

- **Selbsthilfe** durch Auszubildende stärkt ihre Möglichkeiten, geeignete Stützmaßnahmen aufgrund der selbst festgestellten Lerndefizite einzuleiten, um damit den Anschluß an das jeweilige Leistungsniveau individuell herstellen zu können. Auch hier müssen Ausbilder und Lehrer zuvor durch differenziert aufbereitete Unterrichtsmaterialien die Möglichkeit erfolgreicher individueller Förderung für den Auszubildenden vielfältig bestätigt haben.

Beispiel

In den hier erfaßten Modellversuchen wurden verschiedene Beispiele für eine Selbstkontrolle durch die Auszubildenden im Kenntnis- und Fertigungsbereich erprobt. Überwiegend hat sich bisher gezeigt, daß die Jugendlichen bereit und in der Lage sind, ihre Arbeiten kritisch und relativ gerecht zu bewerten. Dagegen steht die Entwicklung eines Diagnose- und Stützsystems für die berufliche Ausbildung noch in ersten Anfängen. Dennoch darf erwartet werden, daß eine Aufgabenauswertung, die nicht auf eine Benotung aus der Perspektive des Zensors, sondern auf eine Unterstützung aus der Perspektive des Pädagogen gerichtet ist, zur Lernmotivation vieler Jugendlicher beitragen wird. Ziel der Leistungskontrolle ist es „herauszufinden, wie weitergelernt werden soll, wo die Stärken und Schwächen des einzelnen liegen, an die angeknüpft werden kann, welche Leistungskurse und Nachholkurse zu empfehlen sind“ [5].

Im konkreten Versuchsbeispiel bei den Stahlwerken in Salzgitter hat die Einsicht in die Notwendigkeit einer solchen diagnoseorientierten Auswertung von Übungsarbeiten und Projekten zunächst dazu geführt, daß Ausbildungsinhalte lernzielorientiert aufbereitet werden. Auch ein solcher Entwicklungsimpuls durch Modellversuche erscheint bemerkenswert, wonach eine bereits abgesicherte Erkenntnis oftmals erst dann in der Praxis richtig umgesetzt wird, wenn eine darauf aufbauende Weiterentwicklung realisiert werden soll.

Eine neue Aufgabenauswertungskonzeption schließt zwangsläufig mit dem Angebot von Stütz- und Übungsaufgaben ab, durch die individuell festgestellte Lerndefizite wirksam beseitigt werden können.

Übereinstimmend wird eine höhere Lernmotivation festgestellt, wenn man Auszubildenden einen ständig steigenden Anteil an

Selbstverantwortung und Selbststeuerung zubilligt. Allerdings stellt sich die Frage nach dem Ausbildungsrisiko, das der verantwortliche Betrieb, der einzelne Ausbilder und Auszubildende auf sich zu nehmen bereit ist. Selbststeuerung setzt Vertrauen in die entwickelte Ausbildungskonzeption von beiden Seiten voraus und eine sorgfältige Vorbereitung.

Zusammenfassung

Insgesamt hat sich bisher gezeigt, daß in den fünf Modellversuchen viele interessante methodische Ansätze erfolgreich erprobt werden konnten, die übertragbar erscheinen [6]. Für eine optimale Übertragung der Modellversuchserfahrungen müssen vor allem die Ausbilder möglichst frühzeitig eingeschaltet werden. Um eine solche Entwicklung praktisch zu fördern, wird vom BIBB vorgesehen, in weiteren versuchsübergreifenden Erfahrungsaustauschveranstaltungen, vor allem vor Ort, Ausbilder aus den beteiligten Betrieben und aus der jeweiligen Region einzubeziehen.

Der Gesamteindruck, den dieser erste Erfahrungsaustausch bei den Beteiligten hinterlassen hat, kann am besten mit der Kurzformel eines Teilnehmers zusammengefaßt werden: Keiner (kein Betrieb) ist so gut wie alle – keine (keine Methode) ist so gut wie alle!

