

für die beteiligten Ausbildungsstätten bedeutsam, sondern geben auch anderen Betrieben und Berufsschulen Anregungen für die eigene, innovative Bildungsarbeit. Angesichts dieser positiv zu bewertenden Ergebnisse des Modellversuchs ist festzuhalten, daß die Neuordnung der industriellen Metallberufe von 1987 Impulse für eine hohe Ausbildungsqualität und eine bessere Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen gegeben hat.

Anmerkungen:

¹ Sonderforschungsbereich 187 der Ruhr-Universität Bochum in Zusammenarbeit mit der GfK Marktforschung in Nürnberg (Hrsg.): *Mitteilungen für den Maschinenbau*, Ausgabe 1 und 2. Bochum 1991/1992

² *Blick durch die Wirtschaft* vom 9. September 1992, S. 1

³ Sonderforschungsbereich der Ruhr-Universität Bochum in Zusammenarbeit mit der GfK Marktforschung in Nürnberg (Hrsg.). A. a. O.

⁴ Bunk, G. P.: *Thesen zur Qualifizierung bei neuen Techniken und Medien*. In: REFA-Aus- und Weiterbildung 2(1990)2

⁵ Lipsmeier, A.: *Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 88. Bd., 1992, S. 355–357

⁶ *Geschäftsstelle des Modellversuchs* (Hrsg.): *Kompetenzen — Entwicklung, Förderung und Überprüfung*, Detmold 1991

⁷ Bunk, G. P.: *Thesen zur Qualifizierung bei neuen Techniken und Medien*. A. a. O., S. 3

⁸ Grünwald, U. u. a.: *Evaluierung der neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufe. Berichte zur beruflichen Bildung*, Heft 110. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1989

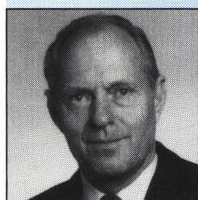
⁹ *Geschäftsstelle des Modellversuchs beim Regierungspräsidenten Detmold* (Hrsg.): *Informationsbroschüre zum Modellversuch „Regionale Erprobung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts für werkstattorientierte rechnergestützte Fertigungsverfahren“*, Detmold 1990

¹⁰ *Geschäftsstelle des Modellversuchs beim Regierungspräsidenten Detmold* (Hrsg.): *Ausbildungsunterlagen für neue Projektarbeiten*, Detmold 1992

Die o. g. Materialien erhalten sie bei der Geschäftsstelle, Postfach 5, W-4930 Detmold, Tel. (0 52 31) 71 28 44.

Kompetenz für den Beruf — eine Fünf-Jahres-Bilanz der neuen industriellen Metallberufe

Rudolf Geer



Dr., stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmittel) in Köln, Leiter des Bereichs „Wirtschaft — Arbeitsmarkt — Berufsbildung“, verantwortlich für die Neuordnung der industriellen Metallberufe

Fünf Jahre Erfahrungen mit der Ausbildung in den neuen industriellen Metallberufen zeigen, daß die Industrie die Herausforderung der neuen Berufe quantitativ und qualitativ erfolgreich bewältigt hat. Die Vorteile der Neuordnung kommen inzwischen zum Tragen, die Ausbildungspraxis ist offen für weitere Verbesserungsmöglichkeiten. Die Leistungsfähigkeit der betrieblichen Ausbildung wird jedoch durch schlechter gewordene Rahmenbedingungen beeinträchtigt.

Im Ausbildungsjahr 1991 stellte die westdeutsche Wirtschaft in den neuen industriellen Metallberufen mehr als doppelt so viele Ausbildungsplätze zur Verfügung, wie Bewerber gemeldet waren. Im Jahre 1990 war der erfolgreiche Abschluß in den neuen Berufen mit 97,9 Prozent sogar höher als mit 93,4 Prozent in den alten Berufen. Die Abschlußprüfungen für 1991, d. h. für den ersten kompletten Jahrgang der „neuen Ausbildungsgeneration“, signalisieren ähnliche Erfolgsquoten. Nach fünf Jahren mit den neuen industriellen Metallberufen läßt sich feststellen: die Industrie hat die Herausforderung der neuen Berufe quantitativ und qualitativ erfolgreich bewältigt.

