

***An often cited article:
always on fire !***

*Does it conform with your own
experiences as an apprentice?*

LEHRLINGE ALS INFORMATIONSTRÄGER IM BETRIEB

Im Druck erschienen in Bd. 15 (1963) der "Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie", S. 270 bis 276.

Die Unterweisung der jugendlichen Berufsanfänger im Betrieb geschieht in den wenigsten Fällen an einer Stelle. Allenfalls in Betrieben des Handwerks und der freien Berufe hat der Lehrling für die Dauer der Lehrzeit einen festen Standort und gleich von Anfang an einen unveränderten Arbeitsplatz. Hingegen in Industrieunternehmen, Banken und anderen arbeitsteiligen Betrieben ist die Regel, daß der Lehrling eine Reihe von verschiedenen Unterweisungsstätten durchläuft. Dies gilt sowohl für gewerbliche als auch für kaufmännische Berufsanfänger. Im einzelnen empfiehlt das entsprechende Berufsbild den Umlauf. Wo dies nicht der Fall ist, ergibt sich die Versetzungsordnung aus den besonderen Gegebenheiten des Lehrberufs und des Lehrbetriebs.

In arbeitsteiligen Wirtschaftseinheiten lernt also der Lehrling nach einem Plan alle oder zumindest die für seine Unterweisung wichtigsten Arbeitsstätten kennen. Aber der Jugendliche kommt an den Ausbildungsstätten nicht nur mit berufsformenden Fertigkeiten in Berührung. Er trifft dort gleichzeitig auch auf Menschen, die sich als (primäre) Gruppe mit eigenümlichem Gepräge zeigen. Wie die Erfahrung belegt, nehmen die Lehrlinge von diesen Gruppen Informationen auf und reichen sie weiter. *Lehrlinge sind wesentliche, beachtliche, einflußreiche Informationsträger im Betrieb.* Diese wohlbekannte Tatsache scheint die Betriebssoziologie bislang nicht gebührend gewürdigt zu haben. Die folgenden Darlegungen wollen eine Darstellung einiger ausgewählter Probleme jener Erscheinung bieten.

A. Inhalt des Informationsschatzes

Den Informationsbestand der Lehrlinge kann man zunächst zweiteilen in *Tratsch* und *Kniffe*. Diesen beiden Oberbegriffen sind die im folgenden aufge-

zählten einzelnen Informationsarten zuzuzählen.

I. Tratsch

Unter Tratsch ist Wissen um Tatsachen und Ereignisse zu verstehen, wobei gewöhnlich (jedoch nicht in jedem Falle) die Fakten oder der Hergang der Geschehnisse bereits verzerrt aufgenommen wurden. Im Gegensatz zum Gerücht, das immer Elemente des Nichtübereinstimmens mit der Wirklichkeit hat, kann Tratsch durchaus Wahres und Zutreffendes zum Gegenstand haben. Als wesentliches Merkmal zur Definition des Begriffes Tratsch gehört fernerhin, daß es sich immer um nicht durch gewöhnlichen Weg (Meldung, Bericht, Rundschreiben, Anschlag) verbreitete Informationsgehalte handelt. Unterteilt man den Tratschvorrat der Lehrlinge nach dem Gegenstand, so läßt sich *persönlicher* von *sachlichem Tratsch* unterscheiden.

1. Persönlicher Tratsch

Lehrlinge kennen die persönlichen Stärken und Schwächen der Mitglieder einer jeden Arbeitsgruppe, der sie zwecks Unterweisung zugeteilt wurden. Keineswegs außergewöhnlich ist es, daß die Lehrlinge dazu auch um die persönlichen Tatsachen und Ereignisse von anderen Gruppen wissen. Sie kennen nicht selten den Spitznamen fast eines jeden Mitarbeiters im ganzen Betrieb. Sie haben dazu Kunde von anscheinend längst vergessenen Vorkommnissen aus dem betrieblichen und außerbetrieblichen Leben von Werksangehörigen.