Anmerkungen

- [1] Schelsky, H.: Die Arbeit tun die anderen. Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1975.
- [2] Heckhausen, H.: Förderung der Lernmotivierung und der intellektuellen Tüchtigkeiten. In: Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Band 4, Begabung und Lernen, Klett Verlag, Stuttgart 1971, S. 204.
- [3] Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 3 vom 17.1.1980.
- [4] Daimler Benz AG, Werk Gaggenau – Fahrradfabrik ZF AG, Werk Friedrichshafen – Stahlwerke Peine-Salzgitter AG, Werk Salzgitter – Ford-Werke AG, Werk Köln – Maschinenfabrik M.A.N. AG, Werk Augsburg.
- [5] Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen. Klett-Verlag, Stuttgart 1971, S. 89.
- [6] Zu diesen Modellversuchen kann das BIBB Kurzinformationen zur Verfügung stellen.

Armin Hegelheimer

Staatliche Ausbildungsordnung und betriebliche Ausbildungspraxis

Die Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis

Im Rahmen einer Betriebsstudie wurden für das Bundesinstitut für Berufsbildung die Probleme der Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis untersucht [1]. Der folgende Beitrag gibt einen zusammenfassenden Überblick über methodischen Ansatz und wesentliche Resultate dieses Forschungsprojekts.

Die in den 60er Jahren einsetzenden Reformbestrebungen in der Berufsausbildung zielten von Anfang an auch auf eine Über- oder Neuerarbeitung der Ausbildungsberufe ab. Inzwischen liegt eine nicht unbeträchtliche Anzahl von Ausbildungsberufen vor, deren Ausbildungsinhalte von den Fachverbänden sowie den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen im Zusammenwirken mit der Berufsbildungsforschung neu erarbeitet und deren Ausbildungsordnungen nunmehr vom Staat erlassen worden sind.

Seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969 hat sich dabei auch die Rechtsqualität der Ausbildungsordnungen gewandelt. Während sie zuvor lediglich eine Instruktion empfehlenden Charakters darstellten, enthalten sie jetzt eine auch rechtlich verbindliche Festlegung der Ausbildungsinhalte. Trotz des wachsenden Ordnungsanspruches des Staates stehen jedoch bisher kaum wissenschaftliche Informations- und Orientierungsgrundlagen darüber zur Verfügung, welche Auswirkungen in den Betrieben mit dem Erlaß neuer Ausbildungsordnungen durch den Staat verbunden sind. Deswegen sollten die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis mit Hilfe eines Forschungsprojektes exemplarisch am Beispiel einer neuen Ausbildungsordnung erhoben und analysiert werden. Dabei sollte es sich um eine Ausbildungsord-

nung handeln, deren Neuerarbeitung auf umfangreichen Arbeitsplatzanalysen basiert, deren Ausbildungsinhalte zugleich auch hohe kognitive Anforderungen enthalten und deren beruflicher Anwendungsbereich schließlich durch eine hohe Änderungsgeschwindigkeit der Technologie gekennzeichnet ist.

Konzeption der Untersuchung

Als Prototyp einer derartigen Ausbildungsordnung können unter den seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes neu anerkannten Ausbildungsberufen die elektrotechnischen Ausbildungsberufe in der Industrie gelten. Die Untersuchung sollte als explorative Studie ferner die Ausbildungsaktivitäten flächendeckend in einer Region umfassen und sich hierbei auf sämtliche Ausbildungsbetriebe der Industrie mit elektrotechnischer Ausbildung erstrecken. Darüber hinaus sollten in die Untersuchung aber auch diejenigen Betriebe mit einbezogen werden, die bis zur Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik vom 12. Dezember 1972 in den alten Lehr- und Anlernberufen der Elektroindustrie ausgebildet und nach Erlaß der neuen Stufenbildungsordnungen die Ausbildung elektrotechnischer Berufe eingestellt haben (Nicht-Ausbildungsbetriebe).

