

Bildungsaktivitäten des Bergbaus im Wandel wechselnder sektoraler und regionaler strukturpolitischer Prioritäten im Ruhrgebiet

Seit den im öffentlichen Gedächtnis leicht verklärten „goldenen“ Jahren des Steinkohlenbergbaus im Ruhrgebiet in der unmittelbaren Nachkriegszeit und der Frühphase der Bundesrepublik haben sich Anforderungen an berufliche Kompetenzen der Bergbaubeschäftigten und die Funktion der Bildungsaktivitäten des Bergbaus im Ruhrgebiet erheblich gewandelt. Hervorgerufen wurden diese Veränderungen:

- durch die fortlaufende Modernisierung des Bergbaubetriebs (Mechanisierung, Automatisierung, Informatisierung) seit Beginn der 60er Jahre;
- durch die vom RAG-Konzern in den 70er Jahren eingeleitete Diversifizierungsstrategie entlang der Wertschöpfungskette Kohle;
- durch die Anforderungen des regionalen Strukturwandels und der durch die Bundes- und Landespolitik der Ruhrkohle AG als Einheitsgesellschaft des Ruhrkohlenbergbaus zugewiesenen Rolle in diesem Prozess.

Diese Veränderungen des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs haben sich nicht nur auf Ziele und Inhalte der beruflichen Bildung und Weiterbildung ausgewirkt; sie haben auch die Verschiebungen von Zweck und Struktur der bergbaueigenen Bildungseinrichtungen geprägt.

Heute entsprechen die Bildungs- und Qualifizierungsaktivitäten des Steinkohlensektors im Ruhrgebiet den Erfordernissen sowohl der Weiterführung der Kohlenförderung im Zeichen einer möglichst sozialverträglichen Gestaltung des „Kohlerückbauprozesses“ als auch der sich daraus ergebenden notwendigen Erneuerung des regionalen Wirtschaftsgefüges. Die Bildungseinrichtungen des Ruhrgebietsbergbaus sind auf folgenden Ebenen tätig:

- *berufliche Erstausbildung*: Diese erfolgt weiterhin im Rahmen des dualen Systems für männliche und weibliche Auszubildende. Ziel ist die Sicherung des Generationenwechsels in den Betrieben der Bergbauparte und die Förderung der beruflichen Bildung auf Regionalebene; die meisten Auszubildenden werden nach Erwerb ihres beruflichen Abschlusses bergbauextern beschäftigt;
- *betriebsinterne Fortbildung und -schulung*: Diese dient der Aktualisierung und Erweiterung der Kenntnisse und Kompetenzen der Beschäftigten im Rahmen der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeiten.
- *berufliche Weiterbildung*: Zum einen werden dabei Bergbaubeschäftigte durch Weiterqualifizierung und Umschulung für ihre berufliche Konversion vorbereitet; Ziel ist ein mög-

lichst reibungsloser Stellenwechsel in andere Sparten des RAG-Konzerns bzw. in konzernexterne Unternehmen als Beitrag zu einer sozialverträglichen Gestaltung des Kohlerückbauprozesses. Zum anderen betreffen die Aktivitäten in diesem Bereich konzernexterne Zielgruppen, die im Rahmen öffentlich oder privat finanzierter Maßnahmen beruflich weitergebildet und -qualifiziert werden. Ziel ist hier die Förderung des beruflichen Bildungs- und Qualifizierungsstands der Bevölkerung im Ruhrgebiet.

Träger dieser Aktivitäten sind heute die Ausbildungsabteilungen der Deutschen Steinkohle AG (DSK) und die frühere Ruhrkohlebildungsgesellschaft, heute RAG Bildung mit ihren Tochtergesellschaften.

Professionalisierung des Bergbaus, Diversifizierung der Berufssparten entlang der Wertschöpfungskette Kohle, Aufwertung der Bildungsaktivitäten als eines der Standbeine der Dienstleistungssparte des Konzerns, aktive Beteiligung des Unternehmens an der Erneuerung der beruflichen Struktur im Ruhrgebiet – zurückblickend kann dieser Veränderungsprozess als ein schrittweise verlaufender Öffnungsprozess des Bergbaus und der Bildungsakteure des Bergbaus auf ihr regionales Umfeld betrachtet werden, der allerdings – aufgrund der besonderen „Staatsnähe“ der Ruhrkohle AG bzw. des späteren RAG-Konzerns im Gefüge der nordrhein-westfälischen Wirtschaft – vom Wandel der landesiniitierten sektoralen und regionalen strukturpolitischen Prioritäten beeinflusst wurde.