Beispiele: Der dicke Dreher A war großer Mann bei der SS. — In der Verseilerei arbeitet der B, der vor Jahren wegen eines Einbruchs bestraft wurde. — Im Prüffeld bekriegt jeder jeden. — Die B in der Expedition hat ein Kind, aber keinen Ehemann. — Der Meister C ist bei einem Preisausschreiben Erster geworden. — D war bei einem Betriebsfest vor vier Jahren betrunken und wollte den Meister E verprügeln.

Am Ende der Lehrzeit kennen die jungen Berufsanfänger sämtliche Fehlritte, weniger genau in der Regel gleicherweise auch die Guttaten eines Großteils der Belegschaft.

2. Sachlicher Tratsch

Die Kenntnisse um sachliche Vorfälle, um Zwischenfälle und Vorkommnisse im Betrieb, ist bei den Lehrlingen wie sonst bei wohl keinem Personenkreis im

Unternehmen verbreitet. Die Lehrlinge wissen erfahrungsgemäß um Begebenheiten aller Art.

Beispiele: Die Nachtschicht an der Maschine 304 hat ein Werkstück vermurkst und einen Unfall vorgetäuscht. — In der Abteilung F machen sie morgens trotz Verbots der Geschäftsleitung eine halbe Stunde Frühstückspause. — Die Maschinenführer in Halle G tragen allesamt nicht die richtigen Zeiten in ihr Maschinenbuch ein. — In der H-Stelle geht mehrmals am Tag die Schnapsflasche in die Runde. — Bei der Beschaffung der neuen Verladebrücke im Offenlager hat sich die Geschäftsleitung verkalkuliert.

Der sachliche Tratsch der Lehrlinge ist fast ausschließlich betriebsbezogen oder steht doch mit betrieblichen Ereignissen in engem Zusammenhang.

II. Kniffe

Unter Kniffen ist das Wissen zu verstehen, mit dessen Hilfe man bei nicht üblichem Verlauf der Ereignisse glatt und reibungslos durchzukommen vermag. In solchen Kunstgriffen sind Lehrlinge fast immer Meister. Es ist erstaunlich, welche Kniffe Lehrlinge nicht alle kennen.

Beispiele: Wie man bei Zuspätkommen an der Stechuhr noch die gewünschte Zeit stempeln kann. — Auf welche Weise man ungesehen das Werksgelände betreten und auch wieder verlassen kann. — Wie man aus dem Getränkeautomaten, ohne zu bezahlen, eine Flasche Cola entnehmen kann. — Auf welche Weise ohne Werksvermittlung Telefongespräche nach draußen geführt werden können.

Viele der Tricks, in denen sich die jugendlichen Berufsanfänger auskennen, sind keineswegs als harmlos anzusprechen. Es scheint jedoch den Lehrlingen eine besondere Freude zu sein, gerade bedenklichere Kniffe kennenzulernen.

B. Grundformen des Informationserwerbs

Wie gelangen die Lehrlinge zu dem beschriebenen Bestand an Informationen? Entweder beruht die Information auf eigenem Erleben und Beobachten, oder aber andere haben diese an den Lehrling herangetragen. Im ersten Fall soll von *unmittelbarem* Erwerb, im zweiten Fall von *mittelbarem Informationserwerb* gesprochen werden.

I. Unmittelbarer Informationserwerb

Die jugendlichen Berufsanfänger sind mit der für ihr Alter kennzeichnenden, natürlichen Wachsamkeit gegenüber der Umgebung ausgestattet. Neben dieser Neugierde sind Lehrlinge auch von dem Bestreben geleitet, sich möglichst eilends und gründlich in die Berufswelt einzuleben. Beide Beweggründe lassen die Heranwachsenden Dinge beobachten, welche dem Erwachsenen bei gewöhnlicher Aufmerksamkeit entgehen. Die typische Lust der Jugendlichen am Versuchen, die Entdeckerfreude und gleichgerichtete, entwicklungspsychologisch bedingte Wesenszüge prägen zusammengenommen den Typ des wachen, pfiffigen, hellhörigen Lehrlings, der nichts im Betrieb zu verpassen scheint.