Die jeweils gültige Ausbildungsordnung ist bei der Entscheidung von Betrieben, eine berufliche Erstausbildung für Jugendliche im Rahmen des dualen Systems anzubieten, nur einer von mehreren Bestimmungsfaktoren. Hat sich der Betrieb jedoch für eine eigene Ausbildung entschieden, so ist die Ausbildungsordnung der zentrale Bezugspunkt für Aufbau, Gliederung und Ablauf der innerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen sowie für die außer- und überbetriebliche Ausbildungsergänzung und den Ausbildungs- und Prüfungsabschluß der Auszubildenden. Gleichwohl stellen die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ausbildungsordnungen nur einen Problembereich der betrieblichen Ausbildung unter anderen dar.

Um die Frage der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ausbildungsordnungen in den Gesamtzusammenhang der betrieblichen Ausbildungsaktivität einordnen zu können, wäre daher ein theoretisch geschlossenes Erklärungsmodell der betrieblichen Ausbildungsaktivität erforderlich, das zugleich in der Realität verifizierbar bzw. verifiziert ist. Obwohl jedoch gerade in Deutschland der Berufsausbildung in Betrieben traditionell eine besondere Bedeutung zukommt, fehlt bislang in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Gegensatz zu anderen vergleichbaren betrieblichen Funktionsbereichen ein derartiges Modell. In der Studie wurden daher Felduntersuchungen in den Ausbildungsbetrieben für die Elektroberufe der Industrie vorgenommen. Dabei haben sich sämtliche Elektro-Ausbildungsbetriebe aller Betriebsgrößenklassen der Region (Berlin) an der Untersuchung beteiligt, wobei nach dem System der A-B-C-Betriebe zwischen Kleinbetrieben (1–250 Beschäftigte), Mittelbetrieben (251–2000 Beschäftigte) und Großbetrieben (über 2001 Beschäftigte) unterschieden wird.

Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, daß die Motive und Bestimmungsfaktoren für das Ausbildungsverhalten der Betriebe bisher noch nicht umfassend theoretisch und empirisch analysiert worden sind. Die staatliche Berufsbildungspolitik, die in die betriebliche Ausbildungspraxis unter anderem auch durch Ausbildungsordnungen gestaltend eingreifen will, bedarf hierzu jedoch der Informations- und Orientierungsgrundlagen über die Motivationsstruktur der Betriebe und die Gewichtung der die Ausbildung beeinflussenden Faktoren. Dies gilt in gleicher Weise für die Berufsbildungsforschung, wenn sie im Rahmen der Ausbildungsordnungsforschung die Probleme der Umsetzung von Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis zureichend erfassen will.

Um einen Vergleich von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben vornehmen zu können, folgt auch die Untersuchung der Nicht-Ausbildungsbetriebe in einem ersten Teil zunächst den grundlegenden Schwerpunkten der Untersuchung der Ausbil-

dungsbetriebe. Im zweiten Teil werden dagegen Verlaufsmuster und Reaktionstypen der Betriebe bei Einstellung der Ausbildung nach Erlaß der neuen Ordnungen untersucht.

