

oder sie sollen mit den betrieblichen Ausbildern eine Gruppe bilden, die unter Einfluß von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt wird.

Die Erfahrungen der Lehrer in Prüfungsausschüssen und Berufsbildungsausschüssen sind widersprüchlich. In Berufsbildungsausschüssen, also auf der höheren Gestaltungsebene, ist tendenziell eine Anlehnung der Berufsschullehrer an Arbeitnehmer oder Arbeitgeber festzustellen. Dabei sind die der GEW verbundenen Lehrer deutlich der Arbeitnehmergruppe verbunden. In Prüfungsausschüssen auf der konkreten Gestaltungsebene ist tendenziell eine Isolierung der Lehrer zu beobachten. Insbesondere letzteres verursacht den Berufsschullehrern einigen Verdruß. Die Forderungen ihrer Organisationen zu der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes berücksichtigen die ungünstigen Erfahrungen.

Die Zugehörigkeit der GEW zum DGB mildert die Auswirkungen der zweifellos zwischen Berufsschullehrern und auch Arbeitnehmern vorhandene Meinungsunterschiede über die Ausmaße der Mitbestimmung der anderen. Insbesondere die Arbeitnehmerorganisationen müssen sich nach ihren bisherigen Erfahrungen mit dem Berufsbildungsgesetz fragen, ob sie den personellen und sachlichen Aufwand treiben wollen und können, den eine *wirksame* Mitbestimmung der Arbeitnehmer erfordert und der unabdingbar wäre, um den Wirksamkeitsvorsprung der Arbeitgeber einzuholen. Falls die Arbeitnehmerorganisation bei einer ehrlichen Antwort sich selbst eingestehen müssen, dies Ziel nicht erreichen zu können, bietet sich in der Stärkung der Mitbestimmung von Berufsschullehrern eine Alternative an. Dabei sollte die Zugehörigkeit der GEW zum DGB von ausschlaggebender Bedeutung sein.

Berufsbildungspolitik ist zu wichtig, als daß man sie den Berufsschullehrern (allein) überlassen könnte. Dies gilt wechselseitig auch für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Bildungspolitiker. Die Schlüsselfunktion der Berufsschullehrer und Ausbilder bei der Verwirklichung einer Reform erfordert jedoch eine besonders starke Beteiligung. Die Ausbilder sind dennoch als Gruppe nicht hinreichend bestimmt: Sie sind nicht organisiert, haben eine unbestimmte und unzulängliche Ausbildung, wechseln in andere betriebliche Aufgaben und sind in sehr verschiedener Weise von einer unübersehbaren Anzahl von Arbeitgebern abhängig. Sie entfallen deshalb vorerst als treibende Kraft einer Berufsbildungsreform. Es bleiben die Berufsschullehrer, deren Gewerkschaftspolitik Chancen eröffnet. Eine Strategie der Durchsetzung der Reformen muß sie aufnehmen.

WOLFGANG DAÜBLER

Das rechtliche Instrumentarium zur Verbesserung der betrieblichen Berufsbildung

1. *Das staatliche Gesetz*

1.1 Fragen der Berufsausbildung werden traditionellerweise durch Gesetz oder Verordnung geregelt. Nicht die unmittelbar Beteiligten, sondern Parlament und

Exekutive entscheiden die wichtigsten Probleme der betrieblichen wie erst recht der außerbetrieblichen Qualifizierungsprozesse. Soweit Lücken bleiben, werden sie durch die „Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft“ wie Industrie- und Handelskammern gefüllt, von Organismen also, die ihrer Zusammensetzung nach eindeutig auf Unternehmerinteressen festgelegt sind. Reichen auch die von ihnen erlassenen Regelungen im Einzelfall nicht aus, so obliegt die Konkretisierung des Ausbildungsvorgangs dem einzelnen Unternehmer und dem von ihm eingesetzten Ausbilder.