1. Veränderungen der Erstausbildung und Weiterbildung im Bergbau im Wandel der branchenwirtschaftlichen und strukturpolitischen Prioritäten

1.1 1945–1968: Einseitige Orientierung der Bildungsaktivitäten der Bergbaubranche

In dieser Phase blieb die berufliche Bildung im Bergbau ausschließlich auf die Bedarfe der Branche orientiert und zeichnete sich durch einseitige Berufsbilder aus. Mit der erst 1963 erfolgten Umwandlung der sog. „bergmännischen Handwerksberufe“ (Elektro- und Maschinentechniker) in Industrieberufe fand jedoch eine erste vorsichtige institutionelle Öffnung des Systems statt. Trotz der zunehmenden Mechanisierung und Automatisierung wurde die Bedeutung von formalisierter beruflicher Bildung durch das Vorhandensein eines breiten Segments von Arbeitstätigkeiten relativiert, die entsprechend des damaligen technischen Standes zahlreicher Bergwerke schnell erlernbar waren und von angelernten Arbeitskräften durchgeführt werden konnten. Auch die von der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) initiierte erste Systematisierung der Montanberufe und die Erstellung eines indikativen Kriterienkatalogs zur fachlichen Befähigung von Montanbeschäftigten blieben letztendlich in einem engen Branchenverständnis befangen.

1.2 1968–1990: *Professionalisierung des Bergbaus unter dem Vorzeichen des sozialpolitischen Auftrags der Ruhrkohle AG¹*

Zu den Hauptaufgaben der im Rahmen der Restrukturierung der Steinkohlenbranche im Ruhrgebiet 1968 gegründeten Ruhrkohle AG als Einheitsgesellschaft gehörte die Bestandsfestigung der Branche und ihre regionalen Verankerung als sozialpolitischer Auftrag. Eine der Handlungsprioritäten war die Stabilisierung der Belegschaften insbesondere durch Professionalisierung der bergbaulichen Tätigkeiten. Ein erster Schritt zur Diversifizierung der Bildungsaktivitäten des Bergbaus war die Öffnung der Ausbildungsabteilungen mehrerer Bergwerke insb. in Datteln und Dortmund-Kirchlinde ab 1972/73 für berufliche Eingliederungsmaßnahmen für Jungen und Mädchen sowie für Werkerlehrgänge und Qualifikationskurse für Arbeitslose im Auftrag der Arbeitsämter Recklinghausen und Dortmund. Der Anteil dieser öffentlichen Aufträge nahm im Laufe der 80er Jahre zu. Mit der Einführung der neuentwickelten Berufsbilder des „Bergmechanikers“ (1976) und des „Berg- und Maschinenmanns“ (1979) wurde der Wunsch nach Formalisierung der Qualifikationsvermittlung mit dem Wunsch nach beruflicher Integration der unterprivilegierten Teile der jugendlichen Erwerbsbevölkerung verbunden, die damals einen hohen Anteil der Bergschüler stellten. Trotz weiter rückläufiger Belegschaften wurde in dieser Phase die Zahl der Ausbildungsplätze kontinuierlich angehoben. „In den achtziger Jahren avancierte die Ruhrkohle AG (somit zum größten industriellen Ausbilder der Bundesrepublik.“²

Dennoch blieb diese Öffnung der Bildungsaktivitäten des Bergbaus im Ruhrgebiet weiterhin einer strukturpolitischen Bestandspflegelogik verhaftet. Obwohl Landesregierung und Sozialpartner die Notwendigkeit der „Verbesserung der Umstellungsfähigkeit (Flexibilität) der Wirtschaftszweige“ (Entwicklungsprogramm Ruhr 1968–1973) und der „Auflockerung des einseitigen Wirtschaftsgefüges“ im Revier durchaus anerkannt hatten, herrschte weiterhin eine stark verbreitete Skepsis bezüglich der Zukunftsfähigkeit neuer Ansiedlungen in montanfernen Branchen.

1.3 *Seit 1980: Berufliche Bildung und konversionsorientierte Qualifizierung im Bergbau als Instrumente der regionalen Strukturwandel­förderung*

Der regionalpolitische Auftrag der Berufsbildungsaktivitäten der Ruhrkohle AG wurde durch die Beschlüsse der Kohlenrunde des Jahres 1991 bestätigt und verstärkt. Um den

1 Zur Verortung der Diversifizierungsstrategien der Ruhrkohle AG im Kontext der regionalpolitischen Strukturwandel­debatte seit den 70er Jahren, siehe Jean-Luc Malvache/Michael Schuler, Strukturwandel im Ruhrgebiet: Sozialverträgliche Beschäftigungssicherung und -förderung durch konzerninterne und -externe Vernetzungen im Montan­sektor, in: Forschungsinstitut für Arbeiterbildung (Hg.), Jahrbuch Arbeit – Bildung – Kultur, Bd. 15/16 1997/1998, S. 145–180.

2 Norbert Ranft, Vom Objekt zum Subjekt. Montanmitbestimmung, Sozialklima und Strukturwandel im Bergbau seit 1945, Köln 1988, S. 276–295.

