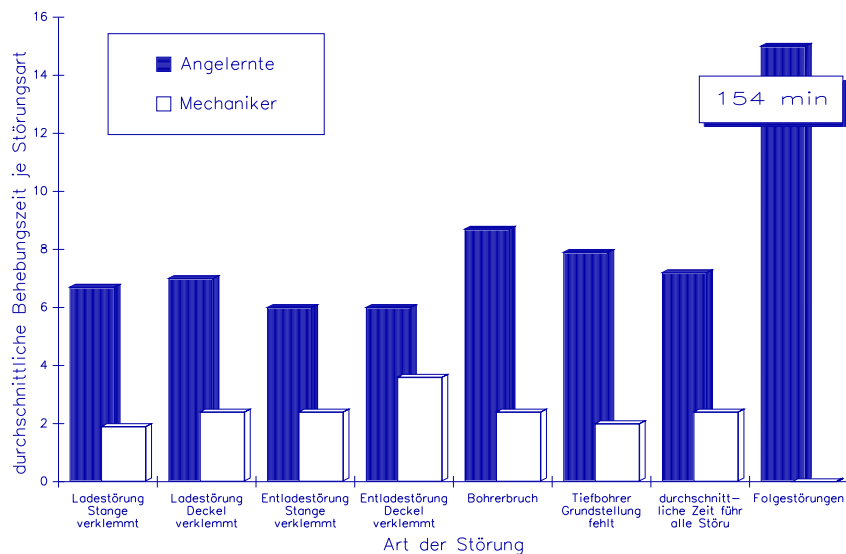


Figure 4:

nachgelagerte Stellen und Funktionen zeitigt. Dieses »Zusammenhangwissen« versetzt sie erst in die Lage, z.B. die Gründe und Folgen von Systemstörungen zu verstehen, um dann Maßnahmen zu ihrer Behebung einzuleiten.“⁸⁴ Diese These Bullingers soll hier anhand der vorstehenden von ihm verwandten Abbildung, zu Maschinenstörungen und deren durchschnittliche Behebungszeit an einer Transferstraße bei Daimler Benz illustriert werden. Wie Abbildung 4 zeigt, brauchen die gelernten Mechaniker eine wesentlich kürzere Frist um Störungen zu beheben, als angelernte Kräfte. Fatal für das Abschneiden der Angelernten in dieser Gegenüberstellung, sind jedoch die durch sie produzierten Folgestörungen, welche von Mechanikern nur in nicht mehr darstellbarem Umfang verursacht werden.

Dieser Ausführungen zum technologischen Wandel, belegt ein technisch bedingtes Interesse der Arbeitgeber an qualifizierten Mitarbeitern. Da auf S. ?? ein weiterer Abschnitt den Interessen der Arbeitgeber gewidmet ist und um Wiederholungen zu begrenzen, soll die Beschreibung der Interessen der Arbeitgeberseite an Qualifizierung hier abgebrochen werden.

3.2.2 Kosten der Aus- und Fortbildung

Ein Entscheidender Punkt für die Definition des Verhältnisses der Arbeitgeberseite zu Maßnahmen der Aus- und Fortbildung, sind die Kosten. Die Kosten, welche von den Unternehmen für die Weiterbildung aufgewandt werden sind schwer zu erfassen, entsprechend schwanken die Angaben, die hierzu gemacht werden. Allein im Arbeitgeberlager schwanken die Angaben von 15 Milliarden DM, welche 1988 durch die Wirtschaft für Weiterbildungsmaßnahmen aufgebracht wurden⁸⁵, bis zu einer jährlichen Investitionssumme der Betriebe von 26.2 Milliarden Mark oder 2.9% der Brutto Lohn und Gehaltssumme 1987. Letztere Summe basiert auf einer hochgerechneten Repräsentativumfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) bei 1505

84) H. J. Bullinger »Personalmanagement in der Fabrik der Zukunft« in »Personalmanagement im Wandel«

85) nach »Gesamtmetall Geschäftsbericht 87-89«

Unternehmen (veröffentlicht 4.10.89) Das Auseinanderklaffen der Angaben, zeigt die Unsicherheit der Datenbasis. *„Für eine fruchtbare Diskussion der Kosten der Finanzierung der Weiterbildung fehlen derzeit noch die Voraussetzungen: Weder ist bisher genau bekannt, in welchem Umfang die Teilnehmer die Kosten der Weiterbildung selbst tragen, noch steht fest, wie hoch die Ausgaben der privaten Wirtschaft für die Weiterbildung tatsächlich sind.“*⁸⁶

Das Interesse der Arbeitgeber ist jedoch nicht primär an der Begrenzung oder gar Reduzierung dieser Kosten gelegen, sondern viel mehr daran, sich auf diese Leistungen nicht verpflichten zu lassen. *„Das Denken in Besitzständen wäre der Tod einer effektiven und zukunftsorientierten Weiterbildung. Weiterbildung als sozialer Anspruch zum Mitnehmen verführt zur Verkalkung und Verkrustung der beruflichen Weiterbildung, zum Umgehen von Schwierigkeiten, zum Verweigern vor neuen Problemen und neuen Herausforderungen.“*⁸⁷

3.3 Der Staat

Der Staat als Akteur innerhalb der industriellen Beziehungen verfolgt verschiedene Ziele, mit diesen Zielen entsprechenden unterschiedlichen Instrumenten. Wenn in diesem Zusammenhang von Instrumenten staatlicher Einflußnahme auf die und innerhalb der Struktur industrieller Beziehungen gesprochen wird, sind dies im wesentlichen gesetzgeberische Maßnahmen.

Diese gesetzgeberischen Maßnahmen setzen den Rahmen für staatlich sanktionierte Verfahrensregelungen zur Konfliktbehandlung. Die Konfliktbehandlung erfolgt in teilautonomen Subsystemen, selbständig und nach eigenen Normen.

3.3.1 Funktionen des Akteurs Staat

Der Staat übt in einem westlichen Gesellschaftssystem verschiedene Funktionen aus: Er setzt Rechtsnormen, verteilt finanzielle Mittel (um) z.B. in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, ergreift politische Initiativen zur Konfliktbewältigung. Diese dem Handwörterbuch der Politologie⁸⁸ entlehnte Definition von Staatsfunktionen ist übrigens der, welche R.R.Grauhan im Lexikon zur Soziologie⁸⁹ vornimmt, vorzuziehen. *„Staatsfunktionen,[sind] die im Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft für deren Fortbestand vom Staat dauerhaft zu erbringenden Leistungen“*⁹⁰ Eine solche Aussage trägt zweifelsfrei eher zur Stärkung von Ressentiments gegen Soziologen, als zur wissenschaftlichen Erkenntnis bei; die soziologische Analyse der Staatsfunktionen in einer nicht-bürgerlichen Gesellschaft wird von Grauhan faktisch per Definition ausgeschlossen !

Doch zurück zum Thema: Im Zusammenhang mit seinen vorgenannten Funktionen, übt der Staat eine weitere, nicht unbedeutende aus: Er ist Adressat für Einflußversuche der verschiedenen Interessengruppen, der sogenannten Lobbyisten. Die Funktion des Staats als Arbeitgeber soll an dieser Stelle nicht behandelt werden, da sie spezielle Interessenkonflikte beinhaltet.

Anzumerken bleibt, daß der Staat seine Funktionen nicht direkt ausübt. Er delegiert er

86) Dr.H.Schmidt » Aspekte betrieblicher Weiterbildung « Vortrag vom 23.10.1987

87) Thesenpapier » Berufliche Weiterbildung aus unternehmerischer Sicht «, Ergebnisse der Klausurtagung einer Arbeitsgruppe von Gesamtmetall in Köln, Nov.

88) v. Beyme Handwörterbuch der Politikwissenschaft

89) Lexikon zur Soziologie Hrsg W. Fuchsetal Opladen 1978

90) a.a.O.S. 735

sie vielmehr an Gerichte, Verwaltung, Ausschüsse oder Beiräte. (Auch wenn der Verwaltungsapparat im Alltagsverständnis den Staat repräsentiert, ist er doch partiell unabhängiges Ausführungsorgan.)

3.3.2 Ziele des Akteurs Staat

Das Kernziel staatlicher Intervention im Bildungsbereich, ist die Bildungsförderung. Dieses Ziel ist Gegenstand eines parteiübergreifenden Konsensus. Jedoch differieren die Begründungen der Notwendigkeit staatlicher Bildungsförderung, einer aktiven Bildungspolitik. *„...der langfristige Bedarf der modernen Gesellschaft an qualifizierten Fachkräften, ist wohl das überhaupt gängigste Argument in der bildungspolitischen Diskussion (...) Die Wirtschaftsentwicklung hängt vom technischen Fortschritt; dieser von der Zahl der Akademiker, diese von den Bildungsinvestitionen ab...“*⁹¹ Neben dieser Begründung der wirtschaftlichen Notwendigkeit, werden noch weitere Begründungen verwandt. So argumentiert z.B. Ralf Dahrendorf mit einem Bürgerrecht auf Bildung, welches er den Menschenrechten gleichstellt. Daneben soll Bildung den Einen Distinktion ermöglichen, Eliten bilden und den anderen zur Egalisierung dienen, allen Menschen gleiche Seins-Chancen einräumen. Weitere Schlagworte sind in diesem Zusammenhang »Wirtschaftsdemokratie« und »Partizipation«, welche nur auf Grundlage einer ausreichenden Bildung verwirklicht werden können. Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Ansatz aus ökonomischer Perspektive, welcher die Bildungsdiskussion auf einen Streit um Verfügungsrechte zurückführt. *„Verfügungsrechte werden nicht nur als Rechte an beweglichen und unbeweglichen Sachen etwa im Sinne des Sachenrechts des BGB begriffen, sondern auch*

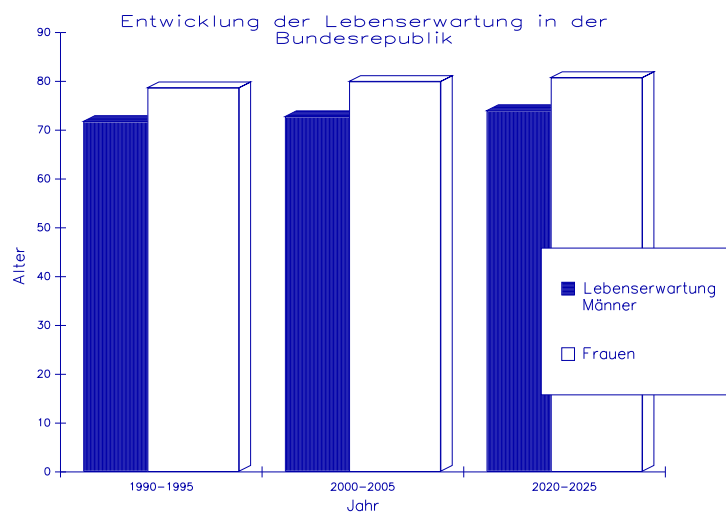


Figure 5:

*als politische Partizipations- und Menschenrechte; sei es, daß diese einen Anspruch an die gesellschaftlichen Ressourcen formulieren (Recht auf Bildung...)...Damit erweitert sich der Property-Rights-Ansatz in Richtung auf die Analyse der Gesamtheit aller Handlungsnormen“*⁹² Auch wenn die Absicht die Gesamtheit aller (wirtschaftlichen-) Handlungsnormen mittels der

91) Ralf Dahrendorf in »Bildung ist Bürgerrecht« S.19f; Dahrendorf fährt jedoch fort: *„Dabei meiste Menschen (...) von der Wirtschaft nicht verstehen, sind*

92) Klaus Walterscheid »Ordnungsprinzipien im Bildungswesen«; Diskussionsbeitrag Nr.133 der Diskussionsbeiträge des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

Property-Rights Theorie zu analysieren etwas weit greift, der Grundgedanke hat seinen Reiz. Er stellt eine Variation des unter anderem auch von Dahrendorf vertretenen Standpunkts dar, daß rechtliche Chancengleichheit der Bürger nur zu realer Chancengleichheit gerät, wenn die Voraussetzungen "der objektiven Möglichkeit - der Erlaubnis - und die der subjektiven Möglichkeit - der Fähigkeit"⁹³ gegeben sind.

Der vernachlässigte bevölkerungspolitische Aspekt soll hier zum Schluß in die Diskussion gebracht werden.

Die Lebenserwartung der Bevölkerung in Deutschland steigt derzeit noch. Dies bedeutet, daß die Gesellschaft, beim derzeitigen Renteneintrittsalter, einen größeren Anteil des Sozialproduktes als bisher für ihre nicht erwerbstätige Bevölkerung aufbringen muß. Daneben türmt sich zusätzlich das Problem der Arbeitskräfterekrutierung in einem zunehmend enger werden den Markt auf, die Baby-Boomer werden bekanntlich vom Pillenknick gefolgt, was fatale Auswirkungen auf den Altersaufbau der Gesellschaft zeitigt. Allerdings sollte man diese Entwicklung nicht auf dramatische Art und Weise überbewerten. Eine in einem Zeitraum von fünfzig

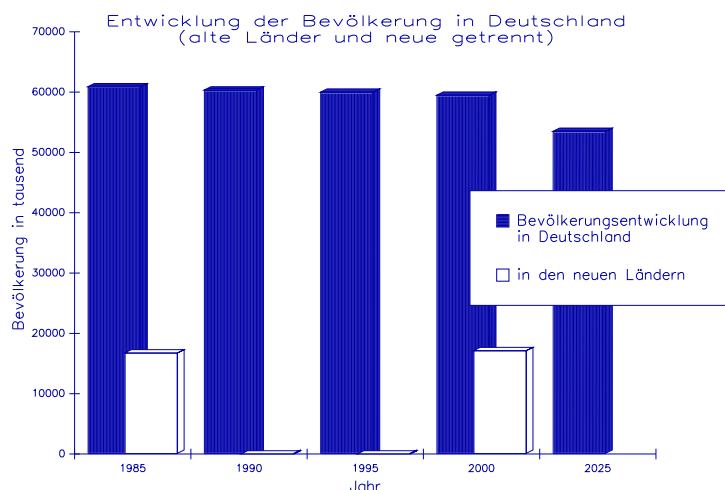


Figure 6:

Jahren per Saldo um runde 14% schrumpfende Wohnbevölkerung wird wohl kaum Arbeitsmarktkrisen auslösen. Grundlage für diese Einschätzung ist zum einen der relativ lange Anpassungszeitraum für die veränderten demographischen Grundlagen, zum anderen ändert sich parallel zu der negativen Entwicklung der Gesamtbevölkerung, die Struktur der Erwerbstätigen Bevölkerung. Während der Anteil der weiblichen Bevölkerung an den Erwerbstätigen bislang stets deutlich unterhalb dem ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung lag, ist unter den jüngeren Kohorten eine Angleichung zu verzeichnen.

- Zwar sollte man diesen Trend nicht überbewerten, da in der zugrunde liegenden Statistik auch Teilzeitarbeitsplätze enthalten sind (aber läuft der Trend nicht ohnehin in Richtung kürzerer Arbeitszeiten?), welche traditionell stärker von Frauen ausgeübt werden (trotz aller Emanzipation...), was das Potential an Arbeitskräften wieder relativiert. Jedoch dürfte zumindest ein Teil des aufgrund der schrumpfenden Bevölkerung sinkenden Arbeitskräftepotentials, durch die stärkere Einbeziehung der weiblichen Bevölkerung in das Erwerbsleben kompensiert werden.

