

(Bei beiden wurde jedoch eine andere als die im Rahmen der Untersuchung interessierende Adressatengruppe ange- sprochen.)

In den Fällen, in denen die Unternehmen begründeten, warum sie diese Möglichkeiten zur Qualifizierung der Mitarbeiter ohne Berufsabschluß nicht nutzen, wurden vor allem folgende Gründe angeführt:

- Die erforderliche personelle und technische Ausstattung ist durch die Lehrlingsausbildung und andere betriebliche Bildungsaktivitäten ausgelastet.
- Die arbeitslosen Teilnehmer, die das Unternehmen nur zu Ausbildungszwecken besuchen, können nicht hinreichend in die betrieblichen Abläufe integriert werden. Sie belasten möglicherweise das Betriebsklima innerhalb der Unternehmen.
- Der „Erfolg“ solcher Maßnahmen ist als gering zu veranschlagen. Bei Erwachsenen mit geringem Qualifikationsniveau ist der Bildungswunsch oft recht groß, die Belastbarkeit jedoch gering. Daher muß mit einer hohen Abbrecher- oder Durchfallquote gerechnet werden.

Es war nicht Gegenstand dieser beiden Untersuchungen, sich mit der Organisation des Lehr-Lern-Prozesses in den jeweiligen Bildungsangeboten zu beschäftigen. Diese Untersuchung erfolgt im Rahmen einer zur Zeit laufenden schriftlichen und mündlichen Befragung von Leitern von Bildungseinrichtungen, Dozenten und Teilnehmern von Bildungsveranstaltungen. Die Ergebnisse hierzu werden Anfang 1979 vorgelegt.

#### Anmerkungen

- [1] Die ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich in Heft 4 der Berichte zur beruflichen Bildung „Daten und Informationen über berufliche Erwachsenenbildungmaßnahmen für Adressaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung“, Berlin 1978.
- [2] Vgl. z. B. Bericht der Bundesregierung nach dem § 239 des Arbeitsplatzförderungsgesetzes, Dt. Bundestag 7/403 vom 23. 3. 1973.
- [3] Diese für den Untersuchungszeitraum ab 1. 1. 76 geltenden Förderungsbedingungen sind durch die Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 12. Dez. 1977 teilweise aufgehoben worden.
- [4] Im Sept. 1975 waren von 89 555 Arbeitslosen in Hessen 55 815 (60,4 %) ohne abgeschlossene Berufsausbildung, im Sept. 1976 waren es 50,1 % im Mai 1977 = 54,1 % der Arbeitslosen; Quelle: Landesarbeitsamt Hessen.

Hermann Benner

## Zur sozialrechtlichen Bedeutung der Ausbildungsberufe

**Eine Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 30. 3. 1977 ist für die Sozialversicherten und für diejenigen, die im Bereich der Ordnung von Ausbildungsberufen tätig sind, von ausschlaggebender Bedeutung. Wesentliche Gesichtspunkte für die sozialrechtliche Bedeutung von Berufen sind die darin getroffene Unterscheidung der Berufstätigkeiten in sogenannte Leitberufe und der Bezug dieser Leitberufe einerseits auf die Berufsausbildung und andererseits auf die tarifliche Bewertung der Berufstätigkeit.**

Die bildungspolitische Diskussion bezog seit etwa Ende der sechziger Jahre in zunehmendem Maße die Probleme der Berufsausbildung mit ein. Der Erlass des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahre 1969 brachte nach etwa 50jähriger Diskussion die gesetzliche Grundlage für die Ordnung der betrieblichen Berufsausbildung.

Die im Bundesrat gescheiterte Novellierung des BBiG, der Erlass des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes, die aufgrund der demographischen Situation bedingte Knaptheit von Ausbildungsplätzen u. a. m. rückten eine Fülle von staats- und verfassungsrechtlichen Problemen der Ordnung der Berufsausbildung ins öffentliche Bewußtsein.

Für den einzelnen ist jedoch die hier angesprochene sozialrechtliche Komponente der Berufsausbildung von besonderer Bedeutung, weil selbst in unserer modernen Industriegesellschaft die sozialen Chancen eines Beschäftigten ebenso wie sein sozialer Status weitgehend durch den absolvierten Ausbildungsgang und dessen inhaltlich-organisatorische Struktur bestimmt wird.