Resultate der Untersuchung

Die Untersuchung hat zunächst generell ergeben, daß mit dem Erlaß einer neuen Ausbildungsordnung durch den Staat vielfältige Probleme der Umstellung und Umsetzung in den Ausbildungsbetrieben verbunden sind. Trotz der Beschränkung der Untersuchung in bezug auf Umfang und Region zeichnen sich dabei neben spezifischen Reaktionsformen auch Übergangs- und Anpassungsprozesse allgemeineren Charakters ab, die Möglichkeiten einer generalisierenden Interpretation von Umstellungs- und Umsetzungsprozessen eröffnen. Denn angesichts der Resultate der Untersuchung kann davon ausgegangen werden, daß die festgestellten Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ausbildungsordnungen sowohl im gesamten Bereich der industriellen Elektroberufe gelten als auch in anderen Ausbildungsbereichen ähnlich gelagert sein dürften. Diese Schlußfolgerung ergibt sich insbesondere daraus, daß die aufgetretenen Umstellungs- und Umsetzungsprobleme in starkem Maße betriebsgrößen-spezifisch bedingt sowie nicht nur auf die fachlichen Ausbildungsinhalte der Elektrotechnik allein zurückzuführen sind. Die allgemeinere Bedeutung der ermittelten Umstellungs- und Umsetzungsprobleme folgt aber auch daraus, daß spezifische Umstellungs- und Umsetzungsprobleme, die aus der Ausbildungsordnung als Stufenausbildungsordnung resultieren, kaum ins Gewicht fallen.

Die Ausbildungsbetriebe

Die mit dem Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen verbundenen Folgewirkungen erstrecken sich bei den Ausbildungsbetrieben global zunächst auf die Ausbildungsordnungen selbst, die Ausbildungsinvestitionen, die Ausbildungskapazitäten, die Ausbildungskosten sowie das Ausbildungspersonal und dessen Qualifikation. Dabei ist das Gewicht der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme innerhalb dieser Faktoren und ihrer einzelnen Komponenten sowie zwischen den Betriebsgrößen der Ausbildungsbetriebe unterschiedlich groß. Die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis werden zugleich mit beeinflusst durch die Binnenstrukturen der betrieblichen Ausbildungssituation, der Arbeits- und Fachkräftestrukturen sowie durch die Außenverflechtung dieser Betriebsstrukturen mit den schulischen Rahmenbedingungen. Diese sind durch das allgemeinbildende Schulwesen und die Berufsschule bestimmt und prägen die Vorbildung und das Anforderungsniveau der Auszubildenden.

Sämtliche Ausbildungsbetriebe

Differenziert man die globalen Einflußfaktoren für die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme nach ihren einzelnen Komponenten, so zeigt sich hinsichtlich sämtlicher Ausbildungsbetriebe, daß die Veränderung der Inhalte zwischen den alten und neuen Ausbildungsordnungen zu erheblichen Umstellungs- und Umsetzungsproblemen geführt hat. Dies wird auch sichtbar an der hohen Zahl und Intensität der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme, die aus der Veränderung der Ausbildungszeiten selbst bei gleichgebliebenen Inhalten resultieren. Hierbei muß zudem berücksichtigt werden, daß in allen Bereichen der Elektrotechnik während der letzten beiden Jahrzehnte bei unveränderter oder sogar verringerter Ausbildungszeit neue Ausbildungsinhalte hinzugekommen sind. Dies erfordert nicht nur eine verkürzte Behandlung grundlegender Inhalte, sondern hat auch eine Tendenz zur Straffung der Ausbildung ausgelöst, die vorrangig in einer gezielteren Unterweisung in den Praxis-Etappen der Betriebsausbildung und einer besseren Abstimmung der Theorie-Praxis-Vermittlung besteht.

Hieraus resultieren vor allem die nicht unerheblichen Umstellungs- und Umsetzungsprobleme bei der Vermittlung der Inhalte