Das war keineswegs selbstverständlich. Selbst Wohlmeinende sprachen 1986 — trotz der jahrelangen Vorarbeiten — von einem „Experiment Neuordnung“, das sich nach seiner Verordnung in der beruflichen Praxis erst noch bewähren müsse. Man befürchtete

Tabelle 1 Ausbildungsstellen-Bilanz 1991 - Bundesgebiet West -

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

"Neue" industrielle Metallberufe	gemeldete Berufsausbil- dungsstellen	gemeldete Bewerber	noch nicht vermittelte Bewerber 30.9.1991
Industriemechaniker			
Fachrichtung Produktionstechnik	2497	807	7
Fachrichtung Betriebstechnik	9895	5041	93
Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik	10035	5752	62
Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik	4359	1947	25
Werkzeugmechaniker			
Fachrichtung Stanz- und Umformtechnik	5136	2190	24
Fachrichtung Formentechnik	2229	467	9
Fachrichtung Instrumententechnik	62	52	-
Zerspanungsmechaniker			
Fachrichtung Drehtechnik	4383	2277	48
Fachrichtung Automaten-Drehtechnik	737	211	4
Fachrichtung Frästechnik	1795	341	11
Fachrichtung Schleiftechnik	310	39	2
Konstruktionsmechaniker			
Fachrichtung Metall- und Schiffbautechnik	2032	396	15
Fachrichtung Ausrüstungstechnik	1323	574	12
Fachrichtung Feinblechbautechnik	1747	296	6
Anlagenmechaniker			
Fachrichtung Apparatechnik	675	113	5
Fachrichtung Versorgungstechnik	1543	240	5
Automobilmechaniker			
.....	1223	291	-
neue industrielle Metallberufe			
insgesamt	49981	21034	328

eine Überforderung von Ausbildungsbetrieben, Ausbildern und Lehrlingen. Befürchtungen bestanden insbesondere dahingehend,

- daß die berufliche Grundbildung zu breit angelegt sei
- daß die moderne Steuerungstechnik zu umfangreich für die Erstausbildung sei
- daß die Ablösung des bisherigen Systems von 38 Monoberufen durch sechs Berufe mit insgesamt 17 Fachrichtungen die Identifizierung mit den neuen Berufen verhindern würde.

Vorteile kommen zum Tragen

Diese Befürchtungen waren nicht unbedingt unbegründet. Aber die Betriebe haben mit erheblichen Investitionen im Ausbildungsbe- reich die notwendigen Vorbedingungen für die Umstellung geschaffen. Mehr als zwei Drittel der Ausbilder haben Angebote zur betrieblichen Weiterbildung erhalten. So konnten die Vorteile der Neuordnung voll zum Tragen kommen sowie die Risiken des Übergangs eingegrenzt und abgewendet wer- den:

1. Die breite berufliche Grundbildung für das Berufsfeld schafft bessere Voraussetzun- gen für mehr Mobilität sowohl auf dem in- nerbetrieblichen wie auf dem außerbetriebli- chen Arbeitsmarkt.

Die Verankerung der beruflichen Grundbil- dung in den Betrieben stoppte rein schulische Berufsgrundbildungsjahre, die — flächen- deckend eingeführt — das duale System aus- höhlen würden.

2. Die Einbeziehung moderner Steuerungs- techniken in die berufliche Erstausbildung stärkt den Standortvorteil „Qualifikation“ im internationalen Wettbewerb. Die vielfältigen Möglichkeiten der modernen Technologien, Werkzeuge und Werkstoffe werden gerade von der jungen Mannschaft kompetent aufge- griffen und umgesetzt. In einer Ende 1991 durchgeführten Unternehmens-Umfrage des Ifo-Instituts zum Standort Westdeutschland wurde einmal mehr von der Metall- und Elektroindustrie die Qualität der Arbeits- kräfte als positiv im Vergleich zu ausländi- schen Konkurrenzstandorten eingestuft.

3. „Offene“ Formulierungen in der Ausbil- dungsordnung — d. h. Vorgabe von Ausbil- dungszielen bei weitgehender Flexibilität in der Ausbildungsdurchführung, wie diese Ziele erreicht werden — bieten den Unter- nehmen ein hohes Maß an Gestaltungsspiel- raum. Daneben schaffen offene Lernzielbe- schreibungen fortwährend Impulse zu ständi- ger Anpassung der Ausbildung an fortschrei- tende technische Entwicklungen, was umge- kehrt die Ausbildungsordnung selbst gegen eine schnelle „technologische Vergreisung“ resistent macht.