Eine Vielzahl der Maschen des Netzes der sozialen Sicherheit sind auf den Ausbildungsberuf bezogen:

So z. B. ist die staatliche Förderung bei Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die längere Gewährung einer Waisenrente oder die Anrechnung der Berufsausbildungszeit bei der Rentenberechnung von dem Durchlaufen eines anerkannten Ausbildungsganges abhängig. Eine entscheidende

Bedeutung im Rentenversicherungsrecht kommt jedoch den Ausbildungsberufen im Falle einer Berufsunfähigkeit zu:

Die Feststellung, ob ein Versicherter berufsunfähig ist, wird gemäß § 1246 Reichsversicherungsordnung (RVO) oder § 23 Angestelltensicherungsgesetz (AVG) aufgrund seiner verminderten Erwerbsfähigkeit getroffen im Vergleich zu gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fertigkeiten. Die dem Versicherten zumutbaren Tätigkeiten richten sich sowohl nach den ihm verbliebenen Kräften und Fähigkeiten als auch nach der Dauer und dem Umfang seiner Ausbildung sowie nach seinem bisherigen Beruf und den Anforderungen seiner bisherigen Berufstätigkeit. Für den Versicherten sind aus der Summe aller möglichen Tätigkeiten nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes nur die zumutbar, die keinen wesentlichen sozialen Abstieg mit sich bringen.

Wie Brackmann auf der Zweiten Regionaltagung des Deutschen Sozialgerichtsverbandes 1968 berichtete, wurden bei den Berufen „nach Dauer und Umfang der Ausbildung drei große Gruppen unterschieden“:

1. Gelernte Arbeiter — Facharbeiter — . . .
  2. angelernte Arbeiter — Spezialarbeiter — . . .
  3. ungelernte Arbeiter — Hilfsarbeiter — “
- (Brackmann, 1969, S. 89).

Den Ausgebildeten wurden in der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) diejenigen Versicherten gleichgestellt, die zwar kein Ausbildungsverhältnis durchlaufen haben, aber langjährig Tätigkeiten von Fach- oder Spezialarbeitern vollwertig verrichtet haben und auch entsprechend entlohnt wurden. Bei dieser Gleichstellung nicht ausgebildeter Arbeitnehmer mit ausgebildeten wurde die über längere Zeit erbrachte gleiche berufliche Leistung dieser Beschäftigten rentenversicherungsrechtlich honoriert, wobei allerdings die Ausbildungsberufe und ihre tarifliche Eingruppierung als Beurteilungsmaßstab herangezogen wurden.

In einem am 30. März 1977 verkündeten Urteil (— 5 RJ 98/76 —) modifizierte das BSG die frühere Rechtsauffassung zugunsten der Versicherten unter Berücksichtigung der durch das BBiG veränderten Situation. Das BSG ging bei diesem Urteil von neu definierten Leitberufen aus, an denen sich künftig sozialgerichtliche Entscheidungen zu Fragen der Berufsunfähigkeit zu orientieren haben. Zunächst stellte das BSG in diesem Zusammenhang fest, daß es bei der Beurteilung des „bisherigen Berufs“ vor allem auf dessen „qualitativen Wert“ ankommt, hingegen kennzeichnete die „für den Beruf vorgesehene Ausbildung ... nur den Weg, auf dem die den Beruf qualifizierenden Kenntnisse und Fähigkeiten regelmäßig erworben werden“ (BSGE 43, S. 244).

Gleichzeitig bekraftigte der Senat seine bisherige Rechtsprechung, nach der bei einem Versicherten ein nicht nur vorübergehend vollwertig ausgeübter Beruf rentenversicherungsrechtlich anzuerkennen ist, auch wenn dieser Versicherte eine dafür vorgesehene Ausbildung nicht durchlaufen hat.

Als Weg zum Erwerb beruflicher Qualifikationen gilt demnach gleichwertig neben der Berufsausbildung auch die praktische Berufstätigkeit.

Das Qualifikationsniveau des „bisherigen Berufs“ wird diesem Urteil entsprechend durch die sogenannten „Leitberufe“ bestimmt, wobei jedoch generell zu berücksichtigen ist:

„Die bloße ‚Charakterisierung‘ der Berufsgruppen durch Leitberufe schließt aber ein, daß alle Berufe dem Leitberuf als qualitativ gleichwertig zu erachten sind, die etwa wie dieser tariflich eingestuft sind: In der tariflichen Einstufung kommt nämlich am zuverlässigsten zum Ausdruck, welchen qualitativen Wert die am Berufsleben teilnehmenden Bevölkerungskreise, d. h. die Tarifpartner einer bestimmten Berufstätigkeit zumessen. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn eine — relativ hohe — tarifliche Einstufung im wesentlichen nicht auf die Qualität der Berufstätigkeit, sondern auf die mit ihrer Verrichtung verbundenen Nachteile und Erschwernisse zurückzuführen ist (z. B. Akkord-, Nacht-, Schmutzarbeit und ähnliches).“ (BSGE 43, S. 245).