Rückgang des branchenspezifischen Ausbildungsbedarfs auszugleichen, den Weiterbestand der bergbaueigenen Bildungszentren zu ermöglichen und erhebliche Infrastruktur- und Kompetenzverluste zu vermeiden, wurde die Öffnung dieser Zentren auf bergbauexterne Zielgruppen und ihre Umwandlung in branchenübergreifende Bildungseinrichtungen vorangetrieben. Zum anderen sollte durch eine vom Unternehmen unterstützte berufliche Konversion der Bergbaubeschäftigten ein sozialverträglicher Rückzug des Bergbaus eingeleitet werden können. Hauptakteur dieser Neuausrichtung der Bildungsaktivitäten der Ruhrbergbaus war die Ruhrkohle-Bildungsgesellschaft (heute RAG Bildung GmbH). Sie gehörte zu den selbständig agierenden Tochtergesellschaften, die im Rahmen der Konzernumstrukturierung Anfang der 90er Jahre gegründet worden waren. Mit einem doppelten Auftrag versehen fungierte die Berufsbildungssparte der Ruhrkohle von nun an als außer- und überbetrieblicher Bildungsträger. Durch diese Verknüpfung zwischen Unternehmensstrategie und politische Schwerpunktsetzung sollte der Wille zur sozialverträglichen Umstrukturierung der Bergbaugebiete öffentlichkeitswirksam dokumentiert werden.

2. Handlungsebenen der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung heute

2.1 *Erstausbildung*

In den Ausbildungsabteilungen der Bergwerke und der anderen technischen Dienste werden Ausbildungen in den bergbauspezifischen Berufen (Bergmechaniker) sowie in allgemeinen gewerblich-technischen (Automobilmechaniker, Eisenbahner/-in im Betriebsdienst, Energieelektroniker, Fachkraft für Lagerwirtschaft, Industriemechaniker, Mechatroniker) sowie in kaufmännischen Berufen (Industriekaufmann/-frau, Informatik Kaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation) durchgeführt.³ Darüber hinaus besteht die Möglichkeit sog. „Doppelqualifizierungen“ mit dem parallelen Erwerb eines Berufsbildungsabschlusses und der Fachhochschulreife sowie des Erwerb eines Fachhochschulabschlusses mit integrierter fachspezifischer Ausbildung. Mit der Technischen Fachhochschule Georg Agricola in Bochum verfügt der Bergbau über eine eigene Hochschuleinrichtung. Ein weiterer traditioneller Tätigkeitsschwerpunkt bildet der Bereich der berufsvorbereitenden Maßnahmen (Berufsgrundschuljahr und Vorklasse) als bildungsfördernde Schnittstelle zwischen Schule und Erstausbildung.⁴

3 Auf Konzernebene werden Erstausbildungsgänge in 80 Berufen angeboten; dennoch werden davon nur 31 in Anspruch genommen. Am häufigsten gewählte Berufe bleiben weiterhin der Industriemechaniker und der Energieelektroniker. Darüber hinaus sind Konzentrationen in den Bereichen der IT-Berufe wie IT-Systemelektroniker und -Kaufmann zu beobachten.

4 Im Berufsgrundschuljahr erhalten die Jugendlichen eine berufliche Grundausbildung, die der Vermittlungsfähigkeit in einem Ausbildungsberuf dient. Bei guten Leistungen wird ihnen die Fachoberschulreife zuerkannt. Die Vorklasse dient der Orientierung, Beratung und Einarbeitung von SchülerInnen

Die vom RAG-Konzern veröffentlichten Statistiken lassen beachtliche Aktivitäten im Bereich der Erstausbildung sowie der Berufsvorbereitung erkennen. So befanden sich zum Jahresende 2001 konzernweit (d. h. in allen seinen Sparten) 9.430 Jugendliche in der Ausbildung oder wurden in berufsvorbereitende Projekte auf eine qualifizierte Ausbildung vorbereitet. 4.120 Ausbildungsplätze entfielen hierbei auf die Ausbildung für externe Auftraggeber. Rund 3.150 Jugendliche wurden für den eigenen Bedarf des Konzerns ausgebildet; etwa 2.160 Jugendliche befanden sich in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Insgesamt 1.980 Jungen und Mädchen haben im Jahr 2001 eine Ausbildung im RAG-Konzern begonnen. Das größte Kontingent an Ausbildungsplätze stellte weiterhin die Bergbauparte mit knapp 600 neuen Lehrstellen. Quantitativ betrachtet hat die Erstausbildung für die spezifischen bergmännischen Berufe dabei eine eher untergeordnete Bedeutung, da gegenwärtig etwa drei Prozent aller RAG Ausbildungsplätze auf die rein bergbau-spezifischen Berufsfelder entfällt.

Seit 1996 konnte der RAG-Konzern insgesamt 1.800 Jugendlichen im Rahmen der von Land, Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften getragenen Initiative „Ausbildungskonsens NRW“ die Chance einer qualifizierten Ausbildung anbieten. Im Jahre 2001 wurden bei der Verteilung der Ausbildungsplätze die Regionen Niederrhein, Emscher-Lippe und Ostwestfalen besonders berücksichtigt, da sie mit einem erheblichen strukturbedingten Mangel an Ausbildungsplätzen konfrontiert werden.⁵

2.2 *Bergbauinterne betriebliche Fortbildung und -schulung*

Die Sicherung des technologischen und sicherheitstechnischen Stands der Betriebe der Bergbauparte sowie die Notwendigkeit einer Effizienzoptimierung der betrieblichen Organisation machen eine breite Palette von Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich. Diese reichen von eintägigen Einweisungsschulungen bis hin zu mehrwöchigen Kursen mit offiziellen Abschlüssen.

ohne Hauptschulabschluss am Ende der Vollzeitschulpflicht, die für das Berufsgrundschuljahr vorbereitet werden.