Die Möglichkeiten zur aktiven Einschaltung von Ausbildern und von Auszubildenden sind gering. Der Betriebsrat hat bei Fragen der Berufsausbildung gemäß §§ 96, 97 BetrVG nur ein die unternehmerische Entscheidungsfreiheit nicht berührendes Beratungsrecht; gleichberechtigte Mitbestimmung ist ihm nach § 98 BetrVG nur eingeräumt, wenn es um die „Durchführung“ betrieblicher Bildungsmaßnahmen geht, so daß die Entscheidung, ob überhaupt und mit welchem finanziellen Aufwand ausgebildet wird, dem Unternehmer überlassen bleibt¹. Weiter wird aus der Tatsache, daß der Betriebsrat der Bestellung von Ausbildern unter bestimmten Voraussetzungen widersprechen bzw. ihre Abberufung verlangen kann, der Schluß gezogen, daß sich das Mitbestimmungsrecht im übrigen nur auf generelle Regelungen, nicht jedoch auf Einzelfälle erstreckt².

Auch die den typischen Lehrlingsinteressen am nächsten stehende Jugendvertretung besitzt nicht mehr, sondern weniger Rechte: Adressat ihrer Tätigkeit ist nach dem Gesetz grundsätzlich nicht der Unternehmer, sondern der Betriebsrat. Werden wichtige Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer erheblich beeinträchtigt, so kann die Jugendvertretung nach § 66 BetrVG die vorübergehende Aussetzung von Betriebsratsbeschlüssen erreichen, betreffen die Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend jugendliche Arbeitnehmer, so haben die Jugendvertreter gemäß § 67 II BetrVG Stimmrecht.

Entsprechend der Grundtendenz des BetrVG sind überdies Betriebs-(Jugend-)versammlungen aller plebiszitären Elemente entkleidet; ihre praktische Bedeutung als Ausspracheforum über Betriebsinterna bleibt noch erheblich hinter dem nach dem Gesetz Möglichen zurück³, so daß auch von daher wenig aktive Einschaltung der Ausbilder und der Auszubildenden erwartet werden kann. Schließlich haben Tarifverträge — im Arbeitsrecht die wichtigste Form der Mitbestimmung — im Hinblick auf den Ausbildungsprozeß als solchen keine Bedeutung, sondern beschränken sich auf Fragen mit „arbeitsrechtlichem“ Einschlag wie die Festlegung der Lehrlingsvergütung oder die Urlaubsdauer. Der Streik — elementarstes Mittel der Einwirkung auf die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen — wird nach

¹ Fitting-Auffarth: Kommentar zum BetrVG. 10. Aufl., München 1972, § 98 Rn. 1; allg. Meinung.

² Dietz-Richardi: Kommentar zum BetrVG, 5. Aufl., München 1973, § 98 Rn. 6 mwN.

³ Siehe die Angaben bei Blume: Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen 1964, S. 56 ff.; Kliemt: Die Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes im Dienstleistungsbereich, Tübingen 1971, S. 189 ff.; Daviter/Crusius/Wilke: Der Lehrling im Betrieb, München 1973, S. 198 ff.

herrschender Meinung entweder generell als rechtswidrig behandelt oder jedenfalls auf tariflich regelbare Ziele beschränkt⁴.

Der Auszubildende bleibt daher in bemerkenswert ausgeprägter Form Objekt fremder Entscheidungen; der Ausbilder besitzt nur die allgemeinen Arbeitnehmerrechte, jedoch keine spezifischen funktionsbezogenen Befugnisse. Ausbildungsverhältnisse sind daher nicht nur hierarchisch strukturiert; sie zeichnen sich auch durch ein hohes Maß an Verrechtlichung aus, das jede spontane oder geplante Selbstgestaltung aufs äußerste erschwert, wenn nicht unmöglich macht.

1.2 Die Ursachen dieses Zustands können hier nur angedeutet, nicht aber im einzelnen analysiert werden. Das gerne angeführte Qualifikationsargument, das die Entscheidungen im Ausbildungsprozeß allein dem Sachverstand der Ausbilder überlassen möchte, ist als solches nicht geeignet, die Auszubildenden von *jeder* Mitwirkung auszuschließen, und vermag überdies die Entrechtung der Ausbilder nicht zu begründen, sondern allenfalls zu problematisieren. Sehr viel wesentlicher scheint die Tatsache, daß die Negierung der Interessen von Auszubildenden und Ausbildern im geltenden Recht einem relativ geringen Maß an Organisiertheit und Durchsetzungsfähigkeit geschuldet ist, das diese Personengruppen von gewöhnlichen Arbeitnehmern unterscheidet. Dafür ist wiederum die relativ starke Konzentrierung der Ausbildungsverhältnisse in Kleinbetrieben des Handwerks und des Handels⁵ verantwortlich, wo gewerkschaftliche Organisation und die Initiierung von Kampfmaßnahmen erfahrungsgemäß auf besondere Schwierigkeiten stoßen.

