



Berufliche Bildung in der Automobilindustrie

RAINER BRÖTZ

Produktionssysteme und Kompetenzerwerb Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung

Ute Clement/Michael Lacher (Hrsg.)

Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2006, 207 Seiten, 37,- €

Die Arbeitshypothese des Readers geht von veränderten Arbeitsprozessen aus, die am Beispiel der Automobilindustrie zeigen, dass sich neben den Facharbeiterqualifikationen wieder zunehmend Arbeitsbereiche mit begrenzten Qualifikationsanforderungen herausgebildet haben (vgl. die Beiträge von LACHER, CLEMENT u. a.)

JÜRGENS beleuchtet weltweite Trends der Arbeitsorganisation, deren Vorbild das Toyota-Produktionssystem (im Kern eine Verfeinerung des Taylorismus) für die Standardisierung sei und spricht von einer zweiten Lean-production-Welle.

SPRINGER und MEYER zeigen auf, wie das Toyota-Produktionssystem funktioniert und plädieren für eine flexible Standardisierung komplexer Arbeitsprozesse. Dies setze das Kreativitätsprinzip voraus, das bereits in der Berufsausbildung erlernt werden müsse.

LAY belegt durch empirische Befragungen, wie Aufgaben der Arbeitsvorbereitung, Instandhaltung und Qualitätssicherung in die Gruppen hineinverlagert wird. Dies erfordere neben fachlichen auch dispositive und problemlösende Fähigkeiten.

BUCH setzt sich mit der Standardisierung von Arbeitsbedingungen am Beispiel der Automobil(zuliefer)industrie auseinander und beschreibt die hemmenden und fördernden Faktoren aus arbeitswissenschaftlicher Sicht.

BAETHGE-KINSKY und TULLIUS gehen der Frage nach, was flexibel standardisierte Produktionssysteme für qualifizierte Fachkräfte hergeben und vertreten die Auffassung, dass der

Qualifikationswandel nur durch lernfördernde Gestaltung der Arbeitsorganisation gelingen kann.

Während im ersten Teil des Bandes Fragen der Arbeitsorganisation aus arbeitswissenschaftlicher und industriesoziologischer Sicht beleuchtet werden, wenden sich die Autoren im zweiten Teil berufspädagogischen und bildungspolitischen Fragen zu.

DEHNBOSTEL plädiert für eine verbesserte reflexive Handlungsfähigkeit, die die Dualität zwischen dem individuellen Lernen und Handlungsprozessen zum Kompetenzerwerb und zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen herstellt.

RÖBEN stellt anhand von empirischen Befragungen den Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten und die Bedeutung der Weiterbildung für die Arbeitnehmer mit einfachen Arbeiten heraus und kritisiert, dass sich die Berufspädagogen erst in letzter Zeit dieses Themas angenommen hätten. Er plädiert für eine vollständige Einbeziehung dieser Zielgruppen in die Personalentwicklung und die Gestaltung der Weiterbildungsinhalte und -programme.

Mit der Werkerqualifizierung beschäftigt sich auch GLANDER am Beispiel des Tarifsystems Auto5000 GmbH und berichtet über die Entwicklung und Umsetzung eines Qualifizierungsprogramms für diese Zielgruppe.

SCHEMME zeigt den Zusammenhang von Prozessorientierung und Wissensmanagement auf und erläutert an Ergebnissen aus Modellversuchen, wie die Gestaltungspotentiale der Lernenden zur erfahrungs- und wissensbasierten Mitgestaltung der Arbeitswelt erschlossen werden können. CLEMENT und LACHER beschreiben die „Entstehung von qualifizierter Routinearbeit“ (S. 83).

Sie leiten aus den Veränderungen der Arbeitsorganisation die Notwendigkeit der Schaffung von Bildungsangeboten unterhalb der Facharbeiterebene ab und weisen die Kritik an diesem Ansatz zurück. Das duale System habe das bislang zu wenig berücksichtigt. Sie schlagen eine kompetenzbasierte Zertifizierung von qualifizierter Arbeit unterhalb der Facharbeiterqualifikationen vor.

FAZIT

Der Band gibt einen guten Einblick in die aktuelle Diskussion der Zergliederung von Arbeitsprozessen in der Automobilindustrie und stellt unterschiedliche wissenschaftliche Befunde und Vorschläge vor. Ein Verdienst der Herausgeber ist es ferner, dass Fragen der Qualifizierung von Un- und Angelernten in den Mittelpunkt der Überlegungen gestellt werden.

Vor dem Hintergrund der Bedeutung des Dienstleistungssektors hätte man sich auch Fachbeiträge auch zu diesem Wirtschaftssektor gewünscht.

Widersprüchlich am Segmentierungsansatz der Herausgeber ist, dass letztlich das Bildungssystem vom Beschäftigungssystem dafür kritisiert wird, dass es Berufsabgänger mit zu hohen Qualifikationen produziere, die in diesem Umfang (zumindest in der Automobilindustrie) nicht gebraucht würden.