93) Ralf Dahrendorf »Bildung ist Bürgerrecht« S. 23f

Anteil von Frauen an der Erwerbstätigen Bevölkerung
(gesamt)

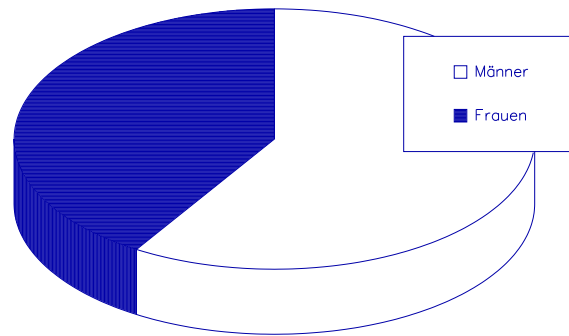


Figure 7:

Zusammenfassend läßt sich ein Interesse des Staates an der Einflußnahme auf die Gestaltung des technischen und des sozialen Strukturwandels konstatieren. Ziel ist hierbei, daß entstehen

Anteil von Frauen an der Erwerbstätigkeit
(14–34 jährig)

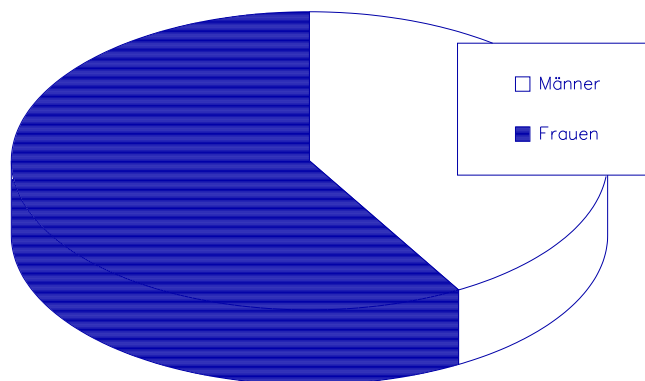


Figure 8:

von kritischen Strukturen zu verhindern. Dies bedeutet, daß man zum Beispiel das Entstehen monostrukturierte Wirtschaftsräume, wie sie die Küstenregion (Werftenkrise) oder das Ruhrgebiet bis Ende der siebziger Jahre (Hüttensterben) darstellten, für die Zukunft verhindern will.

4 Das Spannungsfeld

Das Spannungsfeld der industriellen Beziehungen ist vielschichtig und komplex, es soll hier nicht erschöpfend abgehandelt werden. Trotzdem halte ich es für erforderlich, einen Aspekt,

welcher nicht konkret Spannungen im Bereich der Aus- und Fortbildung betrifft, zu skizzieren. - Es ist dies das Problem der Interessenvertretung. Daran anschließend werden die Interessen der Konfliktpartner analysiert und zum Schluß die konkreten Spannungsfelder dargestellt.

4.1 Problemfelder der Interessenvertreter

Wie die vorstehende Vorstellung der Akteure schon erkennen ließ, werden die Akteure von teils unterschiedlichen teils gleichgerichteten Interessen geleitet. Neben diesen Interessensdivergenzen der kollektiven Akteure, existieren zusätzlich, zumindest partiell, Divergenzen zwischen den kollektiven Akteuren und ihren Mitgliedern. Das bedeutet, Verbandsinteressen können die Interessen der Vertretenen dominieren.

Arbeitgeber-Betriebsinteressen < - > Verbandsinteressen
Gewerkschaften-Arbeitnehmer(Betriebs ?) < - > Gewerkschaftsinteressen

Auch wenn die Verbandsinteressen nicht die Interessen der Vertretenen dominieren, werden doch die unterschiedlichen Interessen der Vertretenen im Verband, auf ein gemeinsames Interesse zurückgekürzt. - Zur Erläuterung: Die im Arbeitgeberverband organisierten Arbeitgeber, stehen auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten zueinander in Konkurrenz. So kann zum Beispiel die Gewährung von unüblichen Vergünstigungen, wie z.B. Arbeitszeitverkürzung, vielleicht sogar als Haustarifvertrag abgesichert, dem Verbandsinteresse zuwiderlaufen (dem grundsätzlichen Bremsen der Lohn und Lohnnebenkosten Steigerung), da ein solcher »Durchbruch« Signalwirkung hat, die Solidarität der Verbandsmitglieder unterhöhlt. Für das einzelne Unternehmen kann dieses Verhalten jedoch zu erheblichen Vorteilen am Arbeitsmarkt führen. Ähnlich gestaltet sich die Lage auf Seiten der Gewerkschaften. Auch die einzelnen Arbeitnehmer stehen auf dem Arbeitsmarkt zueinander in Konkurrenz. Den besseren, höher dotierten oder angenehmeren Job, erreicht nur der, welcher »mehr zu bieten hat« als seine Konkurrenten.

4.2 Interessen der Vertretenen

Die Aufgabe der Interessenvertretungen, liegt in der Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder. Diese Interessenvertretung birgt jedoch einen schwerwiegenden Zielkonflikt in sich. - Eine effiziente Verfechtung der Mitgliederinteressen bedingt auf der einen Seite eine möglichst homogene Interessenstruktur der Mitglieder, auf der anderen Seite kann eine große Organisation eine größere Macht entfalten, um die Ziele umzusetzen. In Deutschland dominieren große Industriegewerkschaften, (und ähnlich organisierten Arbeitgeberverbände) "mit heterogener Mitgliedschaft"⁹⁴ Neben diesem grundsätzlichen Problem, die Interessen der Mitglieder überhaupt auf einen Nenner bringen zu können, stellt sich das Problem der Organisationsziele, die die Organisation einzig zum Behuf der eigenen Bestandsicherung oder des Ausbaus der eigenen Strukturen verfolgt. Um die Interessenlage besser zu verstehen, soll im Folgenden zunächst der Versuch unternommen werden, die Interessen der vertretenen Subjekte zu klären.

⁹⁴)Müller – Jentsch»SoziologiederindustriellenBeziehungen«S.101

4.2.1 Arbeitgeber-Interessen

Die Arbeitgeberseite engagiert sich im Berufsbildungssektor aus verschiedenen Gründen. Als erstes ist selbstverständlich das grundlegende Erwerbsinteresse anzuführen. Auf dessen Grundlage sollen folgende Interessen konkretisiert werden:

Das Interesse an der steten Innovation, daß heißt die Erarbeitung und Umsetzung von Prozess-, Verfahrens-, Produkt- oder Organisationsneuerungen. (im Sinne von Verbesserung)

Um dieses Ziel zu erreichen, ist zum einen die Bereitstellung der erforderlichen Kompetenz oder Qualifikation sicher zu stellen. Der zweite Punkt, welcher in diesem Kontext relevant ist, ist die Loyalität der Beschäftigten in Hinblick auf die Akzeptanz von Änderungen. *”So gelten Akzeptanz und Loyalität gegenüber Betriebsentscheidungen als Teil einer Bildungsstrategie, die ihren »instrumentellen Wert« in der Stabilisierung von Arbeitsmotivation, der Steuerung der innerbetrieblichen Personalplanung und der Objektivierung von Personalentscheidungen erhält.”*⁹⁵

Das Qualifikationsmaßnahmen, neben der Vermittlung von »Know-How« und der Pflege der Akzeptanz von personalpolitischen Entscheidungen, auch die Einstellung der Arbeitnehmer zu ihrer Arbeit und ihrer Firma beeinflussen (sollen), soll das Beispiel VW zeigen. In der Begleitbroschüre zu einem 1989 bei VW in Wolfsburg durchgeführten CAT⁹⁶-Programm wird formuliert:

”Wenn wir sagen: Qualität existiert durch das Zusammenwirken aller Mitarbeiter, dann müssen auch alle wissen, wie wir Qualität definieren, beurteilen und weiter verbessern können. Dann müssen alle wissen, wie die innerbetrieblichen Zusammenhänge sind.” Erklärtes Ziel dieser Bildungsmaßnahme, war die Beeinflussung des Verhaltens der Mitarbeiter in Richtung auf kollegiale Verantwortung. »Wenn einer von uns einen Fehler macht fällt das auf alle zurück«, sollte vermittelt werden, um so die mögliche Korrektur individueller Fehlleistungen im Team zu erreichen.⁹⁷

Als weiteres, vor allem für größere Betriebe relevantes Interessenfeld, zeichnet sich das Selbstverständnis und dessen Vermittlung, oder auch die Selbstdarstellung des Unternehmens ab. *”Im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung spricht auch der DIHT von »Unternehmenskultur«. Ich bin sicher: Eine Unternehmenskultur, die sich auch durch Weiterbildungsaktivitäten für die Mitarbeiter auszeichnet, wird sich unter den demographischen Zwängen, die gegeben sind, demnächst noch stärker als heute herausbilden.”*⁹⁸

Wesentlich für die Umorientierung auf kulturelle Aspekte ist, daß *”sich besonders erfolgreiche Unternehmungen von den weniger erfolgreichen weniger durch die Beherrschung der sog. »harten-S« - Strategy, Structure (Aufbauorganisation), Systems (Ablauforganisation) - als vielmehr durch die Betonung der »weichen-S« - Staff (Personal), Skills (Fähigkeiten), Style (Führungsstil), Superordinate goals (allseits akzeptierte übergeordnete Ziele)”*⁹⁹ unterscheiden. Eine stärkere Orientierung auf die »weichen-S« hat zwei Zielrichtungen. Zum einen nach innen, der Wert motivierter und qualifizierter Mitarbeiter braucht nicht weiter erläutert zu werden, zum anderen nach außen. - Ein Unternehmen, welches sich als fortschrittlich, sozial

95) Rainer Terlaak »Zur Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung« S. 63

96) Computer Aided Training

97) Das Trainingsprogramm wurde bei Teams der Motorenfertigung erprobt. Ein Beispiel für eine typische »Fehlleistung«: Zur Montage des Zylinderkopfes legte ein Arbeiter

98) Dr. H. Kohl vor dem dritten DIHT Weiterbildungskongress am 15. 6. 1990 in Ludwigshafen; zitiert nach »Bulletin« vom 3. 7. 1990

99) Knut Bleicher »Management von Spitzentechnologien« in »zf 7/83« S. 342

verantwortlich und zukunftsorientiert darstellen will, kommt nicht umhin, auch seine Bildungsaktivitäten heraus zu stellen.

4.2.2 Arbeitnehmer-Interessen

Die Interessen der Arbeitnehmer gehen in eine andere Richtung, obwohl auch sie an Qualifizierung interessiert sind. Zum einen ist das "ausgeprägte Qualifikationsbewußtsein"¹⁰⁰ der Facharbeiter zu nennen, welche sich in diesem Selbstverständnis von den »nicht-Facharbeitern« absetzen. Neben diesem »Qualifikationsbewußtsein«, welches offensichtlich nur eine Minderheit betrifft, bestehen einige handfeste Vorteile, welche die Arbeitnehmer zu Aus- und Weiterbildung motivieren. Das Einkommen steigt in der Regel in Abhängigkeit zur Qualifikation, und selbst wenn die Qualifikation nicht unmittelbar zu höherem Einkommen führt, so eröffnet sie doch zumindest die Option, über einen Arbeitsplatzwechsel eine Einkommenssteigerung zu erzielen. Neben diesem Karriere orientierten Argument, stellt sich für die Arbeitnehmer noch das Argument einer gesteigerten Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Abgesehen von den Erwerbsbezogenen Interessen der Arbeitnehmer, besteht noch die Möglichkeit, daß Aus- und Fortbildungsmaßnahmen als Gratifikationen konsumiert werden. - Eine Art Urlaub, bei welchem die Rahmenbedingungen den Inhalt dominieren. Ob jedoch eine solche Tendenz über die typischen Außendienst-Seminare der Versicherer hinaus zu verallgemeinern ist, bleibt fraglich.

¹⁰⁰) PaulHild »Berufliche Weiterbildung – eine Bringschulde der Arbeitnehmer?« in »WSI – Mitteilungen 4/1990« S.233

4.3 Die Streitpunkte

Bislang wurden vorrangig allgemeine Interessenlagen der Akteure dargestellt. Im Folgenden sollen nun die konkreten Kristallisationspunkte der allgemeinen Regelungsinteressen im Spannungsfeld der industriellen Beziehungen beleuchtet werden.

4.3.1 Der Inhalt von Bildungsmaßnahmen

Wie im Abschnitt zur politischen Ziel-Definition schon anklang, ist die Frage nach den Inhalten von Aus- und Fortbildung ein umstrittenes Thema. Dies ist zunächst etwas verwirrend. Auf der einen Seite wird das Thema auf der Betriebsebene in der Regel mit recht harmonischen Äußerungen behandelt. Auf der anderen Seite scheint die stets betonte »Entwicklungsbedingte Notwendigkeit« keinen Spielraum für unterschiedliche Auffassungen zu lassen. Ihren Niederschlag findet die kooperative Behandlung des Themas Bildung auf der Betriebsebene, in den Betriebsvereinbarungen. Beispielhaft soll hier die Präambel der Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsführung der Phoenix Harburg angeführt werden. Sie ist in ähnlicher Form in einer Vielzahl von Betriebsvereinbarungen wiederzufinden: *„Die fortlaufende technologische und organisatorische Entwicklung führt zu sich ständig verändernden Arbeitsinhalten und -abläufen und macht es demzufolge mehr denn je erforderlich, die Mitarbeiter rechtzeitig auf die neuen Anforderungen einzustellen und vorzubereiten“*¹⁰¹ Es wird ein Sachzwang formuliert, welchem sich keine der Parteien entziehen kann. Auch aus der Interessenlage der betrieblichen Interessengruppen lassen sich Divergenzen nur mühsam extrahieren. (Mir ist durchaus bewußt, daß diese Äußerung den Konservatismus Vorwurf an den Schreiber provoziert. Jedoch sind rein analytisch, ohne historisierenden Rückgriff auf vermeintliche Klassengegensätze, lediglich marginale Interessenkonflikte in Bezug auf Bildungsinhalte zu belegen. Interessenkonflikte sind im wesentlichen in der Präferenzierung einer stärkeren Akzentuierung auch über den Arbeitsplatz hinaus verwertbarer Bildungsinhalte seitens der Arbeitnehmer zu finden.)

Das Bild wandelt sich, wenn man sich die Ebene der Interessenvertretungen betrachtet. Hier sehen die Akteure *„Widersprüche, die keinen Zweifel daran lassen, daß die Interessenübereinstimmungen in Sachen Qualifizierung, eng begrenzt sind“*¹⁰² Dieser, leider in Hinblick auf Ausbildungsinhalte recht karge, Verweis auf Widersprüche, begründet die Forderung nach Schaffung von Einflußmöglichkeiten der Gewerkschaften bei der Bildungsplanung. Angestrebt wird die tarifvertragliche *„Festschreibung eines Anspruchs auf berufliche Weiterbildung im Umfang von 2 Wochen pro Jahr für alle Beschäftigten.“*¹⁰³ Ziel der Weiterbildung soll die Vermittlung sozialer, ökologischer und ökonomischer Kompetenz sein (neben der Vermittlung fachlicher Kompetenz).¹⁰⁴ Solche Forderungen sucht die Arbeitgebervertretung abzuwehren: *„Betriebliche Weiterbildung muß sich aus Kosten-, Zeit- und Effizienzgründen am betrieblichen Bedarf ausrichten...Mit der Ausrichtung am betrieblichen Bedarf nicht vereinbar ist ein genereller Weiterbildungsanspruch für alle Mitarbeiter...»Auf Vorrat« vermittelte Qualifikationen, die mangels Bedarf nicht abgerufen werden können, werden vergessen und veralten“*¹⁰⁵

101) Betriebsvereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Phoenix – Harburg vom 11. 10. 1989; obgleich Betriebsvereinbarung ist das Papier von der IG –

102) R. Bispinck »Rationalisierung, Arbeitspolitik und gewerkschaftliche Tarifpolitik« in »WSI Mitteilungen 7/1988 S. 404

103) R. Bispinck, o. a. S. 407

104) vgl Entwurf zum Weiterbildungsvertrag der IG – Metall Küste von 2/89 (der Entwurf wurde von der Arbeitgeberseite abgelehnt)

105) Gesamtmetall Geschäftsbericht 1987 – 89 S. 188f

Anzumerken bleibt hierzu, daß einige Arbeitgeber durchaus auch nicht am betrieblichen Bedarf ausgerichtete Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern oder gar fordern.¹⁰⁶ Beispielfähig sei hier der Haustarifvertrag der Deutschen Shell zitiert: *„Die Deutsche Shell Aktiengesellschaft bietet...zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen an, die - ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz unmittelbar erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen“*¹⁰⁷ In einer Presseerklärung des Vorstandsmitglieds Dr. Dieter Ahrens, werden die Motive der Shell erläutert. Neben dem traditionell hohen Stellenwert der Aus- und Fortbildung, sowie der technologisch-organisatorischen Entwicklung, dürfte folgender Punkt entscheidend gewesen sein: *„Der Mitarbeiter bringt einen Teil der ihm zustehenden Arbeitszeitverkürzung, d.h. der sich aufgrund des Tarifvertrags neu ergebenden Freizeit, ein.“*¹⁰⁸ Das Zugeständnis in Bezug auf die betriebliche Relevanz der Bildungsinhalte, wurde also gegen den Verzicht auf Weiterbildungsfreistellung zusätzlich zu der vereinbarten Arbeitszeitverkürzung (37 Stunden Woche) getauscht.