Fehlen wie in industriellen Großbetrieben diese restriktiven Bedingungen, so hat wiederum die Kooperationsverweigerung wenig Effektivität: Eine wegen Streiks geschlossene Lehrwerkstätte pflegt keinen Konzern in den Ruin zu treiben. Hinzu kommt die schon mit Rücksicht auf das durchschnittliche Lebensalter geringere Kampferfahrung, die durch eine höhere Bereitschaft zum politischen Engagement nicht immer ausgeglichen wird. Schließlich wird ein solidarisches Zusammenwirken mit den anderen Arbeitnehmern und den Gewerkschaften dadurch erschwert, daß sich Auszubildende in einem Durchgangsstadium befinden, das seines vorübergehenden Charakters wegen Belastungen erträglicher erscheinen läßt⁶, und daß sie überdies einem Sonderstatus unterworfen sind, der sich u. a. in geringerer Bezahlung, erhöhtem Kündigungsschutz und der Pflicht zum Besuch der Berufsschule zeigt.

1.3 Verbesserungen des Status quo werden in aller Regel von Gesetzesänderungen erwartet, die das fachliche und pädagogische Ausbildungsniveau erhöhen⁷, die Eignung der Ausbildungsbetriebe präziser bestimmen⁸ und eine konkrete Rela-

⁴ Zur Problematik des Lehrlingsstreiks s. eingehend Blanke: Funktionswandel des Streiks im Spätkapitalismus. Am Beispiel des Lehrlingsstreikrechts, Frankfurt/Main 1972, mwN.

⁵ Siehe die Übersicht bei Hegelheimer, Berufsausbildung in Deutschland, Frankfurt/Main 1972, S. 34 ff.

⁶ Insoweit besteht eine Parallele zu Gastarbeitern und zahlreichen Frauen.

⁷ Siehe etwa die Ausbilder-Eignungsverordnung BB 1972, 754; die Kritik der Unternehmer formuliert Schreiber BB 1972, 1141.

⁸ Siehe etwa die Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung (Markierungspunkte), herausgegeben vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1973, S. 20ff.

tion zwischen der Zahl der beschäftigten Fachkräfte und der Zahl der Auszubildenden herstellen sollen⁹. So begrüßenswert dies im Einzelfall sein mag — nichts ändert sich dadurch an dem Demokratiedefizit, das die Situation der betrieblichen Berufsausbildung kennzeichnet. Dies gilt insbesondere dann, wenn durch Reformmaßnahmen eine Annäherung an das Schülerverhältnis angestrebt wird, da dieses unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen noch weniger Ansatzpunkte für eine erweiterte Partizipation bietet als das traditionelle Arbeitsverhältnis.

Als Mittel der Veränderung hat das Gesetz zudem den generellen Nachteil, daß es den allgemeinen Schranken jeder gesetzgeberischen Tätigkeit unterworfen ist und d. h., daß es nicht wesentlichen Unternehmerinteressen zuwiderlaufen kann¹⁰. In aller Regel geht seinem Erlaß keine nennenswerte Mobilisierung der Betroffenen voraus; wie das Beispiel der Unternehmensmitbestimmung zeigt, fällt die Entscheidung ohne direkte Verknüpfung mit den konkreten Interessen der Belegschaften. Selbst Gesetze, die wie das BetrVG 1972 erweiterte Einwirkungsmöglichkeiten begründen, geraten so leicht in die Gefahr, ohne übermäßig große praktische Relevanz zu bleiben. Dies gilt auch für eine „Demokratisierung der Aufsicht“ im Gesetzeswege: Selbst wenn man das Unwahrscheinliche unterstellt und von zugunsten der Auszubildenden, der Ausbilder und der Gewerkschaften veränderten Paritäten in den Kammern oder ihren Ausschüssen ausgeht, besteht keine Gewähr dafür, daß sich diese Veränderung auch im betrieblichen Alltag auswirkt, was die personellen Schwierigkeiten bei der Organisation einer wirksamen Überwachung¹¹ und die Gefahr deutlich macht, daß eine Reihe von Unternehmen überhaupt keine Ausbildungsaufgaben mehr wahrnehmen.