Dem Leitberuf „**Facharbeiter**“ sind alle Versicherten zuzuordnen, „die als Hauptberuf einen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von zumindest zwei Jahren ausüben ... darüber hinaus aber auch — mit der eben genannten Ausnahme — alle Versicherten mit einem tariflich etwa gleich hoch eingestuften Beruf. Dabei ist ohne Belang, ob der Beruf im Vergleich zum anerkannten Ausbildungsberuf nur eine kürzere oder ob er überhaupt eine Ausbildung voraussetzt“ (BSGE 43, S. 245).

Zu dem Leitberuf „**sonstiger Ausbildungsberuf**“ gehören nach Auffassung des BSG „nicht nur die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe mit einer Regelausbildungszeit von weniger als zwei Jahren; hierzu gehören vielmehr auch die Berufe, die eine echte betriebliche Ausbildung, die eindeutig über eine bloße Einweisung und Einarbeitung hinausgeht, voraussetzen. Gleichzubehandeln sind auch in dieser Gruppe diejenigen Versicherten, die einen wegen seiner Qualität tariflich etwa gleich hoch eingestuften Beruf ausüben, ohne daß es darauf ankäme, ob hierfür überhaupt eine Ausbildung gefordert wird.“ (BSGE 43, S. 245 f.).

Der Leitberuf „**ungelernter Arbeiter**“ charakterisiert die nächste Gruppe von Berufen, die allerdings ihrem Qualifikationsniveau nach in diesem Urteil nicht näher erläutert wurde und wohl auch keiner zusätzlichen Kennzeichnung bedarf.

„Eine weitere und neue Differenzierung der Beschäftigten in der vertikalen Berufsgliederung nahm das BSG mit dem neugeschaffenen und definierten Leitberuf „**Vorarbeiter mit Vorgesetztenfunktion**“ vor. Dieser Gruppe sind zuzurechnen „Versicherte mit Leitungsfunktionen wie z. B. die des Meisters und Hilfsmeisters im Arbeitsverhältnis, des Hilfspoliers

und bestimmter Vorarbeiter, deren Berufstätigkeit zufolge besonderer geistiger und persönlicher Anforderungen die des Facharbeiters in ihrer Qualität noch deutlich überragt“ (BSGE 43, S. 246).

Zu dieser Kategorie zählen aber nicht „Vorarbeiter, die keine wesentlich anderen Arbeiten wie die der Gruppe der Facharbeiter angehörenden Arbeitskollegen verrichten ... (und) Vorarbeiter, die sich durch eine etwas herausgehobene Stellung innerhalb von Arbeitsgruppen Ungelernter oder Angelernter auszeichnen“ (BSGE 43, S. 246).

Als zumutbar im Sinne des § 1246 Abs. 2 RVO für Versicherte in den jeweiligen Gruppen der Leitberufe gelten Berufstätigkeiten, die allenfalls dem unmittelbar darunterliegenden Qualifikationsniveau entsprechen oder wie diese tariflich eingestuft sind. D. h. Vorarbeiter mit Vorgesetztenfunktion sind zumutbar zu verweisen auf Tätigkeiten mit Facharbeiter-niveau. Facharbeiter sind zumutbar zu verweisen auf Tätigkeiten mit Angelerntenniveau, Angelernte sind zumutbar zu verweisen auf Tätigkeiten der Ungelernten, es sei denn, es handele sich um „Tätigkeiten, die nur einen ganz geringen qualitativen Wert haben, wie z. B. die eines Reinigers, Platzarbeiters oder Parkplatzwächters“ (BSGE 43, S. 246 f.).

Ungelernte können „auf alle Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsfeldes verwiesen werden“ (BSGE 43, S. 247).

Das BSG äußerte sich in diesem Urteil auch zu der Methode, die bei der Feststellung des Qualifikationsniveaus der Berufe anzuwenden ist:

„Bei der Prüfung schließlich, welche Tarifverträge für die Ermittlung der Qualität bestimmter Berufe heranzuziehen sind, ist gemäß der Rechtsprechung der Senats so zu verfahren, daß zunächst in dem für den bisherigen Beruf (Hauptberuf) des Klägers maßgebenden Tarifvertrag nachgeforscht wird. Daneben sind aber auch andere Tarifverträge desselben Tarifbezirks zu berücksichtigen, wobei vorrangig zu versuchen ist, dem bisherigen Beruf verwandte Tätigkeiten aufzufinden.“ (BSGE 43, S. 247).