Beispiele: Lehrling I fragt den am Getränkeautomaten wartenden Mechaniker nach der Wirkweise des Automaten aus. Anderntags entnimmt dieser Lehrling mittels an Nylonfäden befestigten Münzen dem Apparat eine Flasche nach der anderen. — Im Einkauf verhandelt ein Mitarbeiter mit einem Vertreter. Der Lehrling beobachtet, daß der Mitarbeiter kurz danach eine andere Zigarettenmarke raucht und fragt prompt seinen Ausbilder, wieviel an Geschenken denn ein Einkäufer hier im Jahr erhalte.

Ein nicht geringer Teil des Informationsschatzes der Lehrlinge entstammt eigener Beobachtung und vielleicht auch daran anknüpfendem Nachsinnen. Überhaupt spielt ja die Verarbeitung gewonnener Eindrücke beim Heranwachsenden inmitten der noch ungewohnten Umwelt eine bedeutsame Rolle. Demgegenüber ist der gewöhnliche Mitarbeiter durch die berufliche Gewohnheit bereits übersättigt und abgestumpft.

II. Mittelbarer Informationserwerb

Jede Arbeitsgruppe im Betrieb zeichnet sich durch Meinungen über den Wert und Nutzen der eigenen Gruppe sowie durch Meinungen über den Unwert und die Bedeutungslosigkeit gegenüberstehender Gruppen aus. Selbst primäre Gruppen mit starken Spannungen zwischen den Gruppenmitgliedern weisen dennoch eine ungebrochene Meinungsstabilität auf, was Autostereotypen und Heterostereotypen anbelangt. Der Lehrling gerät nun in den Beeinflussungskreis dieser Gruppen. Die Arbeitsgruppe als ganze ist bestrebt, dem Jugendlichen ihre Vorurteile (Stereotype) einzupflanzen.

Im Verlaufe dieses Bemühens wird nun an den Lehrling eine Überfülle von Tratsch persönlicher und sachlicher Art herangetragen. Der jugendliche Berufsanfänger hört von den persönlichen Mängeln der Mitglieder anderer Gruppen, er lernt Werturteile über deren Arbeit kennen und erfährt aus deren Geschichte im Betrieb. Dieser Belehrung durch die Gruppe kann sich kein Lehrling entziehen. Scheidet er aus der Gruppe aus, um im Zuge der für ihn geregelten Versetzungsordnung als Gast zu einer anderen Gruppe überzuwechseln, so geschieht an ihm dasselbe von neuem.

C. Weitergabe der Informationen und ihre Folgen

Bei den Lehrlingen handelt es sich um Jugendliche, die entwicklungspsychologisch betrachtet in der Phase der Reifung stehen. Der gewerbliche Lehrling ist zwischen 15 und 18 Jahre alt, der kaufmännische Lehrling in der Regel um zwei Jahre älter. Das hängt damit zusammen, daß gerade die hier ins Auge gefaßten größeren und arbeitsteiligen Betriebe häufig nur Realschüler als Kaufmannslehrlinge einstellen. Kennzeichnend für den Zeitabschnitt der Adoleszenz ist unter anderem eine kritische Einstellung gegenüber der Umwelt, aber auch ein Ineinandergehen von tatsächlich Wahrgenommenem und Erdachtem.