der neuen Ausbildungsordnungen, wobei das Kernstück der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme in der Aufbereitung der Ausbildungsinhalte für die Ausbildung in der Lehrwerkstatt bzw. im Übungslabor liegt. Darüber hinaus ergeben sich gleichzeitig aber auch Schwierigkeiten für die Betriebe hinsichtlich des praxisnahen Einsatzes der Auszubildenden. Auch in dem Faktum, daß der größte Teil der Ausbildungsbetriebe die in den neuen Ausbildungsordnungen fixierten Inhalte nicht für eine Festschreibung eines bereits früher erreichten Ausbildungsstandes sowie überwiegend für unverzichtbar hält, werden Umstellungs- und Umsetzungsprobleme erkennbar, da zugleich von den meisten Ausbildungsbetrieben eine Entsprechung der in den neuen Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Inhalte mit dem Stand des technischen Fortschritts im eigenen Betrieb bejaht wird. Gleichwohl wird in einem nicht unerheblichen Ausmaß bereits fünf Jahre nach Erlaß der neuen Ordnungen eine partielle Veraltung ihrer Ausbildungsinhalte sowie das Fehlen von Ausbildungsinhalten für neue technologische Entwicklungen konstatiert. Diese Faktoren können in ihrem Zusammenwirken die in sämtlichen Ausbildungsbetrieben sehr hohe Umstellungshäufigkeit erklären. Ein weiterer Indikator für Umstellungs- und Umsetzungsprobleme besteht darin, daß – bezogen auf sämtliche Ausbildungsbetriebe aller Betriebsgrößen – die neuen Ausbildungsordnungen aufgrund des erheblichen Anstiegs der Sachaufwendungen für die Ausbildung in den elektrotechnischen Berufen einen bedeutsamen Einschnitt in der **Entwicklung der Kosten** bedeuten, da als Folge der neuen Ausbildungsordnungen eine Steigerung der Sachkosten für die Ausbildungsplätze in der Lehrwerkstatt bzw. im Übungslabor eingetreten ist. Dieser Ausbau der Ausbildungskapazitäten führte nach Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen zu Sprungkosten der Berufsausbildung, wobei der Schwerpunkt der Kostensteigerungen in der Erweiterung und Neuerrichtung betrieblicher Ausbildungsplätze besteht. Der nicht unerhebliche Einfluß dieser Zusatzkosten auf die Umsetzungsprobleme, der aus dem Übergang zu den neuen Ausbildungsordnungen resultiert, spiegelt somit den verstärkten Umstellungsprozeß von der Betriebsausbildung zur Lehrwerkstättenausbildung wider. Das Gewicht der reinen Kostendimension tritt hierbei jedoch hinsichtlich sämtlicher Ausbildungsbetriebe zurück, da die Sachaufwendungen für die Ausbildung in den elektrotechnischen Berufen, bezogen auf die gesamten Ausbildungskosten, keinen dominierenden Einfluß aufweisen.

Gleichwohl bestehen hinsichtlich der **Auslastung der Ausbildungskapazitäten** kritische Schwellenwerte, die zu einem nicht geringen Teil auf die neuen Ausbildungsordnungen zurückzuführen sind. Der Druck zur optimalen Auslastung der Ausbildungseinrichtungen, der mit zunehmender Betriebsgröße wächst, erklärt sich nicht nur aus den zusätzlichen Investitionskosten, sondern auch aus der Notwendigkeit, eine Mindestzahl von Auszubildenden pro Ausbildungsjahrgang bzw. Ausbildungsgruppe zu erreichen. Dies verdeutlicht, daß aus der Einführung neuer Ausbildungsordnungen nicht nur einmalige, sondern anhaltende Umstellungsprobleme resultieren können.

Auch hinsichtlich der mit den neuen Ausbildungsordnungen mittelbar verbundenen kritischen Schwellenwerte der Auszubildende-Ausbilder-Relation zeigt sich, daß insbesondere bei den hauptamtlichen Ausbildern nicht unbeträchtliche Umstellungs- und Umsetzungsprobleme aufgetreten sind. Diese sind zwar unmittelbar nach Einführung der neuen Ausbildungsordnungen am stärksten und normalisieren sich anschließend wieder, bleiben aber gleichwohl gravierend. Dabei liegen die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme nicht in der quantitativen Verfügbarkeit von Ausbildern, sondern in den **qualitativen Anforderungen an die Ausbilder** begründet, die sich nach Ordnungserlaß in starkem Maße mit neuen fachlichen Kenntnissen und Techniken auseinandersetzen mußten. Die mit der Ausbilderqualifikation verbundenen Umstellungs- und Umsetzungsprobleme werden auch in dem großen Umfang von systematischen Formen der Ausbilderqualifizierung und von gesonderten betrieblichen Unterweisungen sowie in dem starken Rückgriff auf externe Anleitungen,

Ausbildungshilfen und Ausbildungsmittel für die neuen Ausbildungsordnungen sichtbar.