- 5 Pressemitteilung der RAG AG Nr. 10 v. 27. August 2002. 650 junge Menschen nahmen 1999 eine Ausbildung bei der DSK auf. Im Berichtsjahr befanden sich 2.426 junge Leute in der Ausbildung. Rund 87 % der 900 Prüflinge bestanden die Abschlussprüfung (Steinkohle 6/2000, S. 9).

2.3 *Berufliche Weiterbildung und Umschulung als konversionsorientierte Qualifizierungsoptionen von Bergbaubeschäftigten für die unternehmensinterne bzw. externe Stellenvermittlung*

Die seit Anfang der ersten Hälfte der 90er Jahre verwirklichte mehrgliedrige Strategie zur Bewältigung des Personalabbaus bei Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen enthält – neben der bergbauinternen Verlegung von Bergleuten⁶ – den altersgebundenen Verrentungsmaßnahmen und der strukturellen Kurzarbeit:

- die Vermittlung von Bergbaubeschäftigten an expandierende Tochterunternehmen im Nicht-Bergbaubereich;
- die Vermittlung von Bergbaubeschäftigten an bergbauexterne Drittfirmen im lokalen Umfeld oder auf Regionalebene;⁷
- die Förderung von Existenzgründungen durch Bergbaubeschäftigte oder mit Bergbaubeschäftigten, sei es im Rahmen von konzerneigenen Existenzgründungszentren (wie z. B. in Duisburg) bzw. von externen Einrichtungen.

Die drei Optionen machen umfangreiche kollektive und individuelle Umschulungs- und Qualifizierungsleistungen notwendig, um die Bergbaubeschäftigten für den vorgesehenen Berufs-, Branchen-, oder Stellenwechsel innerhalb oder außerhalb des Konzerns vorzubereiten.

Einen besonderen Wert wird auf die Erfolgssicherung von Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen gelegt, um die Entstehung sog. „mismatch“-Effekte bei der Bildungsberatung sowie bei der Stellenvermittlung zu vermeiden. Festgestellt werden vor allem:

- *die Marktnähe der angebotenen kollektiven Qualifizierungsmaßnahmen* durch eine enge Kooperation zwischen dem Unternehmen, der Arbeitsverwaltung, den regionalen Instanzen der dezentralisierten Arbeitsmarktpolitik sowie den konzerneigenen und -externen Weiterbildungsträgern;
- *die Passgenauigkeit individueller Qualifizierungen und Vermittlungen* auf der Basis einer eingehenden Abstimmung zwischen den DSK-Stellenvermittlern, den betroffenen Bergbaubeschäftigten, den aufnehmenden Unternehmen und der Arbeitsbehörde;

6 Die bergbauinterne Verlegung von Bergleuten in andere kohlenfördernde Betriebe ermöglicht u. a. eine den Erfordernissen der einzelnen Bergwerke angepasste Verjüngung der verbleibenden Belegschaften. Hierbei kommt der stellenbezogenen Anpassqualifizierung zum Zwecke eventueller Adaption der verlegten Bergleute an veränderte Betriebsbedingungen eine besondere Rolle zu.

7 Der RAG-Konzern verfügt ein eigenes Netz von Personalvermittlungsbüros, die für die lokale Stellenakquise zuständig sind. Bei Vermittlungen innerhalb des Konzerns arbeiten diese Büros mit der konzernweiten „PersonalClearing“-Stelle zusammen, die als unternehmensinternes „Arbeitsamt“ fungiert; konzernexterne Vermittlungen erfolgen in Kooperation mit den Arbeitsämtern. Besondere, von den RAG-Unternehmen entwickelte EDV-gestützte Informationssysteme, wie z. B. „Job-Explorer“, unterstützen Berater und Vermittler bei ihrer Tätigkeit.

- *die stellenadäquate Vorbereitung der Beschäftigten bei der beruflichen Konversion für den externen Markt.* Der Wechsel zu einem bergbauexternen Arbeitsplatz ist meistens mit einem umfassenden Lernprozess verbunden, der sich häufig weniger auf den Erwerb beruflicher Fachkenntnisse als auf die Aneignung einer neuen Arbeitskultur bezieht – insbesondere wenn ein Wechsel zu einem kleinen oder mittleren Unternehmen vorliegt. Mit der sog. Einarbeitungsqualifizierung erhalten Bergbaubeschäftigte deshalb die Möglichkeit, vor dem definitiven Ausscheiden aus dem Unternehmen eine mehrmonatige Probezeit bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber zu absolvieren, um sich mit den Besonderheiten des neuen Arbeitsumfeldes vertraut zu machen.⁸

Zum Bereich der Erfolgskontrolle gehört auch die Begleitung qualifizierungsbezogener Aktivitäten bzw. ihre Evaluation auf der Basis von Verbleibuntersuchungen durch universitäre Einrichtungen.⁹

Das Weiterbildungs- und Umschulungsangebot für kollektive Maßnahmen richtet sich nach den ermittelten lokalen Bedarfen. Für das Jahr 2003 werden z. B. Umschulungen in folgenden Berufen angeboten: Baugeräteführer, Berufskraftfahrer, Brandmeister, Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung, Fachkraft Geotechnik, Industriefachkraft für CNC-Technik, Kaufmann der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, IT-Handwerker-Assistent, Krankenpfleger, Landschaftsgärtner, Mechatroniker, Operationstechnischer Assistent, Speditionskaufmann, Verfahrensmechaniker. Diese Umschulungen werden in konzerneigenen und -externen Bildungseinrichtungen durchgeführt.