Der junge Mensch beobachtet zwar seine Umwelt genau und hat einen geschärften Blick für Mängel und Gebrechen seiner Umgebung. Er ist jedoch weithin noch nicht in der Lage, das Wahrgenommene objektiv richtig wiederzugeben und von den Zutaten seiner eigenen Phantasie zu scheiden. Dies gilt für den jüngeren Lehrling in der Regel stärker als für den schon 18jährigen Jugendlichen. Aber selbst der schon 20jährige kann bei allen äußeren Anzeichen des Erwachsenseins durchaus noch für das Pubertätsalter kennzeichnende Denkformen hegen (Retardierung).

Man mag nun einwenden, auch viele Erwachsene könnten zwischen tatsächlich Erlebtem und den Schöpfungen ihrer Phantasie nicht genau unterscheiden. In der Tat begegnen einem durchaus solche Typen (Synästhetiker), die das Außen von innen her subjektiv formen. Sie bilden aber die Ausnahme. Auch der Einwurf, daß sich der Gedächtnisbestand bei jedem Menschen mehr oder minder stark ändere, vermag nichts gegen die für Jugendliche kennzeichnenden Denkformen auszusagen. Es ist erwiesen, daß die Umänderung von Sachverhalten bei Erwachsenen unter dem Einfluß gefühlsmäßiger Gegebenheiten steht (Schwerin-Kurve, Zeigarnick-Effekt). Beim Lehrling aber ist die Umgestaltung des Gedächtnisbestandes zwangsläufig, weil entwicklungsbedingt.

I. Weitergabe unmittelbar erworbener Informationen

Vieles von dem, was der Lehrling selbst beobachtet, gibt er unwillkürlich entstellt weiter. Es sei nochmals hervorgehoben, daß nur selten böse Absicht die Umformung des aufgenommenen Bildes von einem Sachverhalt bewirkt. Vielmehr ist dies meist dem weithin noch nicht voll ausgeprägten Vermögen zuzuschreiben, zwischen Sein und Schein sauber zu unterscheiden.

Beispiele: Lehrling K beobachtet, wie L das neue Automobil des M im Hof von allen Seiten betrachtet. Anderntags wird M's Kraftfahrzeug aufgebrochen, als es an ganz anderer Stelle des Hofes stand. Nun behauptet K, gesehen zu haben, daß L den Wagen ausplünderte. — Lehrling N hört in der Mittagspause zu, wie sich zwei Maschinenführer streiten. Er berichtet den Vorfall kurz später seinen Arbeitskameraden und versichert dabei, es sei zu Tätlichkeiten zwischen den beiden Zankenden gekommen.

Den Arbeitsgefährten fehlt oft die Kenntnis um die besonderen entwicklungsbedingten Besonderheiten des Jugendlichen. Vielleicht gibt auch die Erfahrung keinen Anlaß zu Mißtrauen gegenüber den Aussagen des Lehrlings (es waren längere Zeit vergleichsweise gereifte oder auch nur an sich verschlossene, nicht mitteilende Heranwachsende zur Unterweisung an dieser Stelle). Deshalb wird die verzerrte Mitteilung des Lehrlings von der Gruppe ohne sonderliche Bedenken geglaubt.

Dadurch ist Fehlbeurteilungen, Falschmeldungen, Gerüchten, Geraune und anderen Formen unerwünschter (weil objektiv falscher) Betriebsinformation Vorschub geleistet. Hinzu tritt, daß der Lehrling allgemein als wohlinformiert in Ansehen steht, was wiederum seinem Verhältnis zu vielen der durchlaufenen Arbeitsgruppen zuzurechnen ist. Ungleich mittelbarer als durch das Betriebsgerücht scheint die Gruppe durch den Jugendlichen unterrichtet zu werden. Der Lehrling war ja Tatzeuge; zumindest erfuhr er von dem berichteten Sachverhalt aus erster Quelle, nämlich von der Gruppe selbst, zu der er aus seiner früheren Zugehörigkeit her noch mehr oder minder engen Kontakt hat.