Die hier skizzierte Einschätzung im Gesetzeswege verordneter Reformen kann und will keinen Absolutheitsanspruch für sich geltend machen. Unter besonderen Bedingungen *kann* ein Gesetz aufgrund einer breiten Mobilisierung der Bevölkerung zustandekommen und in weitem Umfang auch andere als Unternehmerinteressen in sich aufnehmen¹²; daß im Bereich der Berufsausbildung in unmittelbarer Zukunft eine solche Situation eintreten wird, ist nicht als sehr wahrscheinlich zu bezeichnen. Ohne Druck auf den Gesetzgeber sind aber schwerlich andere als rein technokratische Reformen zu erwarten.

2. Politisierungsprozesse unter Ausschöpfung der Möglichkeiten des geltenden Rechts

Die Verbesserung im Sinne einer Demokratisierung und Effektivierung der betrieblichen Berufsbildung ist unter den gegebenen Umständen zunächst ein Problem der Ausnutzung bestehender juristischer Möglichkeiten. Notwendig ist einmal die volle Ausschöpfung der Befugnisse aus dem BetrVG: Betriebsrat und Jugendver-

⁹ Vgl. Berufsbildungsbericht. Herausgegeben vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, 1972, S. 68 ff.

¹⁰ Dies kann hier nicht im einzelnen vertieft werden. Siehe dazu u. a. Däubler: ZfA 1973, 221 ff.; Hartwich: Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher Status quo, Köln und Opladen 1970.

¹¹ Siehe etwa die heutige Situation der Ausbildungsberater, in: Berufsbildungsbericht Hamburg, a. a. O., S. 70 f.

¹² Beispiele lassen sich im Ausland leichter finden als in der BRD, vgl. etwa das italienische Arbeitnehmerstatut (dazu Däubler AuR 1971, 189 ff.).

tretungen müssen wenigstens ihre geringen Mitbestimmungsrechte wahrnehmen, Betriebsversammlungen und Jugendversammlungen müssen mehr als bisher stattfinden und sich intensiver mit Fragen der Ausbildung befassen.

Neben diese betriebliche Form der Interessenvertretung muß zum zweiten in immer stärkerem Maße die gewerkschaftliche Interessenwahrung treten. Unabdingbare Voraussetzung für jeden Wandel des Status quo ist das Eingehen der Forderungen von Auszubildenden und Ausbildern in den innergewerkschaftlichen Willensbildungsprozeß. Das setzt bei beiden Personengruppen nicht nur die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften, sondern ein aktives Engagement voraus. Welche organisatorischen Konsequenzen das Einbringen dieser Interessen hat, kann nicht im einzelnen vorausbestimmt werden. Lediglich negativ läßt sich die These formulieren, daß jede Verselbständigung von Lehrlings- oder Ausbilderinteressen zu vermeiden ist. Das bedeutet, daß es im innergewerkschaftlichen Bereich keine Entscheidungs- (wohl aber Beratungs-)Gremien geben darf, die ausschließlich von Auszubildenden oder Ausbildern besetzt werden, da sonst die Einheitlichkeit des gewerkschaftlichen Handelns ebenso gefährdet wäre wie bei gesonderten Tarifkommissionen für Gastarbeiter oder Frauen. Erst recht gilt dies für die Besetzung außergewerkschaftlicher Gremien, in denen nicht Lehrlings- und Ausbildungsneben allgemeinen Arbeitnehmerinteressen selbständige Berücksichtigung finden sollten.

Ist ein Zustand erreicht, in dem die Interessen an besserer Ausbildung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung wie innerhalb politischer Organisationen ausreichend artikuliert werden, so bestehen begründete Aussichten, so viel Druck entfalten zu können, daß „echte“, d. h. Demokratisierungsgewinne bringende Reformen zustandekommen. Als Mittel zur Förderung und Beschleunigung dieses Prozesses der Bewußtseinsbildung kann dabei ein in Gesetzesparagrafen gegossenes Alternativmodell von großem Nutzen sein, doch sollte man sich unter keinen Umständen der Illusion hingeben, man könne ohne einen solchen Prozeß durch bloße Appelle an den Gesetzgeber wesentliche Schritte nach vorn tun. Zunächst hat die politische und gewerkschaftliche Arbeit im Vordergrund zu stehen, während der juristischen Argumentation nur Hilfs- und Unterstützungsfunktion zukommt¹³.