Bezieht man die **Einschätzung des künftigen Facharbeiterbedarfs und der betrieblichen Einsatzfähigkeit der Auszubildenden** nach Lehrabschluß durch die Ausbildungsbetriebe in die Analyse der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme mit ein, so zeigt sich generell, daß sich diese Probleme primär aus der inneren Struktur der Ausbildungsordnungen selbst ergeben haben. Sie sind damit lediglich mit verringertem Gewicht eine Folge der äußeren Orientierung der Ausbildungsordnungen am Ausbildungsbedarf der Wirtschaft. Dies wird auch dadurch unterstrichen, daß trotz der Einführung der neuen Ausbildungsordnungen bei sämtlichen Ausbildungsbetrieben ein Anstieg der Zahl der jährlich neu eingestellten Auszubildenden in den Elektroberufen bei einem anhaltend hohen Anteil gegenüber den sonstigen Ausbildungsbereichen der Metall-, kaufmännischen und übrigen Berufe sowie eine kontinuierliche Erhöhung der Facharbeiterquoten in den Elektroberufen bezogen auf die Gesamtbelegschaft und die Arbeitskräfte im Elektrobereich festzustellen ist. Gleichwohl haben die neuen Ausbildungsordnungen aus der Sicht der Ausbildungsbetriebe zu einer Kombination von erhöhter Umstellungselastizität und erhöhten Kosten bei – gegenüber den alten Ordnungen – gleichzeitig verringerter Einsatzfähigkeit der Auszubildenden nach Abschluß der Ausbildung in der 1. Stufe und lediglich konstanter Einsatzfähigkeit nach Abschluß der 2. Stufe, d. h. tendenziell gesunkener unmittelbarer Einsatzfähigkeit bei den neuen Ausbildungsordnungen, geführt.

Wenn von den Betrieben die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme dennoch in Kauf genommen werden, so dürfte dies vor allem mit der positiven und hohen Bedarfserschätzung für die Zukunft zusammenhängen. Da die **Verbleibquoten** bei den neuen Ausbildungsordnungen im Vergleich mit den alten Lehrberufen gestiegen sind, kann eine Kompensation der gegenläufigen Effekte der neuen Ordnungen eingetreten sein. Dabei ist es aber problematisch, ob der starke Anstieg der durchschnittlichen Verbleibquoten ursächlich auf die neuen Ausbildungsordnungen zurückgeführt werden kann oder ob zum Zeitpunkt der Untersuchung originäre Ausbildungskomponenten durch konjunkturelle Phänomene überlagert worden sind. Gleichwohl erwarten die Betriebe bei hohen Verbleibquoten einen stärkeren Rückfluß der Ausbildungskosten, so daß Umstellungs- und Umsetzungsprobleme in Erwartung höherer Verbleibquoten eher toleriert werden können.

Hinsichtlich der Außenverflechtung der Ausbildungsbetriebe mit dem **allgemeinbildenden Schulwesen und der Berufsschule** werden die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ordnungen schließlich daran sichtbar, daß die Betriebe überwiegend eine Anforderungserhöhung der neuen Ausbildungsordnungen, insbesondere im kognitiv-theoretischen Bereich, bejahen, zugleich aber ein gesunkenes Bildungsniveau ihrer Auszubildenden bei Schulabgang konstatieren. Der – bezogen auf sämtliche Ausbildungsbetriebe – bestehende Trend zur schulischen Höherqualifizierung der Auszubildenden dürfte jedoch auf Angebots- und bedarfsorientierte Faktoren der individuellen Bildungsnachfrage sowie der betrieblichen Arbeitsplatz- und Qualifikationsanforderungen gleichermaßen zurückzuführen sein, die hinsichtlich ihrer Gewichtung zudem gravierende Zurechnungsprobleme aufwerfen.