4. Die neue Strukturierung in Grundberufe und Fachrichtungen hat — trotz teilweiser „Begriffs-Ungeheuer“ — die Transparenz dieser Berufe auf dem Arbeitsmarkt vergrößert und zugleich ihre Akzeptanz verbessert. Das Begriffspaar aus Grundberuf und Fach- richtung bildet im übrigen auch die Berufs- bezeichnung.

Ausbildung zur „Qualifikation“

Größere Diskussionen in berufspädagogischen Fachkreisen löste die Tatsache aus, daß in den neuen Ausbildungsordnungen die Befähigung zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsaufgabe als Ziel der Berufsausbildung definiert wurde. Manche Vertreter halten dies für „den“ Fortschritt gegenüber der bisherigen Berufsausbildung und sehen in diesem Zusammenhang für den berufsschulischen Unterricht besondere Entfaltungsmöglichkeiten. Die Bewertung ist sicher übertrieben, die Therapie setzt falsche Gewichte.

Seinerzeit hatte die Arbeitgeberseite den Begriff der „Qualifikation“ in die Neuordnung eingebracht. Er sollte die „Fertigkeiten und Kenntnisse“ in den bisherigen Ausbildungsordnungen ersetzen. Zum einen ging es dabei um die Einbeziehung personaler Verhaltensweisen in den Prozeß der Ausbildung. Zum anderen sollte das „Können“ als Ausbildungsziel und Ausbildungsstandard fixiert werden. Dies war eine Reaktion auf bildungspolitische Vorstellungen, die auf ein bloßes „Kennenlernen“ der fachpraktischen Inhalte hinausliefen und zugleich die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen als berufsabstrakte Bildungselemente einforderten. Da der Begriff der Qualifikation aus rechtsförmlichen Gründen nicht in der Ausbildungsordnung verankert werden konnte, einigten sich die Sozialpartner auf die Begriffs-Triade „selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren“ der beruflichen Tätigkeit als Ausbildungsziel im Sinne von „können“.

Diese Notbremse gegen eine Verflachung der fachpraktischen Ausbildung und den damit verbundenen Verlust an Fachkompetenz ergab sich zwangsläufig auch aus den Veränderungen der industriellen Produktionsbedingungen und -abläufe. Die Möglichkeiten zur ganzheitlichen Gestaltung der Arbeit sowie die Vernetzung der Produktion als Folge

Tabelle 2 :Abschlußprüfungen 1990

Quelle: DIHT

Industrielle Metall-Berufe	Prüfungsteilnehmer insgesamt	darunter bestanden
„Alte“ Berufe	41404	93,4 %
„Neue“ Berufe	5491	97,9 %
darunter:		
Industriemechaniker		
Fachrichtung Produktionstechnik	546	98,9 %
Fachrichtung Betriebstechnik	758	95,5 %
Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik	1289	97,8 %
Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik	634	98,9 %
Werkzeugmechaniker		
Fachrichtung Stanz- und Umformtechnik	787	97,8 %
Fachrichtung Formentechnik	141	99,3 %
Fachrichtung Instrumententechnik	40	100,0 %
Zerspanungsmechaniker		
Fachrichtung Drehtechnik	402	97,0 %
Fachrichtung Automaten-Drehtechnik	32	96,9 %
Fachrichtung Frästechnik	160	98,8 %
Fachrichtung Schleiftechnik	35	97,1 %
Konstruktionsmechaniker		
Fachrichtung Metall- und Schiffbautechnik	72	98,6 %
Fachrichtung Ausrüstungstechnik	38	100,0 %
Fachrichtung Feinblechbautechnik	155	98,1 %
Anlagenmechaniker		
Fachrichtung Apparatechnik	22	95,5 %
Fachrichtung Versorgungstechnik	100	99,0 %
Automobilmechaniker.....	280	98,9 %

des Siegeszuges der Mikroelektronik verlangen einen nicht nur fachlich kompetenten, sondern gleichermaßen von Kooperation und Selbständigkeit im Handeln geprägten Facharbeiternachwuchs. Was damals mit Job-Enrichment und Job-Enlargment begann und heute als Lean-Production mit eigenverantwortlicher Gruppenarbeit definiert wird, findet seine parallele Ausprägung und Berücksichtigung auch in der Ausbildungspraxis. Es geht um Qualifikationen, die nicht im Schonraum Schule gelernt werden können, sondern in der modernen Arbeitswelt erfahren werden. Dies rechtzeitig erkannt und in der

Ausbildungsordnung verankert zu haben, ist und bleibt das Verdienst der Neuordnungs-Experten. Für viele Betriebe waren die neuen Ausbildungsberufe ein Abbild ihrer betrieblichen Realität, abgeleitet aus neuen Techniken und Verfahren, die dem Mitarbeiter auch neue Gestaltungsspielräume erschließen. Für andere Betriebe waren und sind die neuen Berufe eine Herausforderung, ihre Arbeitsstrukturen zu überprüfen.