Mitte 2000 konnte folgende Bilanz bezüglich dieses Maßnahmentyps gezogen werden. Von insgesamt 7.000 Teilnehmern, die seit dem ersten Einsatz dieses Konversionsinstruments im Jahre 1992 an Umschulungsmaßnahmen teilnahmen, hatten 5.200 eine Prüfung abgelegt. 4.160, d. h. 80% davon wurden unmittelbar danach in neue Tätigkeiten vermittelt. Über das Instrument der Einarbeitungsqualifizierung waren bis Ende 1999 über 2.500 ehemalige Mitarbeiter dauerhaft in Tätigkeiten außerhalb des Bergbaus vermittelt bzw. hatten sich für weitere Qualifizierungsmaßnahmen entschieden.

- 8 Die Einarbeitungsqualifizierung wurde von der Expertengruppe des Bündnisses für Arbeit als Beispiel guter Praxis bewertet und in ihre Liste empfohlener Bildungs- und Beschäftigungsförderungsinstrumente aufgenommen; Gerhard Fels/Rolf G. Heinze (Berichterstatter)/Heide Pfarr/Günther Schmid/Wolfgang Streeck, Bericht der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, September 2001.
- 9 Jörg-Peter Skroblin, Evaluation von ESF-finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen für ehemalige Bergbaubeschäftigte der RBAG, in: FIAB: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, Bd. 17, 1999, S. 275–302.

2.4 Weiterbildungsangebote für externe Zielgruppen und Unternehmen

Neben den bereits dargestellten Bereichen der Erstausbildung und jugendgerichteten Berufsförderung werden in den Bildungseinrichtungen der RAG Qualifizierungs-, Fort- und Umschulungsmaßnahmen im Rahmen der von der Bundesanstalt für Arbeit und der Europäischen Union finanzierten Beschäftigungsförderungsinstrumente für Erwachsene durchgeführt. Auftraggeber sind aber auch Drittunternehmen, die keine eigene Weiterbildung betreiben bzw. nicht über die notwendigen finanziellen oder technischen Mitteln verfügen, bestimmte Kurse durchzuführen. In der grossen Bandbreite der angebotenen Berufe wird, neben den traditionellen Berufe im industriellen und gewerblichen Bereich, den neuen Informatik- und IT-Berufen ein großer Platz eingeräumt.

3. Wandel der Belegschaftsstruktur in der ersten Umwandlungsphase bis 1996 und Weiterbildungsleistungen aus quantitativer Perspektive

Wie die folgende Tabelle zeigt, führte die erste Phase des Umstrukturierungsprozesses des RAG-Konzerns zu einem beachtlichen Belegschaftsrückgang der Bergbausparte (- 34,65 %), bei gleichzeitigem teilweisem Ausgleich durch starke Zunahmen der Beschäftigten im Nicht-Bergbau-Bereich sowie im Dienstleistungsbereich. Diese Zunahmen spiegeln die Auswirkungen der eingeleiteten, auf der Expansion der bergbauexternen Unternehmen der RAG, Unternehmenszukäufen und der Externalisierung einer Reihe von Dienstleistungen basierenden Diversifizierungsstrategie des Konzerns. Umsatzbezogen wurde der Bergbaubereich seit 1995 durch den Nicht-Bergbau-Bereich überholt.¹⁰

Spartenentwicklung der Ruhrkohle AG 1991–1996 nach Zahl der Beschäftigten¹¹

Unternehmensbereiche	1991	1996	Saldo 1991–1996		
Gesamtbelegschaft	122.500	(100 %)	101.900	(100 %)	- 16,80 %
Bergbausparte	98.700	80,57 %	65.500	64,28 %	- 34,65 %
Nicht-Bergbau-Sparte	22.000	17,96 %	34.210	33,57 %	+ 55,00 %
Dienstleistungsbereich	1.800	1,47 %	2.300	2,26 %	+ 27,80 %

In der Bergbausparte wurde vor allem der Untertagebereich vom Belegschaftsabbau betroffen. Im Bezugszeitraum hat sich die Gruppe der Arbeiter und Angestellten unter Tage faktisch halbiert. Damit hat sich der Anteil der Untertagebeschäftigten an der Gesamtbelegschaft von 64,4 % auf 57,6 % verringert. Bezeichnend ist auch der Rückgang der Zahl der

10 G. Neipp, Neue Belastungen für die Bergbauunternehmen, in: RAG Aktiengesellschaft, Geschäftsbericht 1996, S. 7.

11 Das Jahr 1996, Sondernummer der Ruhrkohle Juli 1997. S. 8.

Auszubildenden (fast 70 %), die in den bergwerkseigenen Ausbildungszentren auf die verschiedenen Berufsabschlüsse vorbereitet wurden.