4.3.2 Ort der Aus- und Fortbildung

Der Ort der Fort- und Ausbildung, soll das Konfliktfeld betriebliche versus außerbetriebliche Bildung kennzeichnen. Zwar wird der Ort der Bildungsmaßnahmen im konkreten Fall vorrangig nach pragmatischen Gesichtspunkten ausgewählt, doch auf der Ebene der Interessenvertretung, wird der Ort der Bildung zum Objekt der Auseinandersetzung. Dies geschieht, indem man den Ort der Ausbildung zum Zwecke des Nachweises eigener Postulate instrumentalisiert. So weist z.B. Paul Hild nach, daß die Arbeitnehmer die finanzielle Hauptlast bei der Fortbildung in der CNC-Technik tragen: *„Zunächst untersuche ich auf Grundlage von außerbetrieblichen CNC-Fortbildungsmaßnahmen, wer die Initiative zur Weiterbildung ergreift und wer die Lasten trägt.“*¹⁰⁹ - Eine weitere Einschränkung seiner untersuchten »Grundgesamtheit« erfolgt in einer Fußnote,- die untersuchten CNC-Lehrgänge beschränkten sich auf vom Arbeitsamt bezuschufte Anbieter. Fatal für die Argumentationskette Hild's, ist jedoch folgender Satz: *„Die Arbeitnehmer nehmen ihre Weiterbildung selbst in die Hand, weil sie nicht zur ersten Wahl der Arbeitskräfte gehörten, die im Zuge der CNC-Einführung im Betrieb über Hersteller oder andere Institutionen geschult wurden.“*¹¹⁰ Der Autor weiß also sehr genau um die Unzulänglichkeit seiner Datenbasis.¹¹¹ Im Gegenzug wird von Seiten der Arbeitgeber die Einweisung am Arbeitsplatz zur Aus- und Fortbildung erklärt, wodurch man regelmäßig zu wesentlich höheren Schätzungen über die Bildungsinvestitionen der Unternehmer gelangt, als die Gewerkschaften. Neben der Instrumentalisierung, herrscht allerdings ein realer Gegensatz, wo tendenziell Aus- und Fortbildung stattfinden soll. Die Arbeitgeberseite argumentiert, *„Das »Lernen am Arbeitsplatz« ist die berufliche Weiterbildung mit Zukunft.“*¹¹² Dies ist jedoch eine Tendenz, welche nicht stringent durchgehalten wird. In Fällen, wo innerbetrieblich die Voraussetzungen für notwendige Qualifikationsmaßnahmen fehlen, *„könnten die Unternehmen die Kosten*

¹⁰⁶) Die EDV – Mitarbeiter des Versicherers HDI, sind zum Beispiel zur jährlichen Teilnahme an Bildungsmaßnahmen verpflichtet, unabhängig vom konkreten Bedarf. Diese Ver-

¹⁰⁷) Haustarif der Deutschen Shell vom 5. 2. 1988

¹⁰⁸) Presseinformation der Presseabteilung der Deutschen Shell AG vom 5. 2. 1989

¹⁰⁹) P. Hild »Berufliche Weiterbildung...« in »WSI Mitteilungen 4/1990« S. 228

¹¹⁰) a. a. O. S. 233

¹¹¹) Laut der Studie »Technische Entwicklung und betriebliche Weiterbildung« der HWP, finden 57% der Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb oder beim Hersteller

¹¹²) Gesamtmetall Geschäftsbericht 1987 – 89 S. 189

einer außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung (z.B. Kursgebühren) übernehmen.“¹¹³ Den Gewerkschaften ist hingegen tendenziell eher an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen mit entsprechenden Zertifikaten gelegen, um „berufliche Beweglichkeit“¹¹⁴ zu sichern.

4.3.3 Wann Bildung stattfindet

Der Konfliktbereich um den Zeitpunkt von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, tangiert in erster Linie nicht Arbeitsplatz-notwendige Bildungsmaßnahmen. In Bereichen in denen die technische Entwicklung neue Qualifikationen erfordert, und diese aus welchen Gründen auch immer, extern nicht zu rekrutieren sind, (sei es, daß diese Qualifikationen nicht zur Verfügung stehen, sei es, daß soziale Zwänge die Freisetzung fehlqualifizierter Mitarbeiter unmöglich machen) findet die Qualifikation wie Selbstverständlich innerhalb der Arbeitszeit, bei Lohnfortzahlung, statt. Das Bild wandelt sich bei »breiter« angelegten Bildungsmaßnahmen. Hier argumentiert die Arbeitgeberseite: „Gegenüber 1984 ist heute die Arbeitszeit des deutschen Metall-Mitarbeiters um $3\frac{1}{2}$ Wochen kürzer, d.h. entsprechend Raum für zusätzliche »Bildungszeit« gegeben.“¹¹⁵ Ein Beispiel für solche »breiter« angelegten Bildungsmaßnahmen, kann die Betriebsvereinbarung der Phoenix-Harburg darstellen. Die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen (»PC-Führerschein«, kaufmännische und Sprach- Kurse) stehen allen Mitarbeitern offen, „Die Sachkosten der Weiterbildung trägt der Betrieb.“¹¹⁶ Im Gegenzug wird die Fortbildungszeit auf die tariflich wirksam gewordene Arbeitszeitverkürzung verrechnet. Die Formel Arbeitszeitverkürzung gegen Kostentragung, stellt jedoch nur einen vorläufigen Kompromiß in der industriellen Beziehung dar. Die HBV fordert „einen zeitlichen Anspruch von 10 Arbeitstagen pro Jahr...Durchführung während der Arbeitszeit unter der Fortzahlung der Bezüge.“¹¹⁷ Diese Forderung für den Bereich der privaten Versicherungswirtschaft, soll allen Mitarbeitern, auch den nicht unmittelbar von Änderungen betroffenen zugute kommen.

4.3.4 Teilnehmer von Bildungsmaßnahmen

Die Auswahl der Teilnehmer von Bildungsmaßnahmen, scheint theoretisch ein recht simples Konfliktfeld. Die Arbeitgeber sollten daran interessiert sein den Kreis der Teilnehmer auf das ökonomisch erforderliche Maß zu begrenzen, die Gewerkschaften sollten daran interessiert sein den Kreis möglichst groß, aber tunlichst auf die eigenen Mitglieder begrenzt zu gestalten. Zum Teil werden diese Erwartungen auch erfüllt, jedoch ist der Komplex etwas diffiziler. Ein Ausschluß nicht organisierter Arbeitnehmer von tarifären Leistungen, ist in Deutschland nicht statthaft. Das Interesse, den Kreis der »Bildungsbegünstigten« möglichst weit auszudehnen ist zwar vorhanden, daneben werden jedoch eine Reihe von nicht im unmittelbaren Interesse der Organisierten begründete Ziele angestrebt. Das wichtigste, ist eine unter den Titel »soziale Verantwortung« und »Solidarität« herausgestellten Randgruppenförderung: „Ziel muß es sein, benachteiligte Gruppen unter den Beschäftigten besonders zu fördern: un- und

113) Rudolf Geer »Arbeitszeit-Weiterbildung-Freizeit« in »Lernfeld Betrieb 4/1989« S.5

114) Paul Hild »Berufliche Weiterbildung...« in »WSI Mitteilungen 4/1990« S.235

115) »Berufliche Weiterbildungsansatz unternehmerischer Sicht« S.4

116) Betriebsvereinbarung der Phoenix-Harburg vom 11.10.1989

117) R. Bispinck »Aus- und Weiterbildung im Tarifvertrag« in »Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/89«

angelernete Arbeiter und ausländische Kolleginnen und Kollegen. Betriebliche Bildungsplanung muß auch zum Ziel haben, einen Beitrag zur Verwirklichung der Gleichheit von Mann und Frau im Arbeitsleben zu leisten..."¹¹⁸ Dieses Ziel der Randgruppenförderung bringt dem »Durchschnittsmitglied« naturgemäß keinen direkten Vorteil. Dennoch ist die Verfolgung dieses Ziels durchaus funktional für die Gewerkschaften. Wie bereits weiter oben ausgeführt, ist die Vermittlung des Werts »Solidarität« dem Bestand der Organisation förderlich. Es soll hier aber nicht unterstellt werden, daß die Bestandssicherung Intention der Randgruppenförderung ist, auch wenn die Randgruppensolidarität Organisations-stabilisierende Werte vermittelt. Neben der Pflege gewerkschaftlicher Tradition, sind zumindest teilweise politische Orientierungen für das explizite Verfolgen dieses Ziels zu vermuten : "Es ist bekannt, daß die derzeitige Bundesregierung keinen Handlungsbedarf sieht. Angesichts dieser Sachlage sind wir als Gewerkschaften gezwungen, eigene Überlegungen anzustellen..."¹¹⁹

Auch auf der Arbeitgeberseite, ist die Einstellung zur Teilnehmerzahl und Auswahl, nicht mit wenigen Worten darstellbar. Der Satz, der Arbeiter "wird ein bloßes Zubehör der Maschine, von dem nur der einfachste, eintönigste, am leichtesten erlernbare Handgriff verlangt wird"¹²⁰, wird in dieser Form nicht einmal mehr von überzeugten Marxisten vertreten. - Im Gegenteil ist eine enorme Zunahme der Qualifikationsnotwendigkeit zu konstatieren. Auch die vor einigen Jahren z.B. von Benjamin Coriat¹²¹ vertretene These der Polarisierung der Arbeiterschaft in gut ausgebildete Kernbelegschaften und schlecht qualifizierte und abgesicherte Randbelegschaften, scheint widerlegt. "Kern/Schuhmann(1984), die Anfang der siebziger Jahre die These von der Dequalifizierung der Facharbeit aufstellten, erwarten mittlerweile deren »Reetablierung«." ¹²² "Berufliche Weiterbildung muß alle Arbeitnehmer einschließen"¹²³ wird mittlerweile von Arbeitgeberseite gefordert. - Jedoch nicht ohne die Einschränkung "Die betriebliche Weiterbildung erfolgt bedarfsorientiert."¹²⁴ Das schwerwiegendere Argument zur die Beschreibung der Arbeitgeberhaltung zum Kreis der »Bildungsbegünstigten«, ist die erwünschte Motivation der Aus- und Fortzubildenden. Diese Motivation glaubt man am besten am persönlichen Engagement des Einzelnen erkennen zu können. Die Arbeitgebervertreter sind der Auffassung, "Weiterbildung setzt Motivation voraus und müsse auf freiwilliger Initiative, nicht aber auf Grund eines Anspruchs auf ein bestimmtes Kontingent an Weiterbildungszeit für jeden einzelnen erfolgen."¹²⁵ Neben diesem Motivationsselektivem Kriterium, sollen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen "in erster Linie auf diejenigen Mitarbeiter gerichtet sein, die für die Sicherung der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens entscheidend sind."¹²⁶ In der Sicht der Arbeitgeber sind dies in erster Linie:

- * Facharbeiter deren Erstausbildung mehr als neun Jahre zurückliegt
- * Meister und Vorarbeiter, welche vor neuen Aufgaben stehen
- * Ausbilder

118) Einleitung zur Musterbetriebsvereinbarung der IG – Chemie – Papier – Keramik 1990

119) Walter, J. im Vorwort zum Umdruck »Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung« der IG – Chemie – Papier – Keramik vom März 1990

120) Kommunistisches Manifest, S.53

121) Benjamin Coriat »Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries de procédés"; deutsche Übersetzung »Differenzierung und Segmentierung«

122) Michael Zarth »Bildungssystem und Innovation Die Bedeutung der Weiterbildung« in »IAW Mitteilungen, Jg. 17 No 1« S.51

123) Reinhard Zedler »Bremsen statt Beschleunigen?« in »Gewerkschaftsreport 1/88« S.40

124) a. a. O.

125) a. a. O. S.39

126) »Berufliche Weiterbildung aus unternehmerischer Sicht« S.7

Daneben sollen auch un- und angelernte Arbeitnehmer qualifiziert werden, "Anpassungs-Weiterbildung kann auch »Höherqualifizierung« sein."¹²⁷

4.3.5 Wer trägt die Kosten

Die Kosten von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, lassen sich in Kosten der Maßnahmen und Kosten der Lohnfortzahlung für die Arbeitnehmer splitten. Daneben entstehen Folgekosten der Bildungsinvestitionen, der Arbeitnehmer erwartet "einen anforderungshöheren Arbeitsplatz mit höheren Entgeltansprüchen."¹²⁸ Neben der notwendigen Orientierung auf Kostenminimierung seitens der Arbeitgeberseite, argumentieren diese mit ihren eingeschränkten Verfügungsrechten über die Bildungsinvestitionen in die Arbeitnehmer. Dieser Punkt wird in den nächsten Abschnitten noch eingehender betrachtet. Die Arbeitnehmervertreter dagegen führen Motivations- und Gerechtigkeitserwägungen in die Diskussion ein.

Im Einzelnen besteht seitens der Gewerkschaften ein Interesse an der Kostenübernahme durch die Arbeitgeber in folgenden Punkten:¹²⁹

- * Lohnfortzahlung für die Zeit der Bildungsmaßnahme, inclusive eventueller Reisezeiten.
- * Freizeitausgleich für Bildungsmaßnahmen außerhalb der regulären Arbeitszeit.
- * Übernahme der Kosten, welche dem Teilnehmer der Bildungsmaßnahme durch die Teilnahme entstehen, wie Reisekosten, Teilnehmergebühren etc.

Darüber hinaus wird ein befristeter Lohnzuschlag für Teilnehmer von Qualifizierungsmaßnahmen angestrebt, soweit die Maßnahme nicht direkt eine Höhergruppierung des Teilnehmers zur Folge hat.