„Das Bessere ist der Feind des Guten.“ In diesem Sinne gibt es an den neuen Metallberufen in der Ausbildungspraxis immer wie-

der Verbesserungsmöglichkeiten. Moderne Ausbildungsmittel, Methodenkompetenz, Verhaltenstraining, Umweltschutz, Ausbildungsverbund sowie zielgerichtetes Lernen in der High-Tech-Produktion sind Herausforderungen, die sich — wenn auch in unterschiedlicher Intensität und Ausprägung — permanent stellen. Als zukunftsorientierte Ausbildungskonzeption brauchen die neu geordneten Metallberufe keinen Vergleich zu scheuen — weder national noch international. Die Ausbildung führt zu einer anspruchsvollen praktischen Berufsaufgabe auf zukunftssicheren Arbeitsplätzen. Für den beruflichen Aufstieg sind die neuen industriellen Metallberufe in ihrer fachlichen Anlage, in ihrer Transparenz und nicht zuletzt mit ihrem Motivationspotential ein guter Schritt nach vorn, zumal in vielen Bereichen der Industrie über gemeinsame Entgeltbedingungen für Arbeiter und Angestellte zwischen den Tarifparteien verhandelt wird. Die neuen industriellen Metallberufe schaffen Kompetenz für den Beruf. Sie qualifizieren Mitarbeiter und Unternehmen besser für den Wettbewerb. Damit erfüllen sie die entscheidenden Anforderungen für eine zukunftsorientierte Facharbeiterausbildung. Ebenso stimmen Quantität und Qualität der betrieblichen Ausbildung, wie Stellenangebot und Abschlußprüfungen belegen. Zugleich ist bei den neuen industriellen Metallberufen die Kombination zwischen produktivitätsfördernder Spezialisierung und flexibilitätsfördernder Breite gelungen. Der daraus resultierende Zuwachs an Mobilität ist das arbeitsmarktpolitische „Schmieröl“ für den notwendigen Strukturwandel der Wirtschaft. Das Konzept ist offen für zukünftige Entwicklungen und wird die Anforderungen der „Berufs- und Arbeitswelt 2000“ erfüllen.

Rahmenbedingungen verbessern

Die Leistungsfähigkeit der betrieblichen Ausbildung wird dagegen durch schlechter

gewordene Rahmenbedingungen beeinträchtigt. Zu den Risikofaktoren, die das Ausbildungsziel gefährden können, gehören insbesondere

- der unzureichende Bildungsstand von Hauptschul-Absolventen
- die Defizite im berufsbegleitenden Schulwesen
- die gewerkschaftliche Tarifpolitik der Arbeitszeitverkürzung.

Vorfahrt muß das praktische Lernen haben

Die Vernachlässigung der Hauptschule verengt den Bewerberkreis für eine Facharbeiterausbildung in den industriellen Metallberufen. Je weniger es der Hauptschule gelingt, die gesellschaftlichen Integrationsprobleme (ausländische Jugendliche, Lernbeeinträchtigte, sozial gefährdete Jugendliche) zu lösen — oder wenn sie damit (politisch) allein gelassen wird —, um so weniger haben diese Jugendlichen eine Chance auf einen Ausbildungsplatz. Und umgekehrt gilt: damit diese Jugendlichen diese Chance bekommen, müssen sich die Hauptschulen mit einem unverwechselbaren Profil als motivierender Wegweiser in die Facharbeiterausbildung begreifen.

Dazu gehört die zielgerichtete Hinwendung zur Arbeitslehre mit Schülerbetriebspraktika und Berufswahlvorbereitung ebenso wie die ausreichende Vermittlung von Deutsch und Rechnen. Beides ist wichtiger als die Vermittlung eines fragmentarischen Pigeon-English. Vor allem aber: Vorfahrt muß das praktische Lernen haben. Nur auf dieser Grundlage können auch spezifische betriebliche Förderprogramme für benachteiligte Jugendliche zur Unterstützung ihrer Berufsausbildung erfolgreiche Arbeit leisten.