Belegschaftsrückgang und Veränderungen der Belegschaftsstruktur bei der RAG Bergbau AG 1989–1997¹²

Belegschaftsbereiche	1989	1997	Rückgang in %		
Gesamtbelegschaft	107.370	100 %	60.160	100 %	– 44,00 %
Arbeiter unter Tage	61.616	57,39 %	30.713	51,10 %	– 50,20 %
Angestellte unter Tage	7.509	6,99 %	3.929	6,50 %	– 47,70 %
Arbeiter über Tage	27.672	25,77 %	16.717	27,80 %	– 39,60 %
Angestellte über Tage	10.573	9,85 %	8.801	14,60 %	– 16,80 %
Auszubildende	7.301	6,80 %	2.240	3,70 %	– 69,30 %

Wie die konzerneigene Erfassung der Beschäftigungsentwicklung in der Bergbausparte zeigt, fanden insbesondere in den Jahren 1990 bis 1994 gravierende Veränderungen der Belegschaftsstruktur bezogen auf den Status der Beschäftigten statt. Der drastische Rückgang der Belegschaft wurde von einer deutlichen Abnahme des Anteils der Auszubildenden an der Belegschaft (1990: 7,18 % – 1994: 3,89 %) sowie des Anteils der Übernahmen nach der Ausbildung (1990: 30,44 % – 1994: 21,00 %) begleitet; hinzu kommt eine drastische Zunahme von Zahl und Anteil der Beschäftigten, die sich in struktureller Kurzarbeit bzw. im vorzeitigen Ruhestand oder in Konversionsmaßnahmen befanden.

Entwicklung der Belegschaftsanteile der RAG Bergbau AG 1990–1994 nach Beschäftigungsstatus im Unternehmen¹³

Bezugs-jahr	Gesamt-belegschaft	Auszu-bildende	davon über-nommen nach der Ausbildung	Strukturelle Kurzarbeit, bzw. vorzeitiger Ruhestand und Konversionsqualifizierung
1990	89.768	6.449 (7,18 %)	1.963 (30,44 %)	168 (0,19 %)
1991	84.703	5.691	1.809	172
1992	78.904	4.531	852	699
1993	75.789	3.605	513	3.758
1994	70.352	2.734 (3,89 %)	574 (21,00 %)	3.982 (5,66 %)

Angaben in absoluten Zahlen, Stand: jeweiliges Jahresende

12 Zahlen 1989: Ruhrkohle Juni 1994, S. 7; Zahlen 1997: Beilage zur Ruhrkohle August 1997, S. 4.

13 Eigene Berechnungen nach: Zahlen und Daten, in: Ruhrkohle Extra Juli 1995, S. 30–31.

Diese Veränderungen der Belegschaftsstruktur werden am Beispiel der Verteilung der Untertage-Beschäftigten nach Tätigkeitsbereichen besonders deutlich. Während die Bergtechnik überdurchschnittlich zurück ging, blieben die Abnahmen in den Bereichen Maschinen- und Elektrotechnik weniger ausgeprägt.

*Entwicklung der Untertage-Belegschaft der RAG Bergbau AG 1990–1994
nach ausgewählten Tätigkeitsbereichen¹⁴*

Tätigkeitsbereiche	1990	1991	1992	1993	1994	Rückgang 1990–1994
Gesamtbelegschaft	60.173				46.414	– 13.759 (– 22,86 %)
Bergtechnik	34.567 (57,44%)	32.250	29.606	27.015	24.227 (52,19 %)	– 10.340 (– 29,91 %)
Maschinentechnik	16.515 (27,44%)	15.955	15.107	14.818	14.221 (30,64 %)	– 2.294 (– 13,89 %)
Elektrotechnik	9.090 (15,11%)	8.825	8.472	8.252	7.966 (17,16 %)	– 1.124 (– 12,36 %)

Angaben in absoluten Zahlen, Stand: jeweiliges Jahresende. (ohne Nachwuchs und strukturelle Kurzarbeit, Qualifizierung)

Diese Veränderungen des Gewichts der einzelnen technischen Bereiche hatten Auswirkungen auf den Bedarf bei der Nachwuchseinstellung. Die Einstellungen von sog. Jungbergleuten wurden 1990 beendet; während in dem gleichen Jahr noch 42 % der Ausbildungseinstellungen spezifische bergtechnische Berufe wie Berg- und Maschinenmann und Bergtechniker betrafen, waren es 1994 nur noch 19,5 %. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Ausbildungseinstellungen für die Berufe Maschinentechniker und Elektrotechniker von 53 % auf 74 %.