Diesen Forderungen steht die Arbeitgeberseite nicht in allen Punkten ablehnend gegenüber: "Die Ausgaben für berufliche Weiterbildung, besonders die Kursgebühren, können erheblich sein. Ihre Finanzierung durch die Mitarbeiter wäre in vielen Fällen wahrscheinlich schwer zumutbar, auf jeden Fall wenig sozialverträglich. Freizeit in die berufliche Bildung zu investieren, wäre dagegen auf jeden Fall zumutbar".¹³⁰ Diese Einschätzung der Arbeitgebervertreter, wird mit den kurzen Arbeitszeiten in Deutschland und den eingeschränkten Verfügungsrechten der Arbeitgeber begründet. Das Konzept der geteilten Kosten, als »Lasten-sharing« bezeichnet, wird anhand einer Empfehlung der EG-Kommission (ohne Quellenangabe) legitimiert. Die Kommission hat eine Teilung der Kosten der beruflichen Weiterbildung zwischen Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer für sinnvoll erklärt¹³¹, da alle Teile die Vorteile der Qualifizierung genießen. Abseits dieser politisch-moralischen Begründung eines erforderlichen »Lasten-sharing«, werden wirtschaftliche Sachzwänge in die Diskussion gebracht: "Es ist wachstums-

127) a. a. O. S. 8

128) Entwurf zu einem Weiterbildungstarifvertrag der IG – Metall Küste vom Februar 1989

129) vgl. Entwurf zu einem Weiterbildungstarifvertrag der IG – Metall Küste vom Februar 1989

130) »Gesamtmetall Geschäftsbericht 1987–89« S. 188

131) soll erklärthaben, – mangels genauerer Angaben konnte ich die Aussage leider nicht verifizieren

und beschäftigungspolitisch kontraproduktiv, den Produktionsfaktor »Qualifikation« durch kostspielige berufliche Weiterbildung verbessern zu wollen und gleichzeitig wieder durch Arbeitszeitverkürzung zumindest teilweise zu entwerten”.¹³² In diesem Zusammenhang wird auf die internationale Konkurrenz verwiesen, insbesondere Japan, wo niedrigere Kostenstrukturen, wie längere Arbeitszeiten und stärkeres individuelles Bildungsengagement, die Wettbewerbsfähigkeit stärkten.

Die Gesamtaufwendungen der privaten Wirtschaft für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sind, wie bereits im Kapitel zu den Akteuren gezeigt, kaum quantifizierbar. Daher soll hier das Beispiel IBM-Deutschland die Kostenrelationen illustrieren: *”180 Millionen Mark gibt das High-Tech-Unternehmen jährlich für die Qualifizierung seiner 31000 Mitarbeiter aus, sogar 310 Millionen, rechnet man die Lohnfortzahlung und die Produktivitätseinbuße während der Seminare mit...mit 64 Millionen Mark jährlich schlagen die Nebenkosten der Seminare zu Buche.”*¹³³

Diese Kosten teilen sich ähnlich auf, wie v.Bardeleben/Böll/Kühn sie in ihrer Studie¹³⁴ errechneten, liegen jedoch in der Summe pro Mitarbeiter unter dem Werten der Studie.

Überleitend zum nächsten Punkt, soll hier abschließend ein weiterer Aspekt der Kosten der Aus- und Fortbildung erwähnt werden. Es ist dies die Einflußnahme auf die Finanzierungsrechte, welche Perspektiven der Einflußnahme auf Formen und Inhalte von Aus- und Fortbildung eröffnet. So wird gewerkschaftsseitig gefordert: *”Wir brauchen eine Weiterentwicklung des dualen Berufsbildungssystems. Wir brauchen Instrumente der zukunftsgerichteten Qualifikationslenkung, etwa durch eine andere Finanzierung der Berufsausbildung, die auf mehr Mitbestimmung basiert.”*¹³⁵

132) »GesamtmetallGeschäftsbericht1987–89« S.191

133) »WiedasWissenunnschaft« in »SüddeutscheZeitungMagazin« vom27.7.1990S.16

134) Bardeleben, R.v.; Böll, G.; Kühn, H. »StrukturenbetrieblicherWeiterbildung–ErgebnisseeinerempirischenKostenuntersuchung« in »Berichte zurberuf...

135) FritzSchösserimInterviewderSüddeutschenZeitung»DieZukunftvonArbeitundBildungausderSichtderTariipartner« inder»Beilage derSüddeutschenZ...

4.3.6 Wer fällt die Entscheidungen

Die Entscheidungen in Personalfragen, werden in Deutschland schon lange nicht mehr autonom durch die Unternehmensführung getroffen. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt den Mitarbeitern eine Reihe von Informations-, Anhörungs-, Beratungs-, Zustimmungs- und Mitbestimmungsrechte ein. Das Mitwirkungsrecht des einzelnen Arbeitnehmers, wird in den §§ 81ff BetrVG gesichert. Dieses Mitwirkungsrecht ist zunächst ein Informationsrecht bei Veränderungen im eigenen Arbeitsbereich. Daneben besteht ein Anhörungsrecht (§ 82 BetrVG) Der Arbeitnehmer ist zu allen seine Person betreffenden betrieblichen Angelegenheiten durch die zuständige Person zu hören, so der Arbeitnehmer dies wünscht! Der Arbeitnehmer hat ein Vorschlagsrecht. Darüber hinaus ist der Betriebsrat zu beteiligen. Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung (§97 BetrVG) sind mit dem Betriebsrat zu beraten. Mitbestimmen muß der Betriebsrat bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§98 BetrVG). Mitbestimmen bedeutet, *„Arbeitgeber und Betriebsrat haben ein gleichberechtigtes Initiativrecht. Sie können Entscheidungen nur gemeinsam treffen. Bei unüberbrückbaren Meinungsverschiedenheiten entscheidet die Einigungsstelle.“*¹³⁶ - Die rechtlichen Rahmenbedingungen scheinen nicht mehr viel Spielraum für Verhandlungen zu lassen, so man nicht davon ausgeht, daß das Mitbestimmungsrecht der Unternehmensführung zur Disposition steht. Der Eindruck trügt jedoch. Die IG-Chemie-Papier-Keramik strebt z.B. die Festschreibung von Mitbestimmungsrechten in der Aus- und Fortbildungs**planung** an. Das Betriebsverfassungsgesetz sichert im Vorfeld der Entscheidung zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen lediglich das Beratungsrecht ab (§97 BetrVG). Die Mitbestimmungsrechte würden die gesetzlichen Erörterungsrechte in eine *„qualifizierte Mitbestimmung des Betriebsrates“*¹³⁷ erweitern. Obwohl die Durchführung der Bildungsmaßnahmen der Mitbestimmung gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegt, soll diese Mitbestimmungspflicht Inhalt von (Betriebs-) Vereinbarungen werden. - Hintergrund ist eine zu geringe Nutzung der gegebenen Mitbestimmungsmöglichkeit.¹³⁸

Die Arbeitgebervertreter sehen im Gegensatz die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats als mehr als ausreichend an.¹³⁹ Dabei werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durchaus nicht nur negativ gewertet. Im Gegenteil, Mitbestimmung wird als Motivationsfaktor und zur Reduktion von Akzeptanzbarrieren geschätzt: *„Bei diesem Vorgehen bietet sich den Betrieben die Chance, die Mitarbeiter an den Planungs- und Entscheidungsvorgängen bei der Einführung neuer Techniken zu beteiligen und damit entscheidende Motivationsbarrieren für die Weiterbildungsteilnahme zu überwinden.“*¹⁴⁰ Daneben birgt die rechtzeitige Einbindung des Betriebsrates noch den Vorteil, über Akzeptanzprobleme oder Widerstände in der Belegschaft, gegen technisch organisatorische Änderungen, rechtzeitig informiert zu werden und dadurch die Möglichkeit zur rechtzeitigen Modifikation von Änderungsplänen zu erhalten: *„Betriebsräte wissen in sozialen und personellen Angelegenheiten meist viel besser, welche Lösungen anzustreben sind als dies vielleicht andere Berater wissen können.“*¹⁴¹ In diesem Bereich scheint

136) Horst – Udo Niedenoff »Betriebsrat – was er darf, und was er nicht darf« in »Gewerkschaftsreport 7/90« S. 38 ff

137) IG – Chemie – Papier – Keramik »Wesentliche Punkte für eine Betriebsvereinbarung zur Fortbildung« in »Betriebsvereinbarungen zur Fortbildung« S. 5

138) vgl. a. a. O.

139) vgl. z. B. »Gewerkschaftsreport 1/88« S. 39

140) Dr. H. Schmidt »Aspekte betrieblicher Weiterbildung«

141) H. U. Niedenhoff »Der Betriebsrat als Partner der Unternehmensleitung« in »Gewerkschaftsreport 7/89« S. 24

also die Einschränkung der unternehmerischen Freiheit, durch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, auf Arbeitgeberseite Akzeptanz zu finden. Grund für diese Akzeptanz scheint die weitgehend kooperative Gestaltung des Verhältnisses zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu sein. Problematisch wird das Verhältnis aus Sicht der Arbeitgeber, wenn *”sich auch externe Gruppen um Einfluß in diesem Mitbestimmungsgremium”*¹⁴² bemühen. Mit diesen »externen Gruppen« sind in erster Linie die Gewerkschaften, daneben aber auch politische Parteien gemeint. Das Problem in den externen Einflüssen, sehen die Arbeitgebervertreter, in den negativen Auswirkungen auf die Kompromißfähigkeit des Betriebsrats. - Wenn der Betriebsrat nicht mehr ausschließlich loyalitäts-Verpflichtungen gegenüber Betrieb und Belegschaft verspürt, wird die Konsensfähigkeit beeinträchtigt. Der Alp der Arbeitgeber sind in diesem Kontext Äußerung von gewerkschaftlichen Funktionären, wie z.B. zum Thema Beschäftigungsgesellschaften: *”Zielvorstellung ist also letztlich die Aktivierung von Konzernressourcen gerade auch im Hinblick auf die Deckung gesellschaftlichen Bedarfs.”*¹⁴³

4.3.7 Verfügungsrechte über Bildungsinvestitionen

Wie der vorausgehende Absatz bereits registrierte, unterliegen die Verfügungsrechte der Unternehmensführungen in Deutschland einigen Restriktionen. So räumt die Rechtsprechung den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit Einfluß auf Technik- und Rationalisierungsgestaltung zu nehmen ein. In diesem Absatz soll es aber nicht um diese Restriktionen der Unternehmerischen Verfügungsmacht gehen, sondern um die kontroverse Interpretation der Verfügungs- und Nutzungsrechte der durch Fort- und Ausbildung vermittelten Qualifikationen. Die Verfügungsrechte sind in der Diskussion von Bedeutung, da unter anderem auch aus ihnen die Pflicht zur Beteiligung an der Kostentragung abgeleitet wird. Die Arbeitgeberseite argumentiert: *”Während die Anschaffung von Maschinen eine Investition in das Unternehmen mit vollem Besitz und Verfügungsrecht durch den Unternehmer ist, ist die berufliche Weiterbildung eine Investition in den Mitarbeiter und für den Mitarbeiter, wobei das Besitzrecht uneingeschränkt und die Verfügungsmacht weitgehend an den Mitarbeiter gebunden ist.”*¹⁴⁴ Die Arbeitnehmervertreter argumentieren hingegen, daß die weitestgehend betriebsbezogenen Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt ohne Wert seien und das Unternehmen somit alleiniger Nutznießer der Qualifikationen sei.

5 Ausgleichsinstanzen

Nachdem im vorigen Kapitel die Interessenkonflikte betrachtet wurden, sollen nun die Institutionen der Konfliktbewältigung, des Interessenkampfes oder der Kooperation (die Bedeutung der Ausgleichsinstanzen innerhalb der industriellen Beziehungen variiert in Abhängigkeit von der Einstellung der Beteiligten wie auch des Beobachters - ein Bild entsteht stets im Auge des Betrachters!) betrachtet werden. Falls bei der Beschreibung der Ausgleichsinstanzen der Eindruck entstehen sollte, daß diese besser als Arenen des Klassenkampfes bezeichnet werden

142) H.U. Nidenhoff »Der Betriebsrats als Partner der Unternehmensleitung« in »Gewerkschaftsreport 7/89« S.20

143) H. Bierbaum (IG – Metall) »Modelle und Perspektiven Beschäftigungsorientierter Betriebspolitik«

144) »Berufliche Weiterbildung aus unternehmerischer Sicht« S.6

müßten, soll noch einmal die stete kooperative Beilegung solcher Auseinandersetzungen, die vielleicht am ehesten mit den Kommentkämpfen in der Tierwelt zu vergleichen sind, erinnert werden. Die geräuschvolle Auseinandersetzung um Besserstellung und Statuswahrung verläuft in der Regel ohne ernsthafte Blessuren der Beteiligten, trotzdem ist eine Qualifizierung als Schaukampf ungerechtfertigt, da durchaus um reale Vorteile gestritten wird. - Man hat sich halt an eine kultivierte Form der Beilegung von Differenzen gewöhnt.

5.1 Die individuelle Ebene

Neben den dargestellten Bildungsinteressen der korporativen Akteure, steht das individuelle Interesse. Neben dem Interesse, stehen die individuellen Pflichten. Die Arbeitgebervertreter, welche sich arbeitsvertraglich zur angemessenen Verwendung der vom Arbeitnehmer angebotenen Arbeitskraft verpflichtet sehen, erwarten *„Der Mitarbeiter seinerseits muß sich beruflich weiterbilden, um seiner Verpflichtung nachkommen zu können, die aufgetragenen Arbeiten sachgerecht zu erfüllen.“*¹⁴⁵ Die Verpflichtung die übertragenen Arbeiten sachgerecht zu erfüllen, ist im wesentlichen in den §611 BGB und §59 HGB und deren Interpretation in der Rechtsprechung gegründet.¹⁴⁶ Der Gesetzgeber läßt jedoch die Möglichkeit individueller Regelungen offen (§105 Gewerbeordnung). Ein solcher Arbeitsvertrag wäre Gegenstand individueller direkter Verhandlung mit dem Arbeitgeber bzw der Personalabteilung, soweit keine tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen dem entgegenstehen, und soweit in Mitbestimmungspflichtigen Betrieben der Betriebsrat zustimmt. Mitwirkungsrechte nach BetrVG genießt auch der einzelne Arbeitnehmer. Der §81 BetrVG räumt dem Arbeitnehmer ein Recht auf rechtzeitige und umfassende Information, bei allen in seinem Arbeitsbereich geplanten Änderungen, ein.

Sämtliche betriebliche Angelegenheiten, welche die Person des Arbeitnehmers betreffen, sind mit diesem zu erörtern, daß heißt, er ist zu informieren und zu hören. Differenzen über Form oder Inhalt oder auch den Zeitpunkt o.ä. sind auf dieser Ebene, nach der Rechtslage, nicht gleichberechtigt verhandelbar. -Der Arbeitnehmer kann nur seine divergierende Meinung vortragen. Wenn die Unternehmensleitung gegen seinen Willen Maßnahmen anordnet, bleibt dem Arbeitnehmer nur das Anrufen des Betriebsrats um Unterstützung. Hinweise dafür, daß Arbeitnehmer gegen ihren Willen zu Qualifikationsmaßnahmen genötigt werden, liegen nicht vor. Die Arbeitnehmer die bei Paul Hild (siehe Abb. 9) als »Bedrängte« rubriziert werden, sind Arbeitnehmer, welche obgleich *„vom Arbeitgeber in die Lehrgänge entsandt ... die Teilnahme dennoch selbst finanzieren“*¹⁴⁷ müssen. Anzumerken bleibt, daß abgesehen von den schon auf Seite ?? geschilderten Unzulänglichkeiten der zitierten Studie, die Datenbasis aus dem Jahre 1987 stammt. Am 1.4.1988 trat für die Metallindustrie Nordrhein-Westfalen (die Studie bezieht sich auf CNC-Fortbildungsmaßnahmen in NRW) ein neuer Tarifvertrag in Kraft, welcher die Eigenfinanzierung bei allen betriebsbedingten Qualifizierungsmaßnahmen ausschließt.

145) »Gesamtmetall – Geschäftsbericht 1987–89« S.188

146) §611 BGB "Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienst zugesagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet."