Berufsschul-Defizite ausgleichen

Die Vernachlässigung der Berufsschule beeinträchtigt den Ausbildungserfolg. Nur 20 Prozent der Berufsschulen erreichen das von der KMK fixierte Soll. Nach einer repräsentativen Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft entfallen vom Unterrichtsausfall 40 Prozent auf Technologie, 20 Prozent auf Mathematik/Fachrechnen und 17 Prozent auf die praktische Fachkunde. Fast 80 Prozent der Ausbildungsbetriebe sind gegenwärtig gezwungen, das von den Berufsschulen Versäumte durch berufsbezogenen Unterricht in der betrieblichen Ausbildungszeit — und damit zu Lasten der Fachpraxis — auszugleichen. Nicht einmal ein Drittel des Fachlehrerbedarfs wird gegenwärtig ausgebildet. Besonders prekär ist dabei die Lage in den Bereichen Metalltechnik und Elektrotechnik. Die Tatsache, daß der allgemeinbildende Unterricht vergleichsweise wenig von Ausfällen betroffen ist, macht die Lage nicht besser, sondern die „Schiefelage“ an den Berufsschulen nur noch deutlicher. Das „Preis/Leistungs-Verhältnis“ zwischen der von der Berufsschule beanspruchten Ausbildungszeit und ihrem tatsächlichen Beitrag zum Ausbildungserfolg ist oftmals enttäuschend. Im übrigen sollten mit Blick auf die staatlichen Finanzierungsprobleme und ihren Folgen bezüglich der personellen und sachlichen Ausstattung der Berufsschulen alle diejenigen in sich gehen, die so vehement vor den bildungspolitischen Risiken einer „finanziell konjunkturabhängigen“ betrieblichen Ausbildung zu warnen nicht müde werden.

Äußerst contraproduktiv ist das Wegtarifizieren von betrieblicher Ausbildungszeit im Schlepptau der gewerkschaftlichen Arbeitszeitverkürzungs-Politik. Während „normale Arbeitszeit“ durch Rationalisierung ersetzt, ins Ausland verlagert oder — bei entsprechender Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt — auch mit Hilfe flexibler Arbeitszeitgestaltung durch andere Arbeitskräfte ausgeglichen

chen werden kann, ist die Ausbildungszeit endgültig verloren. Seit den 50er Jahren hat sich die Ausbildungszeit im Betrieb annähernd halbiert. Anforderungen und Ausbildungsinhalte aber wurden erweitert. Ob moderne Ausbildungsmethoden zeiteinsparend sind, darf füglich bezweifelt werden. Spezielle Fördermaßnahmen für benachteiligte Jugendliche als auch sozialpädagogische Einführungskurse benötigen ebenfalls mehr und nicht weniger Zeit.

Arbeitszeitverkürzung beeinträchtigt Berufserfahrung

Bisher gingen die Ausbildungszeitverkürzungen ganz wesentlich zu Lasten des Erwerbs der erforderlichen Berufserfahrungen. Diese gehören nicht nur nach § 1 Berufsbildungsgesetz zum Pflichtprogramm einer ordnungsgemäßen Berufsausbildung, sondern bilden vor allem einen wesentlichen Kern der dualen Ausbildung. In Zukunft wird der Erwerb der Berufserfahrungen sogar noch eine erhöhte Bedeutung haben, denn hier liegt berufspädagogisch der Ansatz für die zielgerichtete und sachgerechte Vermittlung der zur Selbständigkeit und Selbstverantwortung hinführenden Schlüsselqualifikationen. Das Lernen am Arbeitsplatz durch organisierte „Job-Rotation“ steht dabei im Mittelpunkt. Aus dem Wechsel der Arbeitsaufgaben, der situationsspezifischen Arbeitsabfolge, der Zusammenarbeit mit erfahrenen Facharbeitern, aus dem arbeitslogistischen betrieblichen Verbund und der sozialen Kommunikation entsteht kombinatив die Grundlage für eine Facharbeiterqualifikation, deren Ziel das selbständige Planen, Durchführen und Kontrollieren der beruflichen Tätigkeit ist. Ein weiteres „Ab-specken“ ist unmöglich. Vielmehr sind Wege zu suchen, um die Ausbildungszeitverkürzung gleichmäßiger auf Betrieb und Berufsschule zu verteilen. Das muß nicht unbedingt zu Lasten des zeitlichen Umfangs des Berufsschulunterrichtes gehen. Aber es setzt

voraus, daß der Begriff „berufsbegleitend“ auf dem ersten Teil betont wird. Und es verlangt von Betrieb und Berufsschule gleichermaßen mehr Kooperation und Abstimmung.