Die relative Konstanz der **Durchfallquoten und Durchschnittsnoten** zwischen den alten und neuen Ordnungen könnte jedoch auf einen nicht unbeträchtlichen Einfluß erhöhter Ausbildungs- und Arbeitsplatzanforderungen hindeuten, der zugleich eine Zunahme von Umstellungs- und Umsetzungsproblemen impliziert. Ein Indikator hierfür ist auch, daß sich seit Verabschiedung der neuen Ausbildungsordnungen die **Kontakte mit der Berufsschule** verstärkt haben, wobei mit wachsender Betriebsgröße nicht nur das Ausmaß, sondern auch die Intensität in den Kontakten sowie in der Zusammenarbeit mit der Berufsschule zunimmt. Darüber hinaus wird von den Betrieben in einem nicht unerheblichen Ausmaß betrieblicher Zusatzunterricht angeboten.

Insgesamt zeigt sich bei der Außenverflechtung der Ausbildungsbetriebe mit dem Schulsystem, daß von den Betrieben das entsprechende Gewicht der Probleme bei der Berufsschule wesentlich geringer als beim allgemeinbildenden Schulwesen eingeschätzt wird. Dies dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, daß sich die Berufsschule bei Erlaß neuer Ausbildungsordnungen gleichfalls einem Umstellungs- und Umsetzungsdruck gegenüber sieht, dem um so leichter begegnet werden kann, je stärker einerseits die Kontakte zwischen Berufsschule und Betrieb und je umfassender andererseits die kompensatorischen lehrgangsmäßigen Unterrichtsangebote der Betriebe als Folge der neuen Ausbildungsordnungen sind.

Hinsichtlich der Betriebsgrößenstruktur der Ausbildungsbetriebe stellen sich die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis jeweils unterschiedlich dar.

Fortsetzung folgt in BWP 5/80!

Anmerkung

- [1] Hegelheimer, A.: Die Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis. Das Beispiel der elektrotechnischen Ausbildungsberufe in der Industrie – Eine Betriebsstudie. Schriften zur Berufsbildungsforschung. Bd. 57, H. Schroedel Verlag Hannover 1979.

UMSCHAU

Rudolf Werner

Mehr gewerbliche Auszubildende im Bauhauptgewerbe

Das Bauhauptgewerbe gehört zu den wenigen Wirtschaftszweigen, bei denen jährlich in Form einer Totalerhebung umfangreiches Zahlenmaterial über Beschäftigte, Fachkräfte, gewerbliche Auszubildende, Betriebsgrößen u. ä. ermittelt wird. Diese Merkmale sind auch im Statistikprogramm des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes (§§ 6–13) enthalten, konnten jedoch bisher für die Ausbildungsbetriebe aufgrund erhebungstechnischer Schwierigkeiten noch nicht ermittelt werden. Um so wichtiger ist es, Informationen aus anderen Datenquellen heranzuziehen, um Aufschlüsse über die berufliche Bildung zu erhalten.

Das Statistische Bundesamt hat jetzt für das Bauhauptgewerbe die Zahlen für 1979 vorgelegt. Die Analyse dieser Angaben ist besonders interessant, da dieser Wirtschaftszweig im wesentlichen der Bereich ist, für den eine Fondsfinanzierung eingeführt wurde. Der Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe, der 1976 erstmals abgeschlossen wurde, umfaßt den größten Teil des Bauhauptgewerbes mit Ausnahme des Dachdeckerhandwerks, für das 1978 eine eigene Finanzierungsregelung eingeführt wurde*). Gemäß dem Vertrag für das Baugewerbe zahlen die Betriebe 1,5% der Bruttolohnsumme in einen Fonds ein, aus dem die Kosten für die Ausbildungsvergütungen erstattet sowie Zuschüsse für die überbetriebliche Unterweisung gezahlt werden. Neben den genannten Bereichen verfügen nur noch das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk und der Garten- und Landschaftsbau über ähnliche Regelungen.