14 Ebd.

Entwicklung der Ausbildungseinstellungen bei der RAG Bergbau AG 1991–1994 nach Tätigkeitsbereichen¹⁵

Ausbildungsübernahmen	1990	1991	1992	1993	1994
insgesamt	1.963	1.809	852	513	574
davonBergmechaniker	525 (26,74%)	388	139	55	72 (12,54 %)
Berg- und Maschinenmann	303 (15,43%)	284	123	40	40 (6,97 %)
Maschinentechniker	607 (30,92%)	606	279	188	217 (37,80 %)
Elektrotechniker	439 (22,36%)	444	265	206	208 (36,24 %)
Andere	89	87	46	24	37

Angaben in absoluten Zahlen, Stand: jeweiliges Jahresende

Der Anteil von Konversionsqualifizierung und -umschulung an diesem Anpassungsprozess lässt sich wie folgte beziffern. Zwischen 1992 und Ende 1996 hatten ca. 3.660 Mitarbeiter der Ruhrkohle AG das Umschulungs- und Vermittlungsangebot wahrgenommen. Von den 2.180 Beschäftigten, die ihre Prüfung bereits abgelegt hatten, hatten 1.670 eine Anschlussbeschäftigung gefunden, was einer Vermittlungsquote in den externen Arbeitsmarkt von 76 % entspricht. Das folgende Schaubild gibt die Rangfolge der nachgefragten Umschulungsberufe an:

Die Umschulungsberufe von Bergbaubeschäftigten für den externen Arbeitsmarkt zwischen 1992 und 1996¹⁶

Hoch- und Tiefbauberufe	710
Heilen/Pflege (u. a. Krankenpfleger für das bergmännische Klinikwesen)	580
Verkehr/Transport/Logistik-Berufe	510
Maschinen-/Metall-/Montagetchnik-Berufe	180
Kaufmännische Berufe	170
Elektrotechnik-Berufe	160
Informations-/Informatik-Berufe	140
Berufe der Holzbearbeitung	140
Polizei, sonst. Schutzdienste	130
Gärtnerei/Landschaftsgestaltung	120
Entsorgung/Recycling	120

¹⁵ Ebd.

¹⁶ RAG, Region im Wandel, S. 14.

4. Schlussbemerkungen

Die Darstellung der Bildungsaktivitäten des Bergbaus im Wandel wechselnder sektoraler und regionaler Strukturpolitischer Prioritäten im Ruhrgebiet lässt sich wie folgt zusammenfassen und bewerten:

Die beschriebene Umwandlung, Öffnung, Aufwertung und Integration der bergbaueigenen Bildungseinrichtungen in die Umstrukturierungsstrategie der RAG und die verbuchten Erfolge bei der Vermittlung von Bergbaubeschäftigten in bergbaufremde Tätigkeiten dokumentieren nicht nur eine häufig unterschätzte Anpassungsfähigkeit der Ruhrkohle-Konzerns an die Anforderungen der sich wandelnden „Spielregeln“ der regionalen Wirtschaft; sie zeigen auch, dass das Konzept des Ausbaus von Wertschöpfungsketten auf der Grundlage der Identifikation endogen vorhandener – in diesem Fall konzerninterner – Kompetenzen zur Generierung von Strukturerneuerungsalternativen beitragen kann. Darüber hinaus zeigen sie, dass das Bild eines unflexiblen, „veränderungsresistenten“ Bergmanns für bestimmte Gruppen von Bergbaubeschäftigten, die mit Erfolg neue Zukunftsperspektiven entwickelt haben, nicht zutreffend ist.

Allerdings sollte dabei nicht übersehen werden, dass die Realisierung dieses engen Verbundes entwicklungsstrategischer Ziele eines einzelnen Unternehmens und landespolitischer Prioritäten an die – häufig kritisierte – Sonderstellung des Bergbaus auf Bundes-, Landes- und Regionalebene als ehemalige Trägerbranche des bundesrepublikanischen Wirtschaftswunders und „Stütze des Reviers“ geknüpft gewesen ist. Der homogene Charakter der Branche, die im Ruhrgebiet durch eine Einheitsgesellschaft mit flächendeckender Präsenz vertreten ist, hat zweifelsohne ihr Durchsetzungsvermögen gestärkt – insbesondere in Bereichen wie berufliche Weiterqualifizierung und Umschulung von Beschäftigten, in den der Zugang zu öffentlichen Finanzressourcen, ob aus europäischer (wie z. B. die Mitteln des Europäischen Sozialfonds – ESF) oder aus lokaler Provenienz (in der Form z. B. von Landeszuschüssen), von erheblicher Bedeutung ist.

Das skizzierte Instrumentarium zur weiterbildungsgestützten Belegschaftsanpassung konnte nur durch die Bindung erheblicher finanzieller Ressourcen implementiert werden: Außerdem ist hier zu bemerken, dass der Anteil altersgebundener Maßnahmen sowie der strukturellen Kurzarbeit am Belegschaftsanpassungsprozess durchgängig sehr hoch geblieben ist. Auch verfügen nur die wenigsten Branchen im Ruhrgebiet über die Möglichkeit der zahlenwirksamen sparteninternen Verlegung von Beschäftigten von einem Standort zu einem anderen bei gleichzeitiger Reduktion der Gesamtzahl der Belegschaften.