Geradezu als eine „Politik der bewußten Ausbildungsverweigerung“ muß man es bezeichnen, wenn — sich offenbar besonders fortschrittlich dünkende — Azubis mit gewerkschaftlicher Unterstützung einklagen wollen, daß in der Anwendung der Regelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, wonach Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden mit acht Stunden auf die Ausbildungszeit anzurechnen sind, von der tariflichen wöchentlichen Ausbildungszeit von gegenwärtig 37 Stunden auszugehen sei. Das Bundesarbeitsgericht hat diesem unvernünftigen, ja unverantwortlichen Umgang mit der knappen Ressource „Ausbildungszeit“ einen Riegel vorgeschoben; es bleibt bei der Anrechnung auf die gesetzliche Arbeitszeit von 40 Stunden.

Herausforderung neue Bundesländer

Eine große Herausforderung ist und bleibt bis auf weiteres die Einführung der neuen industriellen Metallberufe in den neuen Bundesländern. Hier fehlt fast alles, was 1986 im Westen die Einführung erleichterte: ertragsstarke Unternehmen mit moderner Technik und fachkompetenten Ausbildern. Mit seinem „1 000-Meister-Programm“ versucht der Arbeitgeberverband Gesamtmetall gegenzusteuern. Im Rahmen dieser verbandsfinanzierten Sechs-Mio.-DM-Hilfe werden auch Ausbildungsmeister der Metall- und Elektroindustrie in Vier-Wochen-Kursen mit moderner Technik einerseits und mitarbeiterorientierter Arbeits- und Berufspädagogik andererseits vertraut gemacht. Bis Ende 1992 werden mit finanzieller Förderung durch das BMBW und in Trägerschaft durch die Bildungswerke der Wirtschaft die Ausbildungsabteilungen von sog. „Leitbetrieben“ mit

moderner Steuerungstechnik (CNC-Simulatoren, SPS, Hydraulik/Pneumatik) ausgestattet. Diese Leitbetriebe sollen im Ausbildungsverbund die Berufsausbildung und Prüfungsdurchführung in den neuen industriellen Metall- und Elektroberufen flächendeckend sicherstellen. Damit ist die Voraussetzung gegeben, daß die industrielle Berufsausbildung wieder von den außerbetrieblichen Ausbildungsformen in die Betriebe zurückverlagert werden kann und eine Austrocknung — und damit Zerstörung — des dualen Ausbildungssystems in den neuen Bundesländern im Bereich der Industrie verhindert wird.

Es scheint Mode zu werden, die Facharbeiter-Ausbildung als „Sackgasse“ zu bezeichnen, weil sie nicht die gleichen Karriereaussichten wie ein Studium bieten würde. Mit dem Vergleich der Karriereaussichten gerät aber nicht die Berufsbildung, sondern die Diskussion um sie in eine Sackgasse. Die industriellen Metallberufe sind mit einem Spagat zwischen der Ausbildung Lernbeeinträchtigter einerseits und der Studierbefähigung andererseits überfordert. Nicht die Studierbefähigung kann realiter das Ziel sein, sondern eine durch angemessene Leistungsnachweise eröffnete Durchlässigkeit zum (Fach-)Hochschulstudium für den Metall-Facharbeiter. Ob eine „Verakademisierung“ der Berufsbildung den arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen der Zukunft tatsächlich entspricht, soll hier nicht weiter erörtert werden.

In eine Sackgasse gerät die Berufsausbildung in den gewerblich-technischen Berufen jedoch, wenn die staatliche Bildungspolitik und -verwaltung Hauptschulen und Berufsschulen weiter sträflich vernachlässigt. Gefährlich wird es auch, wenn die verfügbare Ausbildungszeit nicht mehr ausreicht, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Hier muß gegengesteuert werden. Gelingt dies, dann sind die neuen industriellen Metallberufe voll auf Erfolgskurs.