147) P.Hild »Berufliche Weiterbildung...« in »WSI Mitteilungen 4/1990« S.232

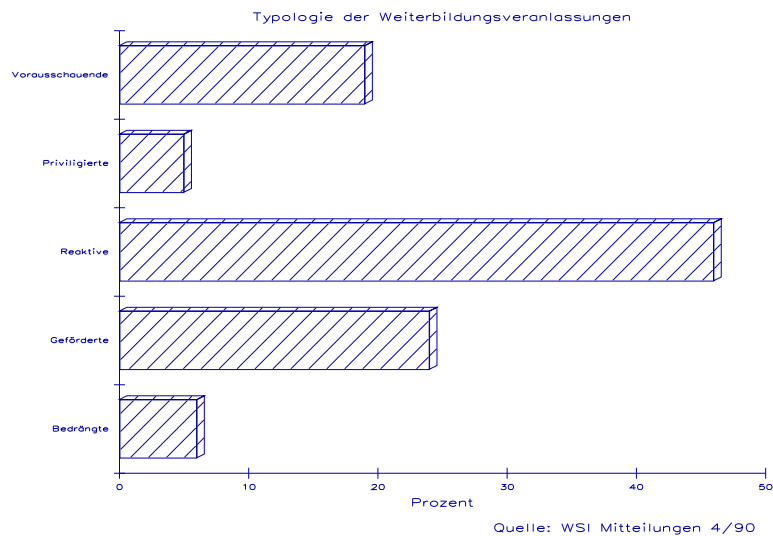


Figure 9:

5.2 Die Betriebs Ebene

Auf der Betriebsebene ist der Betriebsrat Verhandlungspartner der Unternehmensleitung. Das alle vier Jahre von allen Arbeitnehmern, welche das 18. Lebensjahr vollendet haben, zu wählende Vertretungsorgan der Arbeitnehmer, ist zur »vertrauensvollen Zusammenarbeit« mit den Arbeitgebern »zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes« verpflichtet. Die umfassenden Mitbestimmungsrechte, welche das Betriebsverfassungsrecht den Betriebsräten einräumt (vgl. S. ??f), machen nahezu alle unternehmerischen Entscheidungen, welche Arbeitnehmerinteressen tangieren, zum Gegenstand von Verhandlungen: *»Wenn die Veränderung betrieblicher Strukturen das Resultat von Aushandlungsprozessen zwischen betrieblichen Akteuren darstellt, sind diese Prozesse geprägt von Interessen, Handlungsoptionen und - in der Regel asymmetrischen - Machtkonstellationen.«*¹⁴⁸ Diese Machtkonstellationen sind auf gesetzgeberischer Ebene weitestgehend egalisiert (bezogen auf die mitbestimmungspflichtigen Tatbestände). *»Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht.«*¹⁴⁹ Nach dieser Definition Max Webers, erfordert Macht keine rechtliche Ungleichheit. Wir können also auch Information, Qualifikation und andere Einflüsse für eine asymmetrische Machtverteilung verantwortlich machen. *»Gerade für den Betriebsrat hat der technische Wandel unter Umständen erhebliche Konsequenzen.«* Es *»läßt sich häufig ein - durch in diesem Gestaltungsbereich fehlende Kompetenz, Kapazität und Orientierung verursachter - Funktions- und Machtverlust des Betriebsrats nachweisen, der sich in Zukunft noch vergrößern wird.«*¹⁵⁰ Diese Aussage ist in der kurzfristigen Perspektive sicherlich berechtigt. Auf einen mittelfristigen Zeitraum bezogen, kann aber eine lern- und Anpassungsfähigkeit des Betriebsrats angenommen werden. Dies bedeutet, unter Voraussetzung der vorstehenden Prämissen (eines

148) P. Hauptmann; J. Schmid; R. Freriks »Politikals Intermezzo?« in »KZfSS Jg. 42 (Heft 3/90)« S. 548

149) Max Weber »Soziologische Grundbegriffe« in »Wirtschaft und Gesellschaft« S. 28

150) P. Hauptmann; J. Schmid; R. Freriks »Politikals Intermezzo?« in »KZfSS Jg. 42 (Heft 3/90)« S. 550

kompetenzbedingten Machtverlustes verbunden mit einer Anpassungsfähigkeit und Willigkeit der Betriebsräte), daß gerade die Betriebsratsmitglieder einen umfangreichen Qualifikationsbedarf entwickeln müssen. Einen Hinweis darauf, daß gewerkschaftsseitig dies ähnlich gesehen wird, geben die Bildungsprogramme der gewerkschaftlichen Bildungswerke. So sind z.B. von den 16 Seminaren, welche in der DGB Broschüre »Bildungsprogramm Angestellte 90«¹⁵¹ herausgestellt werden, 12 neuen Techniken und dem Strukturwandel gewidmet. Die DAG, als nicht dem DGB angeschlossene Gewerkschaft, gründete bereits 1985 eine Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ genannt). Dies war die BTQ Kassel, welche interessanter Weise gemeinsam aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft und Technik, des Ministeriums für Soziales und Familie Rheinland Pfalz sowie des Bildungswerkes der DAG e.V. getragen wird. Ziel dieser BTQ, seit 1990 besteht auch in Hamburg eine Filiale, ist es, dem Betriebs- bzw. Personalrat Unterstützung bei der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer zu gewähren. Beispielhaft werden von den BTQ einige Betriebszenarien aufgeführt, welche eine mangelhafte Einbindung der Personalvertretung in den Prozeß des innerbetrieblichen Strukturwandels verursachen:

- ” * *der Arbeitgeber informiert den BR nicht, der BR wird vor vollendete Tatsachen gestellt*
- * *der Arbeitgeber unterrichtet den BR zu spät und/oder nur »schiebchenweise«*
- * *der Arbeitgeber »schüttet« den Betriebsrat mit Informationen zu;*
- * *die Einführung von Arbeitgeberseite läuft lediglich technikorientiert, d.h. Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Folgen für die Beschäftigten spielen bei den Planungen des Arbeitgebers keine Rolle;*
- * *vom BR/PR und auch von den Beschäftigten werden die möglichen Folgen der EDV unterschätzt;*
- * *vom BR/PR wird Regelungsbedarf nicht gesehen, da diese Techniken als unbedenklich eingeschätzt werden;*
- * *bei den BR/PR fehlt es an Qualifikationen im Bereich »Technikeinsatz/Arbeitsorganisation« und »Auswirkungen auf die Beschäftigten.«¹⁵²*

Die BTQ sollen solche Probleme auf zweierlei Art bekämpfen: Zum einen über Bildungsangebote für Betriebsräte und Personalräte, zum anderen aber auch über direkte auf die konkrete Situation bezogene Beratung. - Es steht zu erwarten, daß diese Bildungs- und Beratungsdienstleistungen den Gewerkschaften ihren Einfluß auf die Betriebsräte zumindest sichern können. Ein möglicher Machtverlust des Betriebsrats an die Gewerkschaften, läuft den Interessen der Arbeitgeber zuwider (vgl. S. ??), weshalb von Arbeitgeberseite zunehmend kooperativ mit dem Betriebsrat interagiert wird.

Die Kompetenzfrage wird voraussichtlich also die Einflußmöglichkeiten des Betriebsrats nicht

¹⁵¹) Seminare des DGB – Bildungswerkes in Kooperation mit der Abteilung Angestelltes des DGB Bundesvorstandes; Zielgruppe besteht in »gewerkschaftlichen Vertrauens-

¹⁵²) BTQ – Telegramm S. 5f; Hrsg BTQ Hamburg, Kassel und Oldenburg

stärker als bisher einschränken. Bleiben die vorhandenen Grenzen der betrieblichen Einflußnahme. *”Nach §87 Abs.1 S.1 Einleitungssatz BetrVG hat der Betriebsrat nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht”*¹⁵³ Diese Regelung wird jedoch im tariflichen Regelungsbereich zunehmend durch sogenannte »Öffnungsklauseln« aufgeweicht. Die Öffnungsklauseln »günstigere einzelvertragliche und betriebliche Regelungen bleiben unberührt«¹⁵⁴, ermöglichen in der Regel nur die Besserstellung der Arbeitnehmer.

In Betriebsvereinbarungen sind eine Reihe von Inhalten und Rahmenbedingungen von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen geregelt worden. Im folgenden sollen beispielhaft einige solcher Regelungen vorgestellt werden.

Beispiel Lever Mannheim¹⁵⁵

Am 17.11.1988 einigten sich die Werksdirektion und der Betriebsrat des Werks Mannheim der Lever GmbH auf eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung.

Die sich abzeichnende Notwendigkeit von Rationalisierung, das heißt Automatisierung, war Anlaß der Betriebsvereinbarung. Um die für die Nutzung neuer Pack- und Fertigungstechniken erforderlichen Qualifikationen bereitzustellen, sollte ein Ausbildungsgang zum Anlagenhandwerker durchgeführt werden. Genannte Ausbildungsbereiche:

- Fahren von Packlinien und Herstellenanlagen
- Schaltwarte von automatisierten Anlagen
- Wartung und Kontrolle von Prozeßleitsystemen
- betriebliche Qualitätskontrolle

Die Maßnahme wird ausdrücklich als Ausbildung bezeichnet. - Sie soll einen technischen Berufabschluß ersetzen. Es handelt sich im Kern der Vereinbarung also nicht um eine Fortbildung, sondern um die Erlangung einer neuen Qualifikation. Die Rekrutierung der benötigten qualifizierten Arbeitskräfte auf dem internen Arbeitsmarkt, dürfte auch das Regelungsinteresse des Betriebsrats gebildet haben. (Zumindest theoretisch stände der Werkleitung auch der Austausch der fehl- oder unterqualifizierten Arbeitnehmer über den externen Arbeitsmarkt offen.) Zur Regelung der Durchführungsprobleme der Qualifikationsmaßnahmen wird ein paritätisch besetzter Ausschuß gebildet. Diese »Berufsbildungskommission« soll Mittler zwischen externem Berater, Ausbildungsteilnehmern, deren Vorgesetzte sowie Werkleitung und Betriebsleitung sein. *”Die Werkleitung bestimmt die Funktionen, für deren Wahrnehmung Ausbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Betriebsvereinbarung vorgesehen sind und legt entsprechende Prioritäten fest.”*¹⁵⁶ Desweiteren wird in einer Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung konkretisiert, daß an die Qualifikationsmaßnahme keine unmittelbare Lohnerhöhung gekoppelt ist. (So jedoch nach erfolgter Qualifizierung und 3 monatigem erfolgreichen Trainingseinsatz noch kein neues übertarifliches Lohnsystem mit dem Betriebsrat vereinbart worden sein sollte, soll den betroffenen Mitarbeitern eine, auf eine eventuelle folgende neu- Eingruppierung anrechenbare, Funktionszulage gezahlt werden) Für die Arbeitnehmer wird gesichert, daß sie während der Maßnahme den Durchschnittslohn der vorausgehenden drei Monate erhalten, daß die Arbeitnehmer, welche den Arbeitsplatz des zu Qualifizierenden während der Maßnahme besetzen, den Lohn für die erfüllte Aufgabe, mindestens aber ihren normalen Lohn erhalten. Für

153) GünterSchaub »Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei neuen Technologien« in »Neue Techniken verändern die Arbeitswelt von Angestellten« S.15f

154) Entwurf zu einem Weiterbildungsstarifvertrag IG – Metall – Küste 1989

155) Quelle: IG Chemie Papier Keramik »Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung« 3/90 S.58

156) Betriebsvereinbarung der Lever GmbH Mannheim Absatz 5

Arbeitnehmer, welche nicht (bzw nicht erfolgreich) an der Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, wird zugesichert, daß gegen sie keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wird, wenn sie geänderte Arbeitsabläufe nicht beherrschen sollten.

Neben der Ausbildungsmaßnahme zum Anlagenhandwerker, sollen auch die »Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unterstützungsfunktionen« in den Genuß von Qualifizierungsmaßnahmen gelangen. Inhalte sollen sein:

- Qualitätswesen und Produktlehre
- Arbeitssicherheit
- Sauberkeit und Prozesshygiene
- Soziale und kommunikative Aspekte

Beispiel Phoenix Harburg¹⁵⁷

Im Gegensatz zu der durch konkrete Betriebsnotwendigkeiten bedingten Qualifizierungsvereinbarung der Lever Mannheim, wurde bei der Phoenix in Hamburg-Harburg am 11.10.1989 eine einem allgemeineren Qualifizierungsziel gewidmete Betriebsvereinbarung geschlossen. Die Inhalte wurden festgelegt mit:

- Grundkenntnisse im Umgang mit dem Personal Computer
- Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse für Nichtkaufleute
- Qualitätssicherheitssysteme
- Sprachausbildung (Englisch und Französisch)

Der Zugang zu diesen vier Kurse, wird zwar aus Kapazitätsgründen quantitativ begrenzt, jedoch erfolgt die Meldung zu den Kursen seitens der Mitarbeiter. Die Betriebsleitung und der Betriebsrat treffen keine Teilnehmersauswahl ! (Der Zeitpunkt der Teilnahme soll jedoch mit den Vorgesetzten abgeklärt werden.) Die Kosten der Kurse werden durch die Phoenix getragen, die Mitarbeiter bringen ihre Freizeitanprüche aus der tariflichen Arbeitszeitverkürzung ein.

Die beiden Beispiele zeigen in etwa die Spannweite der möglichen betrieblichen Regelungen in Bezug auf Qualifizierungsmaßnahmen und die mit ihnen verbundenen Interessen der Beteiligten. Bei der Lever, die durch Rationalisierung notwendig erforderliche Bereitstellung neuer Qualifikationen, deren Wirkung auf die Beschäftigten der Betriebsrat zu mildern sucht. Bei der Phoenix als Kontrast, ein eher als prophylaktisch zu beschreibendes Bildungsengagement. Deutlich gemacht werden sollte auch, daß die konkrete betriebliche Situation in weit stärkerem Maße die Regelungs-Themen determinieren, als dies z.B. verbandliche Orientierung oder politische Ausrichtung vermögen.

5.3 Die Tarif Ebene

In Deutschland existiert nahezu kein Bereich des täglichen Lebens, welcher nicht rechtlich normiert ist, so selbstverständlich auch der Tarifvertrag. Da das Tarifvertragsgesetz (TVG) im Gegensatz zu anderen für die Regelung von Aus- und Fortbildungs- Tatbeständen relevanten Gesetzen (vgl. S. ??ff) noch nicht vorgestellt wurde, soll dies hier stichwortartig nachgeholt werden. Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, setzt Normen zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und regelt betriebliche und Betriebsverfassungsrechtliche Fragen. (§1 TVG) Fragen der Aus- und Weiterbildung sind demnach tariflich

¹⁵⁷⁾ a.a.O.S.60f

regelbar. Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften einzelne Arbeitgeber und Verbände von Arbeitgebern. Daneben können noch sogenannte Spitzenverbände (Zusammenschlüsse von Verbänden) unter bestimmten Bedingungen Tarifvertragsparteien bilden (§2 TVG). Obgleich die Regelung von Aus- und Fortbildungsfragen den Tarifparteien offensteht, war das Engagement auf diesem Feld bislang eher gering: *”Die (berufliche) Aus- und Weiterbildung gehörte bislang nicht zu den vorrangigen Regelungsbereichen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, daß sowohl die berufliche Erstausbildung als auch die berufliche Fortbildung und Umschulung durch gesetzliche Vorschriften (u.a. Berufsbildungsgesetz, Arbeitsförderungsgesetz) in weiten Bereichen detailliert geregelt sind.”*¹⁵⁸ Ein weiterer Aspekt, welcher tarifliche Regelungen erschwerte, lag in den Vorbehalten der Arbeitgeber. *”Einigungen auf betrieblicher und pragmatischer Ebene zu konkreten Fortbildungsprogrammen, auch Arbeitnehmervertreter seits initiiert, stellen in der Regel kein Problem dar,- jedoch die tarifvertragliche Festschreibung, namentlich gewerkschaftlicher Mitbestimmung, bildet eine Hürde für die Arbeitgeber.”*¹⁵⁹

Trotz der genannten Widrigkeiten, besteht eine größere Anzahl tariflicher Regelungen zu diesem Problemfeld. Um die scheinbare Vielfalt dieser Regelungen jedoch gleich im Vorfeld zu relativieren, sei folgendes angemerkt: Im Zeitraum von 1949 bis Ende 1988 wurden rund 230000 Tarifverträge geschlossen, pro Jahr kommen etwa 6000 dazu. Gültig davon sind derzeit noch etwa 45000.¹⁶⁰ Diese enorme Anzahl von Regelungswerken relativiert naturgemäß nicht nur die quantitative Bedeutung der Regelungen zur Qualifizierungsproblematik, sondern gibt auch einen eindeutigen Hinweis darauf, daß eine erschöpfende Behandlung dieses Themas in dieser Arbeit nicht zu leisten ist, zumal eine systematische Auswertung bisheriger Tarifverträge unter dem Kriterium Aus- und Fortbildungsregelungen meines Wissens nach noch nicht versucht wurde.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit, sollen nun einige Regelungstatbestände aufgelistet werden. Zunächst Regelungsfelder in der beruflichen Erstausbildung:

Ausbildungsvergütungen

Arbeitszeit

Urlaub und Urlaubsvergütung

Verbot bestimmter Arbeitsformen (z.B. Akkordarbeit oder gefährliche Arbeiten)

Erstattung von Ausbildungskosten

quantitatives Verhältnis von Beschäftigten zu Auszubildenden

Anrechnung von anderen Ausbildungszeiten

Regelung der Stufenausbildung

Ausbildungs- und Versetzungspläne

Beurteilungsverfahren

Prüfungsbestimmungen

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und Übernahme

In einigen Punkten (Lohn, Arbeitszeit und Sicherheit) sind »klassisch« gewerkschaftliche Themen geregelt worden. Alle Punkte gestalten innerhalb der staatlichen Rahmenvorgaben. So sind nicht nur die Mindestarbeitsbedingungen, sondern auch Inhalt und Dauer von Ausbil-

¹⁵⁸) Roland Bispinck »Aus- und Weiterbildung im Tarifvertrag« – Thesen für die Expertenanhörung der Enquete – Kommission Bildung 2000 in Bonn am 10.5.1998

¹⁵⁹) Sinngemäß Wolfgang Mädelsmündlich am 9.7.90, IG Metall Nord, Referat Aus und Weiterbildg.