Die in diesem höchstrichterlichen Urteil enthaltenen grundsätzlichen Ausführungen zum Problem der Ausbildungsberufe sind sowohl für die betroffenen Versicherten als auch für die bei der Entwicklung von Ausbildungsberufen beteiligten Personen und Institutionen sowie für die Tarifparteien von entscheidender Bedeutung, insbesondere sind folgende Punkte von hohem Interesse:

- Die von den Versicherten ausgeübten Berufe (Hauptberufe) werden durch sogenannte Leitberufe charakterisiert.
- Zur Unterscheidung der Berufstätigkeiten gibt es vier Kategorien von Leitberufen, nämlich
  - Vorarbeiter mit Vorgesetztenfunktion,
  - anerkannte Ausbildungsberufe mit einer mindestens zweijährigen Ausbildungsdauer (Facharbeiter),
  - sonstige Ausbildungsberufe (Angelernte) sowie
  - ungelernte Arbeiter.
- Zur Abgrenzung der Kategorien Facharbeiter und Angelernte dient die im Berufsbildungsgesetz § 25 Abs. 2 Nr. 2 angegebene Mindestausbildungsdauer von zwei Jahren für anerkannte Ausbildungsberufe. Ausbildungsgänge von kürzerer Dauer beispielsweise außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG oder anerkannte Ausbildungsberufe gemäß § 26 Abs. 6 BBiG werden den Anlernberufen zugerechnet.
- Zur Beurteilung des Qualifikationsniveaus des sogenannten „bisherigen Berufs (Hauptberufs)“ ist es unerheblich, ob für diesen Beruf ein geordneter Ausbildungsgang besteht oder nicht, wesentlicher ist der „Wert des Berufes“, der sich vor allem in dessen tariflicher Eingruppierung ausdrückt.
- Die tarifliche Eingruppierung einer Berufstätigkeit (abge-

sehen von einer tariflichen Abgeltung beruflicher Nachteile oder Erschwernisse) wird dadurch zu einem wesentlichen Indikator für die Unterscheidung von Berufstätigkeiten und deren Zuordnung zu den Leitberufen, insbesondere, wenn kein geordneter Ausbildungsgang für sie besteht.

- Die anerkannten Ausbildungsberufe werden jedoch auch zur Klärung der inhaltlichen Abgrenzung der Berufstätigkeiten als Orientierungsgrößen herangezogen; sie geben Auskunft, ob und inwieweit die beruflichen Anforderungen der zu überprüfenden Berufstätigkeiten nach Umfang, Breite, Tiefe und Schwierigkeitsgrad der Inhalte mit entsprechenden Ausbildungsberufen übereinstimmen.

Mit dieser höchstrichterlichen Entscheidung des BSG wurde im Prinzip die Entwicklung von Ausbildungsberufen teilweise von sozial- und tarifpolitischen Einflußgrößen befreit. Das heißt Bestrebungen zur Anerkennung bestimmter Berufstätigkeiten als Ausbildungsberufe allein aus sozialrechtlichen Motivationen erwiesen sich zum Teil deshalb als unbegründet, weil nunmehr bereits die tarifliche Einstufung der Berufe genügt, um sie den entsprechenden Leitberufen zuordnen zu können. Dennoch werden bei einem vorzunehmenden fachlich-inhaltlichen Vergleich einer Berufstätigkeit mit entsprechenden anerkannten Ausbildungsberufen evtl. bestehende Qualifikationsniveauunterschiede offenkundig, die dann auch einer Berücksichtigung bedürfen.

Aus diesem Grunde werden Berufstätigkeiten, die lediglich einen Teil der Tätigkeitsgebiete anerkannter Ausbildungsberufe beinhalten, weiterhin das Vehikel der staatlichen An-