Feinuntersuchungen von Konversionsmaßnahmen für Bergbaubeschäftigte zeigen,¹⁷ dass die unterschiedlichen Bildungsniveaus der Bergbaubeschäftigten und der unterschiedliche Grad der Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse außerhalb der Branche zu ungleichen Vermittlungschancen führen. Während Schlosser und Elektriker im Bergbau einen auf dem Arbeitsmarkt allgemein verwendbaren Facharbeiterbrief besitzen, ist die Situation für Beschäftigte mit bergbauspezifischen Abschlüssen durchaus komplizierter. Bei den Bergmechanikern signalisiert der Abschluss dieses regulären Lehrberufs potentiellen Arbeitgebern zumindest Facharbeiterniveau. Bergleute mit kürzeren Ausbildungsgängen wie Berg- und Maschinenmann oder Jungbergmann werden dagegen als angelernte Arbeiter betrachtet. Hinzu kommt, dass diese Abschlüsse vor allem von Jugendlichen mit geringen schulischen Leistungen bevorzugt wurden, die sonst wenig Aussicht auf einen normalen Ausbildungsplatz in einem anderen Gewerbegebiet gehabt hätten. So verliert eine der wichtigsten, Ende der 70er Jahre eingeleiteten Maßnahmen zur Professionalisierung und Konsolidierung des Bergbaus ihre Wirksamkeit unter den geänderten Bedingungen eines definitiven Rückzugs des Bergbaus und den Anforderungen eines tiefgreifenden Strukturwandels im Ruhrgebiet.

Der quantitative Erfolgsgrad der einzelnen Maßnahmentypen ist – auch in zeitlicher Hinsicht – sehr stark von der Beschäftigungswirksamkeit der einzelnen Phasen der Konzernumstrukturierung bzw. von der Entwicklung der Wirtschaft in den einzelnen Beschäftigungsregionen abhängig. In der ersten Phase dieser Umstrukturierung (bis ca. 1998) blieben die Übernahmekapazitäten der neugegründeten Tochterunternehmen relativ hoch, so dass größere Gruppen von Bergbaubeschäftigten von der Steinkohlensparte in die neuetablierten Geschäftsbereiche überwechseln konnten; heute sind diese Übernahmekapazitäten jedoch geringer, bzw. betreffen eine gezieltere Auswahl beruflicher Profile. Auch stellt sich die Frage des Umgangs mit den Anforderungen nach weiteren Anpassungen der Beschäftigtenzahl unter dem Vorzeichen enger werdender Verlegungsspielräume und der Notwendigkeit der Einbeziehung einer immer grösseren Zahl von Bergleuten in die Umschulungs- und Vermittlungsprozedur. Wie wird sich in Zukunft der Anspruch auf einen sozialverträglichen Rückgang der Kohlenbranche im Ruhrgebiet verwirklichen lassen? Die von den Sozialpartnern akzeptierte teilweise Aufhebung des bisherigen Freiwilligkeitsprinzips der beruflichen Umschulung und Vermittlung lässt erkennen, dass diese Anforderungen eine neue Dimension erreicht haben.

Vergleicht man den Bergbau mit anderen Branchen, die sich nicht wie er auf eine breite Palette von Instrumenten zur Sozialabfederung des Anpassungsprozesses stützen konnten bzw. die vorhandenen Instrumente nicht so intensiv nutzen konnten, so ist anzunehmen, dass in der Zukunft eine gewisse „Normalisierung“ eintreten wird, und dass die Sonderstellung des

17 Siehe hierzu insb. Doris Beer, Weiterbildung in letzter Minute? Schulung geringqualifizierter Arbeitnehmer vor einer Betriebsschließung, in: Institut Arbeit und Technik, Jahrbuch 1997/98, Gelsenkirchen 1998, S. 12-25.

Bergbaus zunehmend erodiert. Dieses um so mehr, als die öffentliche Finanzierung von Fördermaßnahmen durch die Europäische Union, den Bund oder das Land immer stärker zurückgefahren wird. Diese Beobachtungen gelten auch für den Bergbau als Weiterbildungsanbieter auf dem allgemeinen Bildungsmarkt, wo die gleichen Verengungen der Förderkulisse den bisherigen schon starken Konkurrenzdruck in Bezug auf die Mittelallokation noch erhöhen werden.

Résumé

Dans la présente contribution, on évoque d'abord brièvement les différentes phases de définition des objectifs et fonctions des activités de formation dans l'industrie minière, suite à l'évolution des stratégies sectorielles et régionales dans le bassin de la Ruhr; dans un second temps, les différents niveaux de ces activités de formation sont éclairés plus en détail quant à leur contenu et leur volume; à cet effet ont été particulièrement pris en considération les instruments de qualification destinés à faciliter la reconversion professionnelle des employés des mines et leur transfert dans des secteurs économiques externes. Pour finir est proposé un bilan des résultats dans lequel on souligne, d'une part, les conditions particulières du processus de mise en œuvre des activités de formation de la branche charbonnière dans la région de la Ruhr et, d'autre part, les exigences à attendre, à l'avenir, des instruments de requalification et de reconversion professionnelle.