¹⁶⁰) Prof. Dr. Görs in seinem Gutachten für die Enquete – Kommission Bildung 2000; vgl. »Zur Sache 20/90« S. 600

dungsgängen staatlich reglementiert (vgl. §§ 25ff BBiG).

Aus gewerkschaftlicher Sicht besonders erwähnenswert sind Tarifverträge zu einer überbetrieblichen Finanzierung der Erstausbildung. Dieses Ausgleichskassen- oder Fonds-Modell wird auch in der Weiterbildung angestrebt. Tarifverträge, welche überbetriebliche Finanzierungseinrichtungen zur Ausbildungsfinanzierung initiieren, wurden vornehmlich in Branchen mit starker Präsenz von Klein und Kleinstbetrieben abgeschlossen. So für das Bauhauptgewerbe, das Dachdeckerhandwerk, den Garten und Landschaftsbau sowie das Friseurhandwerk. (letzteres ausschließlich in Bremen)

Zusammenfassend läßt sich nur geringe Spannung in den Regelungsinteressen zur Ausbildung feststellen. Im Bereich der Weiterbildung und Umschulung, sind hingegen stärkere Spannungen zu vermerken. Dies liegt sicher auch an der Entwicklung des Problemfeldes. So erklärt Reinhard Bispinck alle tariflichen Regelungen zur Qualifizierung und Weiterbildung, zum Ergebnis von Rationalisierungen: *„Ausgangspunkt aller tariflichen Regelungen zu diesem Bereich sind die Rationalisierungsschutztarifverträge.“*¹⁶¹ In diesen Rationalisierungsschutzabkommen, stellte die Qualifikationssicherung nur einen Aspekt, neben Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung, dar. Aus den Erfahrungen der Auseinandersetzungen in den Jahren der Beschäftigungskrise, nähren sich die Vorbehalte der Arbeitgeberseite, gegen gewerkschaftliche oder gewerkschaftlich beeinflusste Mitbestimmung in Fragen des Strukturwandels. *„Die Gewerkschaften konnten sich bislang nur mühsam dazu durchringen, die technischen Entwicklungen und den Bildungsfortschritt positiv zu würdigen.“*¹⁶² Die Arbeitgeber werfen den Gewerkschaften ihre ursprüngliche Kampfhaltung gegen die Einführung von Rationalisierungstechnik vor. Die Gewerkschaften hätten *„die Mikroelektronik erbittert befehdet und als job-killer, ja als Zerstörer von Menschlichkeit, Verantwortung und Freiheit bekämpft.“*¹⁶³ Diese fortschrittsfeindliche Grundtendenz, welche man in den Gewerkschaften ausgemacht zu haben vermeint, veranlaßt die Arbeitgeber zum Widerstand gegen eine tarifliche Expansion der Mitwirkungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer-Vertretern bei der Einführung neuer Techniken. - Die Mitbestimmung bei Qualifizierungsmaßnahmen stellt zwangsläufig eine Mitbestimmung bei der Einführung neuer Technologien dar. Zum Zeitpunkt der Einführung einer neuen Technik stehen in der Regel die zu ihrer Anwendung benötigten Qualifikationen am Arbeitsmarkt noch nicht zur Verfügung, so daß ohne Qualifizierungsmaßnahmen eine Nutzung neuer Techniken nicht möglich ist. Vor diesem Hintergrund erklären die Arbeitgebervertreter gewerkschaftliches Engagement im Qualifikationsbereich: *„es geht um Teilkritik und Forderungen, vor allem nach bestmöglicher Qualifizierung für neue Anforderungen, nach Sozialverträglichkeit und nach Humanisierung der Arbeitswelt, aber natürlich geht es auch um Machtvergrößerung (erweiterte Mitbestimmung bei neuen Technologien).“*¹⁶⁴

Von den Gewerkschaften wird ihr Interesse an Regelungen bezüglich der Weiterbildung naturgemäß positiver dargestellt. So formuliert Jürgen Walter für die IG-Chemie:

„Da die betriebliche Weiterbildung gerade in unserem Organisationsbereich große Bedeutung hat und hier eigene Regelungsmöglichkeiten existieren, haben wir intensiv über Lösungen nachgedacht, die zu tarifvertraglichen und/oder betriebsvereinbarungsgemäßen Abschlüssen führen

161) Reinhard Bispinck » Aus- und Weiterbildung im Tarifvertrag « in » Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/90 « S. 327

162) Winfried Schlaffke » Fehrenbach und der Trend der Zeit « in » Gewerkschaftsreport 1/88 « S. 15

163) a. a. O. S. 16

164) a. a. O. S. 16

können.

*Auf diesem Weg haben wir insbesondere Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung forciert, die Vorläufer, aber auch Präzisierungsinstrument für eine tarifvertragliche Regelung sein können.*¹⁶⁵ - Die Möglichkeit zur Regelung und die Bedeutung der Qualifizierung sind (ein) Grund für das Engagement zur Regelung. Dies scheint auf intendierte Machterhaltung oder Expansion zu verweisen. Inhalt der Regelungen soll sein: *„Es sollte ein allgemeiner Anspruch auf regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für alle Arbeitnehmer {...} im Rahmen der Vereinbarung festgehalten werden...“*

*Insbesondere ist es erforderlich, daß nicht nur ein allgemeiner Teilnahmeanspruch festgeschrieben wird, sondern der Anspruch sich auf regelmäßige Teilnahme richtet.*¹⁶⁶

Gegen einen solchen individuelle Weiterbildungsanspruch verwehren sich die Arbeitgeber, mit dem Argument der zur erfolgreichen Qualifizierung notwendigen Motivation. (vgl. S. ??) Desweiteren fordert die IG-Chemie-Papier-Keramik: *„... Anzustreben ist eine Formulierung, die die Mitbestimmung des Betriebsrates über das Vorschlagsrecht [§98 BetrVG] hinaus in der Form festlegt, daß die geplanten Maßnahmen von Geschäftsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren sind.“*

*... Festlegung des Grundsatzes zur Besonderen Berücksichtigung von benachteiligten Gruppen ... Frauen ... Minderqualifizierte ... Behinderte ... ältere ... ausländische Arbeitnehmer.*¹⁶⁷

Neben den Forderungen nach sozialem Ausgleich, dominieren eindeutig die Forderungen nach mehr Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter. So auch folgende: *„Instrumente zur Kontrolle des Seminarerfolges (beispielsweise Fragebogen an die Teilnehmer) sind nur nach Einigung mit dem Betriebsrat zugelassen.“*¹⁶⁸

Um zu illustrieren, wie diese Zielvorstellungen der Gewerkschaft(en) umgesetzt werden, soll hier das Beispiel des Anhangs zum Entgelttarifvertrag der Deutschen Shell herangezogen werden.

Bei der Deutschen Shell AG wurde zusätzlich zu den bereits vorhandenen Arbeitsplatzbezogenen Fortbildungsangeboten, folgendes vereinbart:

”1. ... *Weiterbildungsmaßnahmen ..., die - ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz unmittelbar erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen und damit die Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft erhöhen. Die Kosten trägt das Unternehmen...“*

Bei diesen nicht unmittelbar tätigkeitsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen wird dem Betriebsrat ein erweiterter Mitbestimmungsanspruch eingeräumt (vgl. S. ??f). Der Regelungspunkt, welcher die Zustimmung der Arbeitgeber zu dem Regelwerk bewirkte (neben anderem) ist in Punkt zwei des Vertrages zu finden:

”2. *Die Veranstaltungen finden innerhalb der Dienstzeiten statt. Hierfür werden die Freizeiten der Mitarbeiter verrechnet, die Sie aufgrund der anstehenden Arbeitszeitverkürzungen (AZF-Tage) oder infolge von Zusatzfreischichten (ZFS) haben.*¹⁶⁹

Dies bedeutet, daß die Arbeitnehmer ihre Freizeit einbringen (welche sie durch die vorangegan-

165) IGChemiePapierKeramik»BetriebsvereinbarungenzurWeiterbildung«3/90S.2

166)a.a.O.S.5

167)a.a.O.S.5f

168)a.a.O.S.5

169)a.a.O.S.18

gene tarifliche Arbeitszeitverkürzung gewonnen haben), die Fortbildung findet zeitlich innerhalb der Dienstzeit statt. (vgl. S. ??) Ferner wurde im Vertrag geregelt, daß die Teilnahme freiwillig erfolgt, die Meldung zum Kurs durch den Mitarbeiter selbst erfolgt (nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten) und letztlich, daß das Auswahlverfahren der Teilnehmer mit dem Gesamtbetriebsrat abzusprechen ist. Die Tarifvertragsparteien erörtern einmal jährlich gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat Verlauf und Weiterentwicklung des Programms.

Interessant sind die geplanten Inhalte der Qualifikationsmaßnahmen. Die Inhalte wurden im Vertrag nicht geregelt, nur ein weitgehendes Mitspracherecht der Personalvertretung wurde vereinbart. Die Inhalte wurden in einer Presseerklärung der Deutsche Shell AG¹⁷⁰ genannt:

- PC-Führerschein
- Geschäftsendlich am Telefon
- Betriebswirtschaftliches Denken und Handeln (für nicht Kaufleute)
- Arbeitsrechtliches Kolloquium für Vorgesetzte

Auffällig ist die »großzügige Regelung« von Streitfragen, auf beiden Seiten. Der Arbeitgeber trägt die Kosten von nicht unmittelbar benötigten Qualifikationen und räumt dem Betriebsrat über die rechtlich normierten Mitbestimmungstatbestände hinausreichende Mitwirkungsrechte ein. Die Arbeitnehmervertretung gibt die zuvor erkämpfte Arbeitszeitverkürzung wieder preis. Der Tarifvertrag der Metallindustrie in Nordwürttemberg/ Nordbaden 1988 wurde wesentlich härter formuliert. *„Die strategische Bedeutung dieser Regelung liegt nicht nur in der materiellen Absicherung der Qualifizierungsmaßnahme selbst, sondern vor allem darin, daß die IG-Metall sich in keiner Weise auf ein Kompensationsgeschäft zwischen Weiterbildung auf der einen und Arbeitszeitverkürzung auf der anderen Seite eingelassen hat.“*¹⁷¹ Die Regelung in Nordwürttemberg/ Nordbaden bezieht sich jedoch auf die Weiterbildung aufgrund des betrieblichen Bedarfs, welcher allerdings einmal jährlich mit dem Betriebsrat zu beraten ist.(§3 LGRTV I)¹⁷² Ob die Unterschiede in Verhandlungsführung und Ergebnis durch Traditionen oder die wirtschaftliche Lage der Verhandlungsparteien bedingt ist, ist nur schwer zu beurteilen. Festzustellen bleibt eine wesentlich konfliktorientiertere Position bei den Metallern, gegenüber der (Petro-) Chemischen Industrie.

5.4 Die Legislative Ebene

Auf der legislativen Ebene agieren Politiker, jedoch agieren sie nicht im luftleeren Raum. Sie sind der Einflußnahme der Interessengruppen ausgesetzt. So nicht schon Tradition und Selbstverständnis die Partei zur Interessenvertretung einer bestimmten Interessengruppe verpflichten, werben die Gruppen um Unterstützung ihrer Positionen. Hierbei sind die Gruppen strukturell im Vorteil, welche Veränderungen fordern. Der Politiker kann nur öffentlichkeitswirksame Erfolge verbuchen, wenn er aktiv handelt.¹⁷³ Einfluß auf die gesetzgebende Ebene läßt sich grundsätzlich auf verschiedene Art und Weise erzielen. Zum einen ist die direkte Einflußnahme auf die Entscheidungsträger zu nennen. Daneben besteht noch die Möglichkeit, Handlungszwänge über die Beeinflussung der öffentlichen Meinung zu initiieren. Beide Wege werden von

170) PresseInformation vom 5.2.1988

171) R. Bispinck »Rationalisierung, Arbeitspolitik und gewerkschaftliche Tarifpolitik« in »WSI Mitteilungen 7/1988« S. 406

172) Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden aus 2/88, zitiert nach »Rationalisierung, Arbeitspolitik und gewerkschaftliche Tarifpolitik« S. 406

173) Erinnerung an den merkwürdigen Aktionismus des Herrn Möllemann als Bundesminister für Bildung und Wissenschaft in seiner Amtszeit entfaltete, ohne in Konzepten

den Akteuren beschritten. (Pressearbeit der Tarifparteien gehört genauso in diesen Kontext, wie die »arbeitsparteilich« gebundenen Fraktionen innerhalb der großen Parteien; -Arbeitskreis Sozialdemokratischer Arbeitgeber oder Christlich-demokratische-Arbeitnehmerschaft CDA) An dieser Stelle sollen jedoch nicht die Wege der Einflußnahme auf gesetzgeberische Maßnahmen thematisiert werden, sondern die Ziele der Einflußnahme. Die Metallarbeitgeber sind der Ansicht *„Ein zwingender Regelungsbedarf ist nicht erkennbar“*¹⁷⁴ Auf Gewerkschaftsseite ist man jedoch überzeugt: *„Angesichts der bisherigen hochselektiven betrieblichen Weiterbildungspolitik und ihrer in der Regel sehr engen Orientierung am unmittelbaren kurzfristigen betrieblichen Bedarf ist allerdings davon auszugehen, daß die Tarifpolitik mit der Aufgabe, die Benachteiligung bestimmter Beschäftigungsgruppen anzugleichen, allein überfordert ist.“*¹⁷⁵ Davon ausgehend, daß das Ziel der Angleichung der Benachteiligung ein verbaler Lapsus ist, soll dieses Zitat als Beleg für die beabsichtigte bildungspolitische Reduktion von Benachteiligungen stehen. Eine solche soll mit Hilfe eines »Bundesrahmengesetzes Weiterbildung« realisiert werden. Als Inhalt wird angezielt:

Individueller Mindestanspruch auf berufliche Weiterbildung

Berücksichtigung benachteiligter Beschäftigtengruppen (z.B. durch Quotierung)

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Ermittlung und Festlegung des Qualifikationsbedarfs, der Planung und Durchführung der Maßnahmen sowie der Auswahl der Teilnehmer(innen)

* Inanspruchnahme von Qualifikationsberatern

* Zertifizierung

Kostenübernahme durch die Betriebe

Ein solches Gesetz soll auch die Wirkung haben, tarifliche Regelungen zu initiieren, um *„betriebs- bzw. branchenbezogen angemessene Lösungen“*¹⁷⁶ zu finden. Neben dieser auf betriebliche Kostentragung zielenden Vorstellung, befindet sich auch das AFG und damit die Steuergelder im Visier gewerkschaftlicher Bildungspolitiker: *„Durch eine Verknüpfung des AFG mit der betrieblichen Weiterbildung könnte eine stärkere Präventionsorientierung der Qualifizierungspolitik für die gering qualifizierten und überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedrohten »Risikogruppen« des Arbeitsmarktes erreicht werden...Angesichts des erheblichen Problemdrucks...ist an ein großzügig zugeschnittenes (steuerfinanziertes) arbeitsmarktpolitisches Sonderprogramm zu denken.“*¹⁷⁷ Die Arbeitgeberseite steht den Forderungen an den Staat, zumindest in Wirtschaftszweigen welche ihr Arbeitnehmersvolumen reduzieren müssen (z.B. Montanindustrie), aufgeschlossen gegenüber. - Einer Ausweitung der Ansprüche von Arbeitnehmern und vor allem von Arbeitnehmervertretern auf betrieblicher Ebene stehen die Arbeitgeber eher ablehnend gegenüber.