Von Bedeutung für die bildungspolitische Diskussion wird sein, wie durchlässig das Bildungssystem künftig sein wird (auch unter Berücksichtigung von EQF) und welche Optionen es für eine breite berufliche Qualifikation für alle offen hält. ■

Ausbildungssituation

MONA GRANATO

Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit

Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung, Band 1/2006.

Eva Quante-Brandt, Silvia Rosenberger, Manfred Breden
Universität Bremen, Akademie für Arbeit und Politik, Bremen 2006, 159 Seiten, 5,- €

Während bis Mitte der 90er Jahre eine Reihe von Studien die Ausbildungssituation aus Sicht der Auszubildenden analysierten, ist es in den letzten Jahren angesichts der drängenden Probleme am Lehrstellenmarkt in empirischen Untersuchungen um diese Frage stiller geworden. Eine der wenigen Ausnahmen stellt hier die Untersuchung von QUANTE-BRANDT, ROSENBERGER und BREDEN dar. In ihrer aktuellen Studie „Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit“ betrachten sie die duale Ausbildung, wie Auszubildende im Bremer Handwerk sie sehen.

Es werden nicht nur einzelne Indikatoren zur betrieblichen und schulischen Ausbildung, die Aussagen zur Sicht der Jugendlichen auf ihren Ausbildungsalltag ermöglichen, analysiert, sondern auch ihre subjektiven Wahrnehmungen, Erwartungen und Einstellungen.

Hierfür wurden 660 Auszubildende in Handwerksberufen zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten befragt; bei der letzten Erhebung am Ende der Ausbildung noch 413 Jugendliche. Unglücklich ist daher, dass die Analysen zum Ausbildungsverlauf auch die Probanden einbeziehen, die sich nicht durchgehend an allen drei Befragungen beteiligt haben. Die Perspektive der Auszubildenden wird durch eine qualitative Befragung von Auszubildenden ergänzt.

Neben den Lebenslagen der Auszubildenden sowie ihrem Übergang in eine berufliche Ausbildung sind die Problemlagen, mit denen sie sich im Verlauf ihrer Ausbildung auseinandersetzen, zentrale Themen. Die vorliegende Studie bietet eine Fülle interessanter Ergebnisse zu den Rahmen- und Lernbedingungen in der Ausbildung, zu Problem- und (möglichen) Konfliktfeldern im Ausbildungsverlauf sowie zu Erwartungshaltungen, Einstellungen und zum Umgang der Jugendlichen damit, wobei auch der Handlungsbedarf differenziert aufgezeigt wird.

Ein Verdienst der Studie ist es, die Ergebnisse nach Geschlecht und Migrationshintergrund darzustellen, was eine Differenzierung der Resultate nach zentralen soziodemografischen Faktoren ermöglicht. Zu begrüßen wäre es dabei, auch in die grafischen Darstellungen jeweils die Angaben für alle Befragten aufzunehmen.

Am Ende der Ausbildung geben rd. 40% der Auszubildenden im Handwerk an, dass sie häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben; rd. 25% sagen, dass sie Ärger bekommen, wenn sie Aufgaben nicht lösen können, und weitere 44% erleben während ihrer Ausbildung ständig Arbeitshetze. Es gibt jedoch noch weitere Punkte wie Überstunden – zum Teil ohne Vergütung – bzw. der schlechte Verdienst, mit dem ein Teil bzw. die große Mehrheit der Befragten gegen Ende der Ausbildung unzufrieden ist. Darüber hinaus bedrückt jeden vierten Auszubildenden die unpünktliche Zahlung seiner Ausbildungsvergütung. Bei diesen und anderen Schwierigkeiten im Betrieb suchen Jugendliche gegen Ende der Ausbildung vor allem außerhalb des Betriebs das Gespräch. Andere Strategien wie „sich krankmelden“ oder „alles hinschmeißen“ sind für die meisten Auszubildenden keine Lösung. Insgesamt bevorzugen sie eher kommunikative und aktive denn passive Strategien. Doch immerhin knapp 30% der Auszubildenden halten bei betrieblichen Schwierigkeiten „abwarten und ignorieren“ für eine geeignete Strategie.

Eine zentrale Schlussfolgerung der vorliegenden Studie ist daher, in der betrieblichen Ausbildung für mehr Transparenz in den Anforderungen an die Auszubildenden sowie für eine systematische Ausbildungsberatung und -mediation zu plädieren, „um die Verständigungslücken zwischen den Ausbildungsbeteiligten zu schließen“ und vorhandene Strategien der Konfliktvermeidung in aktive Strategien der Konfliktbearbeitung zu wenden.

Ogleich sich die vorliegende Studie auf Handwerksberufe konzentriert, stellt sie einen wichtigen Beitrag dar, um Fragen zur Qualität dualer Ausbildung unter den aktuellen Ausbildungsbedingungen wieder stärker in den Blick zu nehmen. ■