

Übersicht

| | | | |
|---|------------------|------------|----------------------------|
| | nicht beobachtet | 1—3mal | häufig |
| Ausbilder ergreift erzieherische Maßnahme A.) gibt fachl. Rat A macht einzelnen Azubis Tätigkeit vor A wird von Azubi um fachliche Hilfe gebeten A. wird von Azubi nach bestimmten Geraten gefragt A. schickt Azubi mit Auftrag aus der Lehrwerkstatt hinaus A spricht mit Kollegen A. wird von unmittelbarem Vorgesetzten angesprochen A spricht unmittelbaren Vorgesetzten an A. telefoniert A. beurteilt das Arbeitsstück eines Azubis | 1.2. . n Tg | 1 2 | 1.2. 11 Tg |
| | nicht beobachtet | 1mal | 2mal und mehr |
| A wird von höherem Vorgesetzten angesprochen A. ruft Gruppe zur kurzen Demonstration zusammen A veranstaltet Gruppenunterricht in speziellem Raum | 1 2 Tg. | 1 2 | n Tg 1 2 11.Tg. |
| | nicht beobachtet | kurzzeitig | 1/2 Std. mehr als 1/2 Std. |
| A. ist abwesend A. bereitet Arbeitsstücke für Azubis vor | 1.2. Tg | 1 2 Tg | 1 2 Tg |

1) A. = Ausbilder

Eine solche Checkliste bietet die Garantie, daß der Beobachter mindestens täglich einmal systematisch die Liste durchgeht, ob und mit welcher Häufigkeit er entsprechende Beobachtungen gemacht hat. Außerdem lassen sich die Beobachtungen mehrerer Beobachter anhand der ausgefüllten Checklisten zusammenfassen und vergleichen.

Die hier entwickelte Liste scheint speziell für die Ausbilder-tätigkeit in einer Ausbildungswerkstatt geeignet zu sein. In modifizierter Form könnte sie jedoch auch für Beobachtungen von Ausbildertätigkeit in anderen Bereichen gewerblicher Ausbildung benutzt werden.

Was die inhaltlichen Ergebnisse betrifft, so war die teilnehmende Beobachtung insbesondere in Hinsicht auf die Fragestellungen:

„Arbeitsbelastung und -verteilung bei den Ausbildern“ und „Funktionsverteilung zwischen Ausbildern und Ausbildungsmeistern“ ergebnisreich.

Diese Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung haben jedoch nur im Kontext der übrigen eingesetzten Methoden Gültigkeit. Sie werden in diesem Zusammenhang ausgewertet. Hier wurde in erster Linie auf die Erfahrungen mit der Methode „teilnehmende Beobachtung“ eingegangen.

Anmerkungen

- [1] Friederichs, J., Lüdtkke, Herbert: Teilnehmende Beobachtung, Weinheim, Berlin, Basel 1973
- [2] Schulz, Wolfgang; Teschner, Wolfgang P.; Voigt, Jutta: Verhalten im Unterricht — seine Erfassung durch Beobachtungsverfahren in Beobachtung und Analyse von Unterricht, Hrsg. Karl-Heinz Ingenkamp, Weinheim und Basel 1973, Beltz
- [3] Tietgens, Hans: Zur Beobachtung von Weiterbildungsprozessen, Braunschweig; 1. Auflage 1974 (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung), Westermann Taschenbuch.
- [4] Grümer, K.-W.: Beobachtung, Techniken der Datensammlung, Stuttgart 1974

DISKUSSION

Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V. *)

„Die Entwicklung der Ausbildungsintensität“

Stellungnahme zum Beitrag von Rudolf Werner in BWP Nr. 5/76

Zu Recht weist der Verfasser einfürend darauf hin, daß die Ausbildungsintensität, definiert als das Verhältnis von Auszubildenden zu allen Beschäftigten, als Kennzahl zur Bestimmung der Ausbildungsbereitschaft problematisch sei, da die eigentliche Bestimmungsgröße für die Rekrutierung des Facharbeiternachwuchses der Facharbeiterstamm ist. Wir bedauern deshalb, daß der Verfasser dies in seinen weiteren Überlegungen vernachlässigt hat, obwohl z. B. die Erhebung „Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel“, Fachserie M des Statistischen Bundesamtes, Informationen über den Facharbeiteranteil in den einzelnen Wirtschaftsbereichen enthält, die nach unserer Auffassung für eine sachgerechte Analyse der Ausbildungsintensität ausreichen.