3. Demokratisierung mit Hilfe von Tarifverträgen?

Das klassische Mittel der Gewerkschaftsbewegung zur Verbesserung des Status quo, der Tarifvertrag, kann auch im Ausbildungssektor Verwendung finden. Er kann zu einer Erweiterung der Befugnisse von Betriebsrat, Jugendvertretung und Jugendversammlung führen, er kann die betrieblichen Arbeitsbedingungen sowie die Gegenleistung des Unternehmers verbessern (unten 2) und er kann schließlich zur Schaffung von innerbetrieblichen Lehrwerkstätten verwandt werden, die den am Ausbildungsprozeß Beteiligten erhöhte Partizipationschancen eröffnen (unten 3). Ob von diesen Möglichkeiten in jedem Einzelfall Gebrauch gemacht werden kann, muß in Anbetracht der gegebenen Machtverhältnisse füglich bezweifelt werden. Dennoch wird es mit Rücksicht auf die ungleichmäßige Entwicklung des „subjektiven Faktors“ Situationen geben, wo in fortgeschrittenen Betrieben oder

¹³ Zur gesellschaftlichen Funktion rechtswissenschaftlicher Argumentation s. Däubler: Grundrecht auf Mitbestimmung, Frankfurt/Main 1973, S. 48 ff.

Branchen bestimmte Demokratisierungsforderungen tariflich abgesichert werden können, die nicht in so großer Breite erhoben werden, daß eine Verallgemeinerung im Wege der Gesetzgebung ernsthaft in Frage käme.

3.1 Die Rechte des Betriebsrats sind nach herrschender und durchaus zutreffender Ansicht gesetzliche Mindestbefugnisse¹⁴. Die an anderer Stelle gegebene Begründung¹⁵ kann schon aus Platzgründen hier nicht wiederholt werden, so daß der Hinweis genügen muß, daß jede zwingende, auch tariflich nicht abdingbare Zuweisung von Entscheidungskompetenzen an den Unternehmer der aus Art. 1 und 20 GG folgenden Entscheidung unserer Verfassung für eine universelle Selbstbestimmungsordnung widersprechen würde. Aus diesem Grunde ist es möglich, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung zu erstrecken und ihm damit die Möglichkeit zu geben, nicht nur bestimmte Maßnahmen zu verhindern, sondern auch selbst initiativ zu werden und bestimmte Vorstellungen mit Hilfe der Einigungsstelle durchzusetzen.

Weiter besteht kein juristisches Hindernis, das vom Vorliegen bestimmter sachlicher Voraussetzungen abhängige Beteiligungsrecht bei der Einsetzung und Abberufung von Ausbildern in ein unbedingtes Mitbestimmungsrecht zu verwandeln, das dem Betriebsrat den gleichen Einfluß wie dem Unternehmer verschaffen würde. Zulässig ist überdies, die Mitbestimmung auf Einzelentscheidungen auszudehnen und so im Ergebnis eine Beschränkung des Direktionsrechts herbeizuführen.

Größere Schwierigkeiten ergeben sich bei der Frage, ob auch die Jugendvertretung mit eigenen Rechten ausgestattet oder wenigstens ihr relatives Gewicht gegenüber dem Betriebsrat verstärkt werden kann. Nach praktisch unbestrittener Auffassung besitzen die organisationsrechtlichen Teile des BetrVG zwingenden Charakter¹⁶, was sich u. a. daraus ergibt, daß § 3 BetrVG eine tarifliche Abänderung vom Vorliegen bestimmter sachlicher Voraussetzungen sowie von einer Genehmigung der zuständigen Arbeitsbehörde abhängig macht. Für den konkreten Fall folgt daraus, daß die Jugendvertretung nicht in ein Mitbestimmungsorgan verwandelt werden kann, da dies das organisatorische Gefüge des Gesetzes stören und überdies zu der rechtspolitisch unerwünschten Auflösung der Einheitlichkeit der betrieblichen Interessenvertretung beitragen würde. Anders verhält es sich dagegen mit dem Stimmrecht der Jugendvertreter in Betriebsratssitzungen: Es kann auf alle Fragen der Berufsausbildung erstreckt werden, da insoweit nur eine Konkretisierung des § 67 II BetrVG vorliegt, die eher geschäftsordnungsmäßigen als organisationsrechtlichen Charakter trägt.