174) »Geschäftsbericht Gesamtmetall 1987-89« S.191

175) R. Bispinck »Aus- und Weiterbildung im Tarifvertrag« in »Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/89« S.331

176) a.a.O.

177) a.a.O.S.333

6 Quo Vadis ?

Die Beschäftigung mit dem Thema, zeigte einen Trend der Verlagerung von Regelungsaufgaben in die Betriebsebene. Oder besser formuliert, Tatbestände, welche nach rechtlicher Norm und gelebter Gewohnheit in den Regelungskreis der Betriebsebene fallen (betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen), gewinnen durch die derzeitige Entwicklung an Bedeutung für das System der industriellen Beziehungen. Die zunehmende »Individualisierung« der Arbeitsbedingungen und Inhalte macht eine zunehmend dezentrale Regelung von Problemen erforderlich. Wie die beispielhaft angeführten Betriebsvereinbarungen und Tarifabschlüsse zeigten, sind die Regelungsinhalte der Vertragswerke sehr unternehmensspezifisch. Ein Vergleich des (Haus-)Tarifvertrags der Shell mit der Betriebsvereinbarung der Phoenix zeigt, daß die geregelten Tatbestände sich weitgehend entsprechen. Der Vertrag der Shell firmiert lediglich aus dem Grund als Tarifvertrag, weil das Unternehmen selbst Tarifpartner ist. Von seinem firmenspezifischem Inhalt her, ist der Vertrag eher als Betriebsvereinbarung zu klassifizieren.

Die Zunahme der Bedeutung von Qualifizierungsregelungen, hat eine strukturelle Stärkung der Position des Betriebsrats gegenüber den Gewerkschaften zur Folge. Im Gegenzug machen jedoch die zunehmend komplexeren Regelungsgegenstände externen Sachverstand notwendig. Über die Bereitstellung von Sachverstand gewinnen die Gewerkschaften wieder Einfluß (zurück) Ob dies die Flexibilität der Betriebsräte einschränkt, läßt sich nicht notwendig belegen.

Ein einschneidender Punkt der meisten bisherigen Abhandlungen zur Qualifizierungsproblematik, war ihr unmittelbarer Bezug zu Krisensituationen, Rezession, Arbeitslosigkeit und Rationalisierung (sentlassungen). Dementsprechend negativ fielen die Zukunftsprognosen aus. Diese Fortschrittscritischen Stimmen sind weitgehend verstummt. Derzeit dominiert eine hoffnungsvolle Haltung in Bezug auf den sich vollziehenden Strukturwandel: *„Eines ist sicher: Der Einsatz von CIM wird zu veränderten Beschäftigungsinhalten und höheren Qualifikationsanforderungen führen. Trotz Automatisierung und gerade wegen der mit CIM verbundenen Anforderungen wird der Faktor Mensch für den Unternehmenserfolg künftig eine zusehends größere Rolle spielen“*¹⁷⁸ Dies bedeutet jedoch nicht, daß jeder Mensch die gleiche Rolle spielen muß. Neben der Zunahme der Qualifikationsanforderungen, dürfte für die nächsten Jahre mit einer weiteren Ausdifferenzierung von Berufsbildungs-Inhalten zu rechnen sein.

6.1 Das Dilemma einer Aus- und Fortbildungsplanung

Ein ständig wiederkehrendes Argument in der Diskussion, ist die Notwendigkeit der Planung von Bildung. Sowohl in Gewerkschaftskreisen, als auch in politisch links beheimateten Parteien, werden die vergangenen Strukturkrisen - Montanindustrie und Werften - einer mangelnden Planung angelastet. Durch planvolle Qualifikationslenkung hofft man in Zukunft Arbeitslosigkeit aufgrund von »falscher« Qualifikation ausschließen zu können. *„Die in einer Region (Stadt oder Landkreis) tätigen Kammern (zuständigen Stellen) schließen sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammen mit dem Ziel, die regionale Berufsbildung zu planen“*¹⁷⁹ In der Vergangenheit hat sich gezeigt, daß die »modernen Berufe« von heute die Fehlqualifikationen von morgen sind. Es muß also die Ausbildung von Zukunftsberufen geplant werden. Solche

178) Heinrich Weiss »Innovation und Qualifikation« in FAZ vom 12.3.1991 Verlagsbeilage zur CeBIT 91 S. B15

179) Minderheitsempfehlung 1/99 der Kommission des Bundestages »Bildung 2000« nach »zur Sache 20/90« S. 155

Vorhaben sind jedoch problematisch. - Präadaptionen technischer und sozialer Entwicklungen können bestenfalls zufällig auftreten! Plan- und institutionalisierbar sind sie in keinem Fall. *”Außerdem werden neue Technologien in der Regel weder mit dem Zeitpunkt ihres Entstehens noch zum Zeitpunkt der ersten Anwendung und allmählichen Verbreitung in der beruflichen Erstausbildung berücksichtigt. Das Bildungssystem, in dessen Rahmen die berufliche Erstausbildung stattfindet, reagiert mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung auf die von neuen Technologien ausgehenden Qualifikationsveränderungen. Neue Technologien können oft erst dann in Unternehmen eingesetzt werden, wenn durch Weiterbildung die benötigten Qualifikationen vermittelt wurden. In der Phase der Durchsetzung und Ausbreitung neuer Technologien können entsprechend qualifizierte Kräfte nur selten über den Arbeitsmarkt gewonnen werden.”*¹⁸⁰

Die vom BIBB in Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern aktualisierten Ausbildungsberufe bzw die in Zusammenarbeit mit IHK bzw HK aktualisierten Ausbildungsordnungen hinken zwangsläufig stets der technischen Entwicklung hinterher, daher Weiterbildungs-Zwang, und Trend (wahrscheinlich) zugunsten theoretischen Wissens in der Berufsausbildung. Die zunehmend komplexer werdenden Anlagen und Instrumente verhindern vielfach bereits, vornehmlich in modern produzierenden Branchen, die bislang vorherrschende Ausbildung durch Arbeit und am Arbeitsplatz. Ein weiterer schwerwiegender Indikator für eine zukünftig stärker theoretisch-grundlagenorientierte Ausbildung, ist in dem Einwirken von Informationstechnologie auf die Ausgestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen zu erkennen. *”Ein stärkerer Durchdringungsgrad der EDV-Systeme führt nun dazu, daß immer mehr Arbeitsabläufe innerhalb der Fachabteilungen EDV-technisch unterstützt und in Programmstrukturen abgebildet werden.”* Dies bedeutet, daß *”überkommene Regelungen durch die Entwicklung von on-line-Systemen zur Diskussion gestellt- d.h. bezüglich Effizienz und Effektivität fragwürdig”* werden *”da Abläufe nun immer häufiger situativ und »vor Ort« offengelegt und systematisch beschrieben und gegebenenfalls diskutiert werden müssen.”*¹⁸¹ Um eine solche Diskussion führen zu können, ist das dazu erforderliche Wissen, ist die Fähigkeit zu abstraktem Denken erforderlich, aber reichen solche Erkenntnisse aus, um Bildung zu planen ?

6.2 Industrialisierung des Bildungssektors ?

Der Verlauf dieser Abhandlung hat deutlich die technische Entwicklung als einen, wenn nicht den wichtigsten Motivationsmoment für die Bildungsdiskussion aufgezeigt. Um so erstaunlicher ist es, daß die Folgen von Technologieeinsatz im Bildungssektor nur peripher tangiert werden. So wird in dem Gutachten der Bundestags-Kommission »Bildung 2000« die Rolle der neuen Medien als Bildungsgegenstand und Unterrichtsmittel die Aussage getroffen *”Die Frage des Einsatzes neuer Medien und IuK-Techniken im Bildungswesen im Sinne moderner Lern- und Bildungstechnologien stellt sich nicht primär für die Schule und auch nicht für die berufliche Ausbildung - übrigens auch nicht mit besonderer Dringlichkeit für die Hochschulen-, sondern in erster Linie für die (berufliche) Weiterbildung.”*¹⁸² Diese Einschätzung dürfte eine hoffnungslose Unterschätzung des Rationalisierungs-Potentials der IuK Systeme darstellen.

¹⁸⁰Michael Zart »Bildungssystem und Innovation« in »IAW Mitteilungen Mai 1989« S.50

¹⁸¹M. Heidenreich / G. Schmidt »Neue Technologien und die Bedingungen und Möglichkeiten ihrer betrieblichen Gestaltung« in »Kölner Zeitschrift für Soziologie«

¹⁸²Winfried Sommer »Neue Medien / Informations- und Kommunikationssysteme und Bildungswesen - für die Bildungspolitik des Bundes nutzbar« internat

Schon heute »lernen« Schulkinder in der virtuellen Wirklichkeit ihres Home-Computers realitätsnah Fliegen und Autofahren. Die Vokabeln werden mit »Teachware« gepaukt, die Mathematikaufgaben verblassen hinter der Herausforderung den Bildschirm mittels komplexer Algorithmen »Apfelmännchen« malen zu lassen. Zugegeben, dies betrifft noch nicht die Mehrzahl der Sextaner, aber die Entwicklung steht am Anfang. Kein Lehrer bringt die Geduld einer Maschine auf, im steten gleichmütigen Wiederholen ein und der selben Erläuterung. Das Computer-Aided-Training, eine rechnergestützte Multimedia Ausführung der weitestgehend ausgereiften Teachware, läßt sich interessanter und didaktisch ausgefeilter produzieren, und in Folge unbegrenzt abrufen, als dies ein noch so brillianter Lehrer »live« zustande brächte. Doch schon sind diese zweidimensionalen, geräuschuntermalten Simulationen einer Lehrsituation überholt. Aktueller Stand ist der Cyber-Space, die virtuelle Wirklichkeit erhält ihre dritte Dimension. In der unwirklichen Wirklichkeit des Cyber-Space ist die Möglichkeit des Menschen zur Interaktion mit der simulierten Realität nicht mehr auf Tastatur, Maus oder Stimme begrenzt. - Mittels Sensoren lassen sich die eigenen Bewegungen in den virtuellen Raum übertragen. - Es wird eine Kunstwelt produziert, in welcher der »Schüler« die Konsequenzen von Fehlverhalten »erleben« kann, ohne selbst Schaden zu nehmen (z.B. Flugsimulatoren). Doch die rasant steigende Qualität der Simulation, die technische Perfektionierung des Instrumentariums zur Wissens- und Erfahrungsvermittlung (und genau dies ist Aus- und Fortbildung) ist nur die eine Seite der Medaille. Der mit der rasanten technischen Entwicklung einhergehende Preisverfall der Hard- und Software, verbunden mit den die Phantasie überfordernden Möglichkeiten des Einsatzes der Instrumente, wird über kurz oder lang die Frage nach der Aufgabe und Stellung der Pädagogen aufwerfen. Es steht zu erwarten, daß sich innerhalb der nächsten zehn Jahre das Erscheinungsbild des Lehrers dramatisch verändern wird. (in welche Richtung es sich verändern wird, wäre ein ebenso gefährliches wie reizvolles Thema einer separaten Abhandlung) »Software gibt es für Mathematik-, Sprach- und Grammatikübungen. So können pro Stunde nun 30 Schüler das Bruchrechnen trainieren, während es früher - allein mit dem Lehrer - allenfalls fünf waren.«¹⁸³ Neben dem intensiveren Lerneffekt, hat diese Entwicklung selbstverständlich Auswirkungen auf die Gestaltung, den Inhalt, und die Anzahl der Lehrkräfte am Arbeitsplatz Bildung. Auf dem Nebenschauplatz der »industrial relation« bahnt sich ein Spannungsfeld an, wie es die industriellen Beziehungen kennzeichnet. Das Subjekt wird zum Objekt, die relativ stabilen und sicheren Zeiten für den Lehrkörper neigen sich dem Ende zu, das Bildungswesen wird als eine der letzten Sparten der westlichen Arbeitswelt industrialisiert. Ob diese Prognose zu weit greift, sollen andere Abhandlungen oder die Zukunft zeigen.

6.3 Vernachlässigte Perspektive(n)

Ein Aspekt, welcher nicht betrachtet wurde, ist die Verhandlungsposition der Arbeitgeberseite. - Wenn auf Seiten des Betriebsrates Kompetenz in Bildungsfragen zum Hemmschuh der Interessenvertretung geraten kann, wieso dann nicht auch auf Seiten der Firmenleitung ? Betriebsvereinbarungen zu Qualifizierungsmaßnahmen mit »Benefit Charakter« lassen auf einen kompetenzbedingten Machtverlust schließen. - Von einem dreitägigem Kurs »PC-Führerschein« für beliebige Mitarbeiter hat niemand etwas ! Der Bildungskonsument vergißt

183)E.Schmidt»SchülerlernenPCalsWerkzeugundAnschauungsobjektkennen«in»ComputerwocheCeBITheute«vom18.3.91S.92

das »gelernte« bei fehlender regelmäßiger Anwendung schon bald, der Arbeitgeber hat ohnehin nicht die Absicht diese »Qualifikation« zu nutzen und der Interessenvertretung der Arbeitnehmer schränkt ein solcher »Erfolg« nur die Chancen auf dringlichere Problemlösungen ein. (Und sei dies nur ein zehntel Prozent mehr Lohn) Der einzige Vorteil, welchen die Zustimmung zu solchen Kompromissen erkennen läßt, liegt in der Entspannung der Atmosphäre innerhalb des Betriebes. Beide Seiten dokumentieren Good-Will und Engagement für die Zukunft;— es bleibt jedoch zu bedenken, daß die Prägung einer kooperativen und kompromißfähigen Unternehmenskultur durchaus Vorteile für die Unternehmensführung zeitigen kann. Diese Überlegungen führen zu einem weiteren nicht ausreichend berücksichtigten Punkt. In dieser Abhandlung, und weitgehend auch in der neueren industriesoziologischen Literatur, dominieren die formalen Strukturen der Organisationseinheit Betrieb; Gesetze, Verträge, technische Rahmenbedingungen. Es scheint als wäre die formale Organisation mit der Betriebswirklichkeit gleichsetzbar. *”Daß...der Bereich informeller Prozesse und Normen bei der Analyse der Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management bis in die letzten Jahre ausgeblendet oder doch zumindest marginalisiert wurde, ist aber wesentlich auch dem vergleichsweise hohen Grad der Verrechtlichung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik Deutschland geschuldet”*¹⁸⁴ Obwohl dieser genannte hohe Grad der Verrechtlichung zur Überbetonung der formalen Strukturen verführt, verweist er gleichzeitig auf die notwendige Existenz informeller Regelungen. So ist die Präferenzierung der betrieblichen Verhandlungspartner seitens der Arbeitgeber (gegenüber tariflichen Regelungen) sicher nicht mit der rechtlichen »Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit« zu erklären. Auf der anderen Seite müßte die buchstabenge-treue Wahrnehmung aller Mitbestimmungsrechte durch den Betriebsrat (zur qualifizierten Mitbestimmung müßte dieser sich jedes Thema erarbeiten, seine Bedeutung und die Folgen verschiedener Handlungsoptionen rational gegeneinander abwägen und dies bei einer Vielzahl von mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen) entweder a) den Betriebsrat überfordern, b) den Betriebsrat von externen Ratgebern abhängig machen oder c) betriebliche Entscheidungen erheblich zeitlich verzögern. Da solche Symptome nicht zu beobachten sind, kann auf das Existieren von relativ leistungsfähigen informellen Regelungsmechanismen geschlossen werden. Diesen müßte jedoch eine separate Abhandlung gewidmet werden.