erkennung als Ausbildungsberuf gebrauchen, um a priori dem Leitberuf „Facharbeiter“ zugeordnet zu werden, ohne daß ein inhaltlicher Vergleich mit existenten Ausbildungsberufen notwendig ist. Dies wäre beispielsweise bei dem z. Z. noch nicht staatlich anerkannten Beruf des Bodenlegers vorstellbar, dessen Tätigkeitsbereich lediglich einen beschränkten Ausschnitt anerkannter Ausbildungsberufe (z. B. des Raumausstatters) darstellt. Anders ist allerdings die Situation bei qualifizierten Berufstätigkeiten, die keinen geregelten Zugang über einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf besitzen wie beispielsweise die Maschinisten. Für sie ist durch diese Entscheidung des BSG insofern eine langjährige BeNachteiligung beseitigt worden, als es jetzt rentenversicherungsrechtlich unerheblich ist, ob im Falle einer Berufsunfähigkeit ein entsprechender Ausbildungsberuf besteht oder nicht, weil allein aufgrund der tariflichen Eingruppierung entschieden werden kann, welchem Leitberuf diese Berufstätigkeit entspricht.

In dem Maße, wie die Konstruktion von Ausbildungsberufen von tarif-, sozial- und standespolitischem Druck entlastet wird, ließen sich bei der Entwicklung beruflicher Curricula verstärkt pädagogische Postulate verwirklichen.

#### **Benutze Quellen**

B e n n e r , Hermann: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungswirtschaftliches Problem. Hannover 1977 (= Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 44).

B r a c k m a n n , Kurt: Probleme des Berufs im Sozialversicherungsrecht. In: Der Beruf im Sozialrecht. Wiesbaden 1969 (= Schriftenreihe des Deutschen Sozialgerichtsverbandes, Band 5).

B S G E (Entscheidungen des Bundessozialgerichts) Band 43.

Antonius Lipsmeier

## **Kritische und soziale Kompetenz als zentrale Kategorien bei der Qualifizierung von Lehrkräften für die Berufsbildung Erwachsener**

**Von den zur Zeit diskutierten und teilweise auch erprobten Varianten der Qualifizierung von hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeitern in der beruflichen Erwachsenenbildung favorisiert der Autor das Modell, das über fachwissenschaftliche, fachdidaktische und berufspraktische Studien hinaus auch erziehungs- und gesellschaftswissenschaftliche Inhalte umschließt. Diese Inhalte lassen sich für den Teilespekt der kritischen und sozialen Kompetenz dann konkretisieren, wenn die Ausbildung auf ein emanzipatorisches Konzept verpflichtet wird. Befähigung zur Aufhebung von Bildungsbenachteiligung, zur Organisation von Lernprozessen für lernungsgewohnte Gruppen, zur Vergrößerung von Lernchancen im Prozeß der Arbeit und zur Demokratisierung der Betriebe sowie zur Humanisierung der Arbeit entsprechen dieser emanzipatorischen Intention.**

#### **Vorbemerkungen**

Die Reform des Ausbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland ist seit Ende der 60er Jahre in starkem Maße geprägt von der bildungspolitisch vielfach bekundeten Absicht, bestehende Ungleichheiten der Bildungschancen so weit wie möglich abzubauen. Weitgehend setzte sich die vom Deutschen Bildungsrat vorgetragene Ansicht durch, daß dem Bildungssystem unseres Landes eine Verfassung zu

geben sei, die jedermann prinzipiell die Möglichkeit zum Eintritt in weiterführende Bildungsgänge eröffnet.

Diese bildungspolitische Zielsetzung erfuhr dadurch indirekt Unterstützung, als angesichts fehlender oder unzureichender Informationen über den Qualifikationsbedarf des Beschäftigungssystems die Strategie einer Verstärkung der Autonomie des Bildungssystems in jüngerer Zeit an Attraktivität gewonnen hat [1]. Allerdings ist die Empfehlung der Bildungsplanung, angesichts dieser Defizite Schlüsselqualifikationen im Bildungswesen zu vermitteln, curricular (noch) nicht einlösbar. Einschränkend ist weiter festzustellen, daß die Propagierung von Mobilität als gesellschaftlichere Tugend mit der Verheißung, sie befriere „von der Unmittelbarkeit des ewig Gleichen“ [2] statt als „neue Bildungskraft“ [3] wirksam zu werden für große Kreise der Betroffenen als Mobilitätsleid erfahrbar geworden ist.

In dieser Situation wird der Weiterbildung, dem lebenslangen Lernen, eine bedeutende Funktion beigemessen, scheinen doch mit ihr die noch nicht erreichte „Effizienz des Schul- und Hochschulsystems“ und der „Ausgleich für versagte oder versäumte Bildungschancen“ erreichbar sowie der „Wertverlust einmal erworbener Bildung“ ausgleichbar zu sein, zumindest aus der Sicht der Kultusverwaltungen [4]. Die Realität sieht freilich ganz anders aus.