Die Betriebsversammlung läßt sich dagegen ebenso wenig wie die Jugendversammlung in ein Entscheidungsgremium verwandeln, da dies zwingende Grund-

¹⁴ Näher dazu Däubler: Grundrecht auf Mitbestimmung, a. a. O., S. 83 ff.

¹⁵ Däubler: Grundrecht auf Mitbestimmung, a. a. O., S. 354 ff.

¹⁶ BAG AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG; Fabricius: ZStW 111, 365; Galperin: DB 1966, 622; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Kommentar zum TVG, 4. Aufl., München und Berlin 1964, § 1 Rn. 72; Neumann-Duesberg: Lehrbuch des Betriebsverfassungsrechts, Berlin 1960, S. 261; Schwendy: Abänderbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Rechtssätze durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, Hamburg 1969, S. 122.

strukturen des BetrVG antasten würde, die in rechtspolitisch sehr zu bedauernder Weise nicht zur Disposition der Tarifparteien stehen. Die einzige Möglichkeit zur Einführung bescheidenster plebiszitärer Elemente besteht darin, den für die Abberufung des Betriebsrats oder der Jugendvertretung notwendigen „wichtigen Grund“ dahingehend zu konkretisieren, daß auch die mehrmalige Nichtbeachtung von Beschlüssen der Betriebs- oder Jugendversammlung als schwerwiegende Pflichtverletzung gewertet wird, die einen Amtsenthebungsantrag beim Arbeitsgericht rechtfertigt¹⁷.

3.2 Tarifverträge können weiter unmittelbare Verbesserungen der Ausbildungsbedingungen vorsehen, soweit sie damit nicht inhaltlich mit zwingendem staatlichem Recht in Widerspruch geraten. So ist es möglich, die Akkordarbeit auch in den Fällen zu verbieten, in denen das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht eingreift. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann ebenso tariflich geregelt werden wie die lange umstrittene Frage, ob Berichtshefte notfalls in der Freizeit geführt werden müssen. Selbstverständlicher Gegenstand der auf Auszubildende bezogenen Tarifverträge ist schließlich die Höhe der Vergütung sowie die Länge des Urlaubs¹⁸. Auch gegen die Vereinbarung einer Ausbildungsverpflichtung bestehen keine grundsätzlichen Bedenken.

3.3 Die tarifliche Schaffung überbetrieblicher Lehrwerkstätten hat den Sinn, unabhängig von der Einbindung des einzelnen in die betriebliche Hierarchie Partizipationschancen zu eröffnen, die jedenfalls kurzfristig die Unternehmerinteressen nicht unmittelbar beeinträchtigen¹⁹: Ein Lehrling, der sich im Betrieb politisch betätigen und der mehr Mitbestimmungsrechte als die übrigen Arbeitnehmer besitzen würde, wäre ein „Störfaktor“, der schon wegen der „Ansteckungsgefahr“ relativ schnell wieder „auf Vordermann gebracht“ werden müßte, während in überbetrieblichen, auf Ausbildung spezialisierten Einrichtungen vergleichbare Verhaltensweisen sehr viel eher toleriert werden könnten.

Mitbestimmung der Auszubildenden kann sich dabei einmal mit Hilfe von Betriebsrat und Jugendvertretung vollziehen, da das BetrVG auch auf reine Ausbildungsbetriebe anwendbar ist²⁰: Sie erfüllen alle Kriterien eines „Betriebes“, zumal dessen Existenz allein von der Verfolgung bestimmter arbeitstechnischer Zwecke, nicht jedoch von der dahinter liegenden erzieherischen, wirtschaftlichen oder gemeinnützigen Zielsetzung abhängt, und sie beschäftigen in aller Regel auch eine ausreichende Anzahl von Arbeitnehmern, da zu ihnen nach § 6 BetrVG auch die Auszubildenden gehören. Zum zweiten bestehen jedoch auch keine Hinderungs-

¹⁷ Vgl. Däubler: Grundrecht auf Mitbestimmung, S. 391 ff.