Wie die Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, ist die Zahl der gewerblichen Auszubildenden im Bauhauptgewerbe in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Nach einem Tiefpunkt im Jahre 1972 (ca. 26.000 Verträge) haben sich die Bestandszahlen bis 1979 mehr als verdoppelt, wobei seit 1977 im Zusammenhang mit den geburtenstarken Jahrgängen ein besonders steiler Anstieg zu verzeichnen ist. So wurden 1979 mit über 55.000 Verträgen 62,8% mehr Auszubildende gezählt als drei Jahre vorher.

Wie die Tabelle zeigt, ist in allen Betriebsgrößenklassen eine beträchtliche Steigerung zu verzeichnen. Der Schwerpunkt liegt in Betrieben mit 10 – 19 Beschäftigten, die 1979 70,9% mehr Auszubildende aufweisen als 1976. Aber auch die Betriebe mit

über 200 Beschäftigten erreichen noch Raten um 50%. Es scheint also eine relativ gleichmäßige Verteilung über alle Betriebsgrößenklassen vorzuherrschen.

Tabelle: Gewerbliche Auszubildende im Bauhauptgewerbe sowie Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	gewerbliche Auszubildende		Ausbildungsquote [1] 1979
	1979	Steigerung 1979 gegenüber 1976 %	
1 – 9	8.607	60,9	8,3
10 – 19	12.152	70,9	9,7
20 – 49	14.495	65,6	8,5
50 – 99	8.368	58,0	6,5
100 – 199	5.536	63,3	5,1
200 – 499	4.219	50,1	4,6
500 u. m.	1.982	51,8	4,1
Insgesamt	55.359	62,8	7,1

[1] Berechnet als Verhältnis der gewerblichen Auszubildenden zu Facharbeitern, Meistern/Polieren, Tätigen Inhabern/Mitinhabern mal 100.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, Reihe 5.1, Beschäftigung, Umsatz und Gerätebestand der Betriebe im Baugewerbe 1979 (jährlich).

In die Tabelle sind auch die Ausbildungsquoten für die einzelnen Betriebsgrößenklassen mit aufgenommen. Im Durchschnitt kamen im Jahre 1979 sieben Auszubildende auf 100 Fachkräfte (einschließlich Tätige Inhaber/Mitinhaber). Höhere Quoten erreichen Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten, Betriebe bis zu 200 Beschäftigten liegen etwas darunter, während sehr große Betriebe mit über 200 Beschäftigten deutlich geringere Werte aufweisen. Die für die Nachwuchssicherung erforderliche Quote von ca. 10 Auszubildenden auf 100 Fachkräfte [1] wird mit diesen Werten noch nicht erreicht, jedoch ist gegenüber früheren Jahren eine erhebliche Verbesserung erzielt worden.

Wie in den übrigen Wirtschaftsbereichen liegt auch in der Bauwirtschaft der quantitative Schwerpunkt der Ausbildung in kleinen und mittleren Betrieben. Die Ausbildungsquoten weisen erhebliche Unterschiede zwischen den Größenklassen auf. Ur-

*) Der Tarifvertrag für das Baugewerbe umfaßt auch Bereiche, die im Bauhauptgewerbe, das ja nach statistischen Kriterien abgegrenzt ist, nicht erfaßt sind, z. B. das Fliesenlegerhandwerk. Die Bereiche sind also nicht voll deckungsgleich; die Unschärfen fallen statistisch jedoch nicht sehr stark ins Gewicht.