

Reduzierung der Fertigungstiefe; Verminderung der Arbeitsteilung durch Rückverlagerung von wichtigen Zuständigkeiten der Planung, Kontrolle und Gewährleistung in die eigentliche Produktion, was flache Hierarchien zur Folge hat; Funktionsintegration und Jobenrichment im Rahmen von Gruppenarbeit, z. B. in Fertigungsinseln; stärkere Nutzung der vorhandenen beruflichen Kompetenz.

Anfang dieses Jahres ist eine industriesoziologische Publikation des Göttinger SOFI-Instituts „Trendreport Rationalisierung“ erschienen, die speziell diesem Thema gewidmet ist. Das Institut hat darin seinen Bericht von 1984 über „Das Ende der Arbeitsteilung“ fortgeschrieben. Angesichts des massiven Einsatzes neuer Technologien wollte man wissen, wie weit in den Bereichen Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau und Chemische Industrie die Überwindung des Taylorismus durch Einführung neuer Formen des Arbeitseinsatzes fortgeschritten ist.⁷ Auch diese Untersuchung hat eine enge Berührung mit dem Thema Technikentwicklung und Qualifikationsbedarf. Sie wird Gegenstand eines Besprechungsaufsatzes in einem der nächsten BWP-Hefte sein.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Kau, W.; Ehmann, Ch., *Szenario des Berufsbildungssystems bis 1995*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Sonderveröffentlichung, Berlin und Bonn 1986

² Vgl. Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung: *Deutscher Delphi-Bericht zur Entwicklung von Wissenschaft und Technik*; im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung und Technologie (BMFT); Bonn 1993

³ Ebenda, S. 84–85

⁴ Ebenda, S. 73 ff.

⁵ Vgl. *Bundesanzeiger* vom 28. April 1987: *Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen nebst Rahmenlehrplänen vom 1. April 1987*

⁶ Vgl. Pabst, G.: *Hochtemperatur-Supraleiter — Kommerzielle Anwendung rückt immer näher*; *Handelsblatt* Nr. 188, vom 28. 9. 1994, S. 24

⁷ Vgl. Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U.: *Trendreport Rationalisierung — Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie*, edition sigma, Rainer Bohn Verlag, Berlin 1994

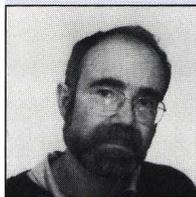
Das Ausbildungspersonal in der betrieblichen Praxis — Grundinformationen und Strukturdaten aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92

Thomas Bausch



Cand. Soz., z. Zt. wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Rolf Jansen



Diplompsychologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Im Rahmen der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 wurden auch die Personen erfaßt, zu deren Aufgaben die Ausbildung von Lehrlingen gehört. Ihre Erwerbssituation soll im folgenden untersucht und mit