Kniffe geben die Lehrlinge erfahrungsgemäß an einzelne Arbeitsgefährten weiter. Von dort aus verbreitet sich dann deren Kenntnis weiter und breiter. So kann am Ende beobachtet werden, wie sich selbst altbewährte Mitarbeiter plötzlich wenig erfreulicher Ticks bedienen, beispielsweise um unbemerkt das Werksgelände zu verlassen.

II. Weitergabe mittelbar erworbener Informationen

Die Informationen, welche der Lehrling von Angehörigen einer Arbeitsgruppe über persönliche und sachliche Dinge bezieht, sind in aller Regel einseitig, weil vorurteilbeladen. Der Jugendliche empfängt diesen Tratsch und gestaltet ihn nach seiner Weise um; er durchsetzt ihn mit Vorstellungsinhalten seiner Phantasie. Oftmals ist es auch für den Lehrling unmöglich, den ihm mitgeteilten Tratsch richtig aufzufassen. Es mangelt an der Kenntnis der allgemeinen Umstände, auf deren Hintergrund der besondere Sachverhalt nur verständlich wird.

Beispiel: Der Lehrling erfährt, daß Meister O "Alter Kämpfer" gewesen sei. Auf die Frage, was das sei, wird ihm erzählt, so etwas wie ein alter Kommunist. Der Lehrling berichtet später, Meister O sei Altkommunist.

Die Gefahr liegt sehr nahe, daß der Tratsch schließlich nur noch Merkmale des Unwahren, Unzutreffenden, Falschen und Entstellten beinhaltet.

Mit dem an einer Lehrstelle erworbenen Schatz an Informationen über Betrieb und Menschen im Betrieb kommt nun der Jugendliche im Zuge seines Versetzungsplanes zur nächsten Arbeitsstelle. Immer tritt er in die neue Gruppe mit Vorurteilen ein, die ihm in der bisherigen Gruppe eingepflegt wurden. Dadurch erleichtert oder erschwert sich das Einleben in den neuen Arbeitskreis. Es kommt durch den Lehrling und über den Lehrling zu einem Informationsaustausch zwischen den Gruppen, aber – und das gilt es zu beachten – auf der Ebene des Tratsches. Meistenteils wird dadurch das Betriebsklima verschlechtert, weil die Jugendlichen durch ihre Zwischenträgerei die Heterostereotypen rivalisierender Gruppen zur Kenntnis bringen und aufbauschen.

D. Abschließende Bemerkungen

Die hier nur sehr knapp angesprochenen Probleme zu dem Thema der Überschrift erheischen eine genauere, umfassendere Durchdringung. Eine solche müßte sich auf methodisch einwandfreie Erhebungen stützen. Vor allem bedürfte es einer Überprüfung, inwieweit die kurz umschriebenen Sachverhalte wirklich typisch sind und wieweit sie von anderen Erscheinungen, die hier nicht zur Sprache kamen, überlagert werden.

Auch scheint ferner eine sorgfältige Untersuchung des Informationsaustausches der Lehrlinge untereinander vonnöten. Praktische Ansatzpunkte zu alledem sind in Fülle vorhanden. Am Ende einer solchen Arbeit müßte es möglich sein, den Grad der Befangenheit und Parteilichkeit eines im Betrieb ausgebildeten Lehrlings mit einem vergleichbaren jungen Angestellten ohne Lehre im Betrieb gegenüberzustellen. Aus solchem Vergleich wäre unter anderem eine begründete Stellungnahme zu der Frage möglich, ob es von Vorteil sei, wenn der junge Berufsanfänger nach Beendigung der Lehre den Betrieb wechsle. Dazu würde für die Wirtschaftspädagogik aus solchen Erhebungen Nutzen erwachsen, ebenso auch der allgemeinen betrieblichen Personalpolitik. Es ist zu hoffen, daß die empirische Soziologie in absehbarer Zeit mit entsprechenden Studien aufwarten kann.

Unless a tree has borne blossoms in spring, you will
vainly look for fruits on it in autumn

Do you understand the analogy ?