Der Aspekt informeller Strukturen, führt uns zu einer weiteren Frage, welche bislang in der Bildungsdiskussion noch nicht gestellt wird: Wie wirkt sich technisch leicht verfügbares Wissen auf die Motivation der Auszubildenden, gerade im allgemeinbildenden Bereich z.B. in Bezug auf Fremdsprachen aus ? Macht der elektronische Übersetzer in der Westentasche die eigenen Sprachkenntnisse überflüssig ? (zumindest in den Augen der Auszubildenden) Welche Bedeutung werden »Hirn-Prothesen« für die Inhalte von beruflicher Bildung erlangen ? Nicht zuletzt das enorme Wachstum des angesammelten Wissens, scheint den einzelnen zu überfordern. Läßt die rasant expandierende Wissensbasis den »Generalisten« aussterben ? Wird die Lehre atomisiert, werden die heutigen Berufe in eine Vielzahl von Sub-Professionen zerfallen ?

Oder wird vielleicht in Zukunft (durch lebendige Menschen) nur noch das Grundwissen zur Informationsbeschaffung vermittelt ? Die zunehmend kürzer werdende Halbwertszeit beruflichen Wissens läßt eine größere Bedeutung der Fähigkeit zu lernen erwarten. Aufgrund der sich reduzierenden zeitlichen Abstände, in welchen Wissen veraltet, wird es schwieriger werden Aus-

¹⁸⁴Rainer Trinczek »Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion« in »KZfSS Jg. 18 Heft 6«

bilder rechtzeitig bereitzustellen. In Zukunft werden schnellere Medien der Bildungsvermittlung an Bedeutung gewinnen. Der Erfolg von »Special-Interest Magazinen« bei den Print-Medien (verwiesen sei auf die Vielzahl von Computer- und Elektronik- Zeitschriften, auf teilweise beachtlichem technischem Level, welche mittlerweile an jedem Kiosk zu erhalten sind) scheint einen Trend in Richtung auf »SB-Bildung« anzudeuten. Da auch die Wissensproduktion zunehmend automatisiert wird (die deduktive Methode der Erkenntnisgewinnung auf Computer zu übertragen ist bereits gelungen, der Name »Künstliche Intelligenz« ist aber noch? Übertreibung), wird mit einiger Wahrscheinlichkeit der Spielraum für Qualifizierungsmaßnahmen im herkömmlichen Sinne verloren gehen. Dies muß nicht das Zeitalter der Auto-didakten bedeuten, auf jeden Fall wird jedoch ein weitaus intensiveres persönliches Bildungs-Engagement des Individuums gefordert werden.

Ausgehend von einer Individualisierung der Bildung, stellt sich die Frage nach der Bedeutung der industriellen Akteure in der Zukunft. - Im Bereich der Spitzentechnologien werden sie zweifellos an Einfluß verlieren. In den Bereichen der rasanten Veraltung von Kenntnissen und Fertigkeiten ist das Individuum allein auf der Jagd nach aktuell gültiger Erkenntnis.

In weiten Bereichen von Verwaltung und Dienstleistung, werden Neuerungen wesentlich langsamer diffundieren, als dies im »High-Tech-Bereich« geschieht. Auf diesem Felde werden die Akteure weiterhin um die Ausgestaltung von betrieblichen Formen der Aus- und Weiterbildung disputieren.

*”Um die Überorganisation der gegenwärtig lebenden Menschenmassen zu lockern, bedarf es einer grundlegenden Umstrukturierung der menschlichen Gesellschaft”*¹⁸⁵ forderte Konrad Lorenz. Vielleicht führt die Individualisierung der Bildungsinhalte in diese Richtung.

185)KonradLorenz»Der AbbaudesMenschlichen«S.164

7 Anhang

Zitierte Literatur:

- Bardeleben/Böll/Kühn
Strukturen betrieblicher Weiterbildung – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung
Berichte zur beruflichen Bildung Heft 83
- Beck–Texte
AFG
München 1990
- Beck–Texte
BGB
München 1987
- Beck–Texte
HGB
München 1987
- H. Bierbaum
Modelle und Perspektiven Beschäftigungsorientierter Betriebspolitik
Ringvorlesung 1987/88 "Risikogesellschaft ohne Ausweg ?
– Strukturwandel als Herausforderung der Demokratie"
- Reinhard Bispinck
Aus– und Weiterbildung im Tarifvertrag
Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/89
- Reinhard Bispinck
Rationalisierung, Arbeitspolitik und gewerkschaftliche Tarifpolitik
WSI Mitteilungen 7/1988
- Knut Bleicher
Management von Spitzentechnologien
Zeitschrift Führung + Organisation 52. Jahrgang Heft 7
- Pierre Bourdieu
Die feinen Unterschiede
Frankfurt/Main 1982
- Goetz Briefs
Betriebssoziologie
Handwörterbuch der Soziologie Neudruck Stuttgart 1959
- Hans–Jörg Bullinger
Personalmanagement in der Fabrik der Zukunft
Personalmanagement im Wandel Stuttgart 1989
- Presse und Informationsamt der Bundesregierung
Bonner Almanach 1989/90
Bonn 1989
- Benjamin Coriat
Differenzierung und Segmentierung des Gesamtarbeiters
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie

- Sonderheft 24/1982 Köln 1982
- Günter Cramer
Qualifizierung und Retraining bei neuen Techniken
Personalmanagement im Wandel Stuttgart 1989
- DAG
BTQ–Telegramm
Kassel 1991
- Ralf Dahrendorf
Bildung ist Bürgerrecht
Tübingen 1965
- Deutsche Shell
Presseinformation Qualifizierungsoffensive bei der Deutschen Shell AG
Hamburg den 5.2.1988
- Werner Dostal
Neue Techniken und Qualifikation
Neue Techniken verändern die Arbeitswelt von Angestellten
BTQ Kassel 1990
- Christoph Ehmann
Qualifizieren statt Entlassen
unveröffentlichtes Manuskript 1990
- Ernst Eisenmann
Neues Aktionsfeld ? Berufliche Weiterbildung und Tarifpolitik
Gewerkschaftsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft
Heft 5/88 Köln 1988
- Sekretariat der Enquete Kommission
zur Arbeit der Enquete Kommission
Bonn den 4.2.1991
- Bildung 2000 Enquete Kommission des Bundestages
Zukünftige Bildungspolitik –Bildung 2000
Bonn 1990
- Felderer/ Homburg
Makroökonomik und neue Makroökonomik
Berlin 1984
- Fuchs et al
Lexikon zur Soziologie
Opladen 1978
- Friedrich Fürstenberg
Kulturelle und traditionale Faktoren der Arbeitsbeziehungen aufgrund der
Sozialstruktur Handbuch der Arbeitsbeziehungen Berlin 1985
- Rudolf Geer
Arbeitszeit–Weiterbildung–Freizeit
Lernfeld Betrieb 4/1989
- Gesamtmetall
Berufliche Weiterbildung aus unternehmerischer Sicht

Köln 1988
Gesamtmetall
Gesamtmetall Geschäftsbericht 87–89
Köln 1989
Hajen/Oppolzer/Steuer
Technische Entwicklung und betriebliche Weiterbildung
Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg 1989
Hauptmann/Schmid/Freriks
Politik als Intermezzo ?
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
Jahrgang 42 Heft 3 Köln 1990
Heidenreich/Schmidt
Neue Technologien und die Bedingungen und Möglichkeiten ihrer betrieblichen
Gestaltung
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jahrgang 42 Heft 1
Paul Hild
Berufliche Weiterbildung – eine Bringschuld der Arbeitnehmer
WSI Mitteilungen Monatszeitschrift des Wirtschafts– und Sozialwis-
senschaftlichen
Instituts des deutschen Gewerkschaftsbundes
IG–Chemie–Papier–Keramik
Anhang zum Haustarifvertrag der Deutsche Shell vom 5.2.1988
Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung Hamburg 1990
IG–Chemie–Papier–Keramik
Betriebsvereinbarung der Lever GmbH Mannheim
Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung Hamburg 1990

- IG–Chemie–Papier–Keramik
Betriebsvereinbarung der Phoenix Hamburg–Harburg vom 11.10.1989
Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung Hamburg 1990
- IG–Chemie–Papier–Keramik
Musterbetriebsvereinbarung
Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung Hamburg 1990
- IG–Chemie–Papier–Keramik
Wesentliche Punkte für eine Betriebsvereinbarung zur Fortbildung
Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung Hamburg 1990
- IG–Metall–Küste
Weiterbildungstarifvertrag (Entwurf)
Hamburg 1989
- Joachim Klevemann
Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein Westfalen
Betriebs–Berater Zeitschrift für Recht und Wirtschaft Heft 3/89
- Helmut Kohl
Die neunziger Jahre–das Jahrzehnt der Weiterbildung
Bulletin 3/90 Bonn 1990
- Marx/Engels
Manifest der Kommunistischen Partei
46. Auflage Berlin 1981
- Hermann Maurer
Laudatio zum 50.Geburtstag Wolfried Stucky
Computerwoche CeBIT heute München 3/91
- Walther Müller–Jentsch
Soziologie der industriellen Beziehungen
Frankfurt/Main 1986

- n.n.
Bildungsurlaubs–Bilanz
Gewerkschaftsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft 2/88 Köln 1988
- n.n.
Lohnfortzahlung und Arbeitnehmerweiterbildung in Nordrhein Westfalen
Betriebsberater Zeitschrift für Recht und Wirtschaft Heft 7/89
- Horst–Udo Niedenhoff
Betriebsrat – was er darf, und was er nicht darf
Gewerkschaftsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft 7/90
- Horst–Udo Niedenhoff
Der Betriebsrat als Partner der Unternehmensleitung
Gewerkschaftsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft 7/89
- ÖTV
das ÖTV magazin
Stuttgart 1991
- ÖTV
Dienstvereinbarungen zur Regelung von Rationalisierungsproblemen
Eigendruck der ÖTV Stuttgart 1987
- Ulrich Ramsauer
BAföG Bildungsförderung
München 1990
- Wolfgang Rippe
Zur Ausbildungsadäquanz der Arbeitsplätze von Hochschulabsolventen
Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt Berlin 1988
- Sven Rohde
Wie das Wissen uns schafft
Süddeutsche Zeitung Magazin vom 27.7.1990

- Günter Schaub
Der Betriebsrat
München 1988
- Günter Schaub
Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei neuen Technologien
Neue Technologien verändern die Arbeitswelt von Angestellten
Kassel 1990
- E. Schmidt
Schüler lernen PC als Werkzeug und Anschauungsobjekt kennen
Computerwoche CeBIT heute 18.3.1991
- H. Schmidt
Aspekte betrieblicher Weiterbildung
Vortragsmanuskript Berlin 1987
- Fritz Schösser
Interview Die Zukunft von Arbeit und Bildung aus Sicht der Tarifpartner
Süddeutsche Zeitung, Beilage Nr235 vom 12.10.1989
- Winfried Sommer
Neue Medien/Informations- und Kommunikationssysteme und Bildungswesen

Umdruck des Sekretariats der Enquete-Kommission des deutschen Bundestages
Bildung 2000 ; Bonn März 1991
- Doris Stärk-Rötters
Auszubildende 1989
Statistisches Bundesamt; Wirtschaft und Statistik Heft 10/90
- Dieter Stege
Gewerkschaftliche Funktionärsschulung auf Kosten der Arbeitgeber ?
Gewerkschaftsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft 4/88 Köln 1988
- Rainer Terlaak
Zur Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung
Dissertation an der FU Berlin 1988
- Hermann Voit
Berufliche Schulen 1988/89
Statistisches Bundesamt; Wirtschaft und Statistik Heft 2/1990
- Jürgen Walter
Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung
IG-Chemie-Papier-Keramik Hamburg 1990
- Klaus Walterscheid
Ordnungsprinzipien im Bildungswesen
Diskussionsbeitrag Nr 133 des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften
der Fernuniversität Hagen 1988
- Max Weber
Wirtschaft und Gesellschaft
5.Auflage Tübingen 1985

Heinrich Weiss

Innovation und Qualifikation

Frankfurter Allgemeine Zeitung Verlagsbeilage zur CeBIT 91

Frankfurt 12.3.1991

Michael Zarth

Bildungssystem und Innovation Die Bedeutung der Weiterbildung

IAW Mitteilungen Jahrgang 17 Heft 1 Tübingen 1989

Reinhard Zedler

Bremsen statt Beschleunigen ?

Gewerkschaftsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft Heft 1/88

Weitere Literatur:

- Beck–Texte
ArbG
München 1987
- Beck–Texte
BAföG
München 1990
- Hrsg. H.J. Bodenhöfer
Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt
Berlin 1988
Schriften des Vereins für Socialpolitik
- Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin
BiBB 1989
Berlin 1990
- DGB
Qualifizieren statt Entlassen – Arbeitsmarktpolitische Soforthilfe für die DDR

Düsseldorf 1990
- Dudo v. Eckardstein et al
Die Qualifikation der Arbeitnehmer in neuen Entlohnungsmodellen
Frankfurt/Main 1988
- Heidegger/Gerds/Weisenbach
Gestaltung von Arbeit und Technik – ein Ziel beruflicher Bildung
Frankfurt 1988
- Hufnagel/Sommer
Ausbildung und Erwerbstätigkeit
Statistisches Bundesamt Wirtschaft und Statistik Heft 2/89
Stuttgart 1989
- Humm/ Glur
Ein neues Konzept für die Ausbildung
Harvard Manager 10. Jahrgang Heft 2/88
- IG–Metall
Beschäftigungsgesellschaften als Instrument zur Beschäftigungssicherung
ohne Datum und Autor; 1987
- IG–Metall
Qualifizierungszentrum Rheinhausen
1988
- IG–Metall–Nord
Metalltarifvertrag Mecklenburg–Vorpommern
Rostock 1990
- Wilfried Malcher
Qualifizieren für neue Arbeitsplätze
Arbeitgeber Jahrgang 42 Heft 18 1990

Wilfried Malcher

Qualität gut aber verbesserungsfähig

Arbeitgeber Jahrgang 42 Heft 10 und 13/14 1990

Bernhard Veldhues

Beschäftigung von Frauen, Teilzeitkräften und Auszubildenden nach der Größe
der Arbeitsstätten

Statistisches Bundesamt Wirtschaft und Statistik Heft 2/90

Michael Worzalla

Relikte des Klassenkampfes

Arbeitgeber Jahrgang 42 Heft 13/14 1990

Ich versichere, daß ich die vorstehende Arbeit

selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt und
mich anderer als der im beigefügten Verzeichnis
angegebenen Hilfsmittel nicht bedient habe.