Ein Vergleich der Ausbildungsintensität verschiedener Unternehmen oder Wirtschaftszweige kann u. E. in bezug auf die Ausbildungsbereitschaft nur dann zu sinnvollen Ergebnissen führen, wenn der Ausbildungsbedarf, gemessen am Facharbeiterbestand, zugrunde gelegt wird. Nur dann lassen sich auch sachgerechte Aussagen im Hinblick auf das neue „Ausbildungsplatzförderungsgesetz“ machen, dessen wesentlicher Inhalt nach den Ausführungen von Bundesminister Rohde vor dem Deutschen Bundestag am 9. April 1976 darin bestehen soll, jene Betriebe der Wirtschaft, die man als „Trittbrettfahrer“ des beruflichen Bildungssystems bezeichnen kann, in Zukunft finanziell zur Finanzierung der Berufsausbildung heranzuziehen. Als „Trittbrettfahrer“ der Berufsausbil-

dung können wohl nur diejenigen Betriebe bezeichnet werden, die die Ausbildungsleistungen anderer Unternehmen für sich nutzen, d. h. weniger Facharbeiter ausbilden als sie selbst benötigen.

Ein Vergleich der „Ausbildungsintensitäten“ verschiedener Wirtschafts- und Industriezweige ohne entsprechende Berücksichtigung der unterschiedlichen Beschäftigtenstrukturen (Facharbeiter/Angelernte/Hilfsarbeiter) ist nach unserer Auffassung nicht nur sachlich unhaltbar, sondern muß als Richtschnur für bildungspolitisches Handeln in die Irre führen. Denn es gibt Industriezweige, die trotz „unterdurchschnittlicher Ausbildungsintensität“ — immer gemessen an den Gesamtbeschäftigten — weit über ihren Facharbeiterbedarf hinaus ausbilden, während andere Bereiche mit „höherer Ausbildungsintensität“ ihren eigenen Facharbeiterbedarf nicht ausbilden und von den Ausbildungsleistungen anderer profitieren.

Unter diesem Gesichtspunkt halten wir Ihre auf der Entwicklung der Ausbildungsintensität in der Investitionsgüterindustrie, insbesondere im Maschinenbau, aufbauenden Schlußfolgerungen für äußerst problematisch. Dies gilt vor allem für die sinngemäße Aussage, daß in diesen Bereichen das Ausbildungsangebot „tendenziell gefährdet“ sei, zumal eine solche Aussage allzuleicht in die Schlußfolgerung einer „mangelnden Ausbildungsbereitschaft“ umgemünzt werden könnte.

Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufs-

*) Volksgartenstraße 54 A, 5000 Köln 1

forschung*) für das Jahr 1970 haben ergeben, daß der Bereich „Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau“ nahezu doppelt so viel junge Menschen ausbildete als zur Aufrechterhaltung des Facharbeiterbestandes notwendig wäre. Die tatsächliche Ausbildungsintensität war 1970 in diesem Bereich also außergewöhnlich hoch. Ausbildungsüberschüsse wies auch der Bereich „Elektrotechnik“, Feinmechanik und Optik, Herstellung von EBM-Waren“ auf, so daß die gesamte Investitionsgüterindustrie 1970 eine außergewöhnlich hohe Ausbildungsbereitschaft aufwies und für viele andere Wirtschaftsbereiche die Lehrlingsausbildung zumindest partiell mittrug.