¹⁸ Siehe als Beispiel für mögliche Forderungen zum Inhalt eines Lehrlingstarifs Haug-Maessen: Was wollen die Lehrlinge? Frankfurt/Main 1971, S. 207 ff.; Durag-Betriebsgruppe der IG-Metall: Lehrlingskampf in den Betrieben, Offenbach und Hamburg 1971, S. 38 ff.; Crusius/Söhl/Wilke: Praxis und Theorie gewerkschaftlicher Lehrlingspolitik, Offenbach und Hamburg 1971, S. 182 ff.

¹⁹ Zur ökonomischen Bedeutung der Schaffung überbetrieblicher Lehrwerkstätten s. Berufsbildungsbericht (oben Fn. 9), S. 76.

²⁰ Näher dazu Däubler-Gmelin: Rechtsfragen zur Reform der beruflichen Bildung, Gutachten, erstattet im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, Berlin 1974, S. 45 ff.

gründe dagegen, die am Ausbildungsprozeß Beteiligten auf „Unternehmensebene“ mitbestimmen zu lassen, da die Rechtsform der Einrichtung ebenso wie die Zusammensetzung ihrer Organe allein vom Willen der Tarifparteien abhängt. Rechtlich zulässig wäre daher die tarifliche Einsetzung eines Verwaltungsrats, in dem neben den Arbeitgebern Lehrlinge, Ausbilder und Gewerkschaften zu gleichen Teilen vertreten sind.

Rechtspolitisch sinnvoller wäre freilich auch hier, der Gewerkschaft ein Vertretungsmonopol einzuräumen, dieses jedoch durch die Bestimmung zu modifizieren, daß zu den gewerkschaftlichen Vertretern notwendigerweise Repräsentanten der Ausbilder und der Auszubildenden gehören müssen. Auf diese Weise wäre sichergestellt, daß Gruppeninteressen sich innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation artikulieren mit der Folge, daß sowohl ein einheitliches Vorgehen gesichert wie auch eine Mißachtung partikularer Interessen im Rahmen des Möglichen verhindert würde. Eine praktische Realisierung dieses Prinzips könnte die Demokratisierung der Berufsbildung ein gutes Stück nach vorne bringen; überbetriebliche Ausbildungsstätten könnten insoweit Schrittmacherdienste leisten.

WOLFGANG LEMPERT

Zur pädagogischen Bedeutung der Mitbestimmung

1. Fragen

Was hat die Berufsausbildung mit der Mitbestimmung zu tun? Ist Mitbestimmung nicht nur etwas für Erwachsene, die längst „ausgelernt“ haben? Und wenn nicht: Gehört die pädagogische Vorbereitung auf die Mitbestimmung zur Berufsausbildung oder nicht vielmehr zum politischen Unterricht? Weiterhin: Sollen Jugendliche während ihrer Berufsausbildung schon selbst mitbestimmen, oder müssen sie nicht zunächst einmal die nötigen Vorkenntnisse erwerben? Darf Lehrlingen zugemutet werden, was Studenten nach dem Urteil vieler Kritiker neuerer Entwicklungen an westdeutschen Hochschulen nicht gelingt? Wie sollen sie die Bedingungen ihrer beruflichen Ausbildung und ihrer betrieblichen Arbeit verbessern helfen können, ehe sie ihre Ausbildung durchlaufen haben und ihre Arbeit beherrschen? Führt die frühzeitige Beteiligung der Jugendlichen an Entscheidungsprozessen nicht nur zu Fehldispositionen? Schlimmer noch: Verhindert die damit verbundene Beanspruchung der Lernenden nicht gerade die Entfaltung jener Fähigkeiten, die für eine effiziente Mitbestimmung vorausgesetzt werden müssen, so daß sie nicht nur als Jugendliche vorübergehend dilettieren, sondern auch als Erwachsene lebenslanglich unfähig und unselbständig bleiben?

Diese Fragen umreißen einen Aspekt unseres Rahmenthemas „Mitbestimmung in der Berufsausbildung“, der in den vorstehenden Artikeln — und übrigens auch im „Manifest zur Reform der Berufsausbildung“¹, auf das einige dieser Beiträge sich beziehen — kaum angesprochen wird. Ging es bisher immer um Mitbestimmung über die Berufsausbildung, so soll hier die Mitbestimmung durch die „Auszubil-

¹ Zuerst veröffentlicht in: Deutsche Jugend, Bd. 21 (1973), H. 11, S. 497—524.