Unbestreitbar ist ein Rückgang der Auszubildenden in diesem Bereich von 1961 bis 1970 gegeben. Wir glauben jedoch nicht, daß es sich hierbei um eine Folge höherer Kapitalintensität, von Rationalisierungsmaßnahmen oder kostenwirtschaftlicher Überlegungen handelt. Ausschlaggebend hierfür waren nach unserer Auffassung die verminderte Nachfrage nach Lehrstellen und die damit verbundenen Schwierigkeiten, überhaupt genügend geeignete Bewerber zu bekommen. Das hat die Unternehmen der Metallindustrie vielfach bewogen, die Ausbildung für andere Bereiche zu vermindern.

Daß sich der Bedarf an Facharbeitern in der untersuchten Periode nicht gravierend verändert hat, läßt sich anhand der bereits genannten Statistik des Statistischen Bundesamtes nachweisen. Danach waren z. B. im Maschinenbau im Jahre 1961 rund 55% der gewerblichen Arbeitnehmer als Facharbeiter tätig. 1970 betrug ihr Anteil 53%, 1975 sogar wieder 59%. Es kann also keine Rede davon sein, daß technische Veränderungen in diesem Industriezweig zu einer gravierenden Veränderung der Beschäftigtenstruktur mit entsprechenden Rückwirkungen auf Ausbildungsbedarf und Ausbildungsbereitschaft geführt haben.

Bemerkenswert scheint uns dagegen die Entwicklung von 1970 bis 1975 zu sein, als die betriebliche Berufsausbildung zeitweise ideologisch diffamiert wurde, unrealistische und unpraktikable Verordnungen die Ausbildung lähmten und starke Kostensteigerungen bei den Ausbildungskosten hingenommen werden mußten. So erhöhten sich die Ausbildungsvergütungen in der Metallindustrie seit 1970 um rund 135%, für das erste Jahr sogar um 170%. In diesem Jahr erreichen die Personalkosten (Ausbildungsvergütung, Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Vermögenswirksame Leistungen) je Lehrling in der Metallindustrie im Schnitt 7300 DM.

Trotz dieser Belastungen gehört die Metallindustrie (Investitionsgüterindustrie) zu den Bereichen mit der stabilsten Lehrlingszahl, was die hohe Ausbildungsmoral dieses Industriezweiges unterstreicht.

Angesichts dieser Ergebnisse können wir nur unsere Auffassung wiederholen, daß die „Ausbildungsintensität“ — als Quotient aus Auszubildenden und Beschäftigten — praktisch keine politisch relevante Aussage über die Ausbildungsbereitschaft oder die Ausbildungsdefizite einzelner Wirtschaftszweige zuläßt.

Zu prüfen wäre, ob diese „Ausbildungsintensität“ herangezogen werden kann, wenn es nicht um die Entdeckung von „Trittbrettfahrern“ der Berufsbildung geht, sondern wenn generell von der Wirtschaft Ausbildungsleistungen über den Bedarf hinaus erforderlich werden, wie es in den nächsten

*) Vgl. Hans Hofbauer, Friedemann Stooß, Defizite und Überschüsse an betrieblichen Ausbildungsplätzen nach Wirtschafts- und Berufsgruppen, Mitteilungen 2/75, Seite 103

Auszubildende 1970—1975 (in 1000)

| Wirtschaftsbereich | 1970 | 1975 | Veränderung |
|--|------|------|-------------|
| Land- und Forstwirtschaft | 38 | 32 | — 16 % |
| Bergbau | 10 | 10 | ± 0 % |
| Energiewirtschaft | 6 | 6 | ± 0 % |
| Grundstoff und Produktionsgüterindustrie | 56 | 50 | — 11 % |
| Investitionsgüterindustrie | 198 | 188 | — 5 % |
| Verbrauchsgüterindustrie | 69 | 55 | — 20 % |
| Nahrungs- und Genußmittelindustrie | 9 | 8 | — 11 % |
| Handwerk und sonstiges Kleingewerbe | 182 | 169 | — 7 % |
| Baugewerbe | 113 | 100 | — 12 % |
| Handel | 328 | 302 | — 8 % |
| Verkehr | 40 | 50 | + 25 % |
| Dienstleistungsgewerbe | 277 | 278 | + 0,4 % |
| Insgesamt | 1326 | 1248 | — 6 % |

Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Jahren der Fall sein wird. Aber auch dann wäre es unsinnig, die „durchschnittliche gesamtwirtschaftliche Ausbildungsintensität“ von 4% zur Richtschnur für (finanzielle) Anreize oder Umlagen zu nehmen und diejenigen Bereiche und Betriebe, die unter 4% liegen, zu belasten und die über 4% zu begünstigen. Sinnvollerer Bezugspunkt wäre dann u. E. die branchenspezifische „Ausbildungsintensität“. Förderungsmaßnahmen und Belastungen wären von der Überschreitung oder Unterschreitung der branchenspezifischen Ausbildungsintensität abhängig zu machen. Konkret: Wäre eine Anhebung der Ausbildungsbereitschaft um z. B. 10% erforderlich, so müßte die jeweilige branchenspezifische Ausbildungsintensität, erhöht um 10%, zum Ausgangspunkt weiterer Überlegungen und Maßnahmen genommen werden. In diesem Fall wären Anreize und Lasten auf jeden Fall gerechter verteilt. Allerdings erscheint uns auch in diesem Fall die branchenspezifische Ausbildungsintensität, gemessen am Facharbeiterbestand, im Grundsatz die bessere Kennzahl zu sein.

Sie betonen in Ihrem Artikel, daß Bereiche wie der Maschinenbau bei der Planung von Förderungsmaßnahmen eine besondere Rolle spielen sollte. Tatsache ist, daß das sog. Ausbildungsplatzförderungsgesetz für die Investitionsgüterindustrie auf der Basis der aktuellen Lohn- und Gehaltssumme eine Belastung durch die Ausbildungsabgabe von etwa 250 Mio DM bringen würde, während die zu erwartenden Bestandsprämien zwischen 55 und 70 Mio. DM liegen durften! Eine Förderung vermögen wir darin nicht zu erkennen. Wir möchten in diesem Zusammenhang nicht verschweigen, daß uns finanzielle Förderungsmaßnahmen auf der Basis des Ausbildungsförderungsgesetzes, bei dem die Ausbildungsbetriebe selbst 85% der Mittel aufbringen, schlichtweg unsinnig erscheinen, weil die Förderung eines Ausbildungsbetriebes hier zu einer zusätzlichen Kostenbelastung in einem anderen Ausbildungsbetrieb führt. Sinnvolle Förderungsmaßnahmen wären nach unserer Auffassung bedarfsgerechte und situationsbezogene Ausbildungsordnungen und Ausbildungsmittel, mit denen die betriebliche Ausbildung optimiert werden kann.

UMSCHAU

Fernunterricht gewinnt wieder an Bedeutung

Mit dem Inkrafttreten des Fernunterrichtsschutzgesetzes am 1. Januar 1977 wird der Schutz für Fernlehrgangsteilnehmer drastisch verbessert. Das Gesetz

- macht dem Vertreterunwesen ein Ende
- schützt vor nachteiligen Vertragsbedingungen
- gibt rechtlichen Rücktritts- und Kündigungsschutz
- bietet bei Lehrgängen, die zu Schul- und Berufsbildungsabschlüssen führen, Gewähr für pädagogisch einwandfreies Unterrichtsmaterial.

Weiterbildung durch Fernunterricht ist ökonomischer als durch Vollzeitmaßnahmen. Dies zeigen z. B. Modellrechnungen staatlicher Ferneinrichtungen, die in der Regel Kosteneinsparungen bei Fernstudierenden um zwei Drittel der Kosten gegenüber Vollzeitstudierenden angeben

Für die Bundesanstalt für Arbeit kann der Aspekt interessant werden, daß bei Weiterbildung durch Fernunterricht der Arbeitsprozeß nicht unterbrochen wird und kostspielige Unterhaltszahlungen entfallen. Vermutlich wird dies zu einer verstärkten Förderung von Fernunterrichtsteilnehmern im Rahmen der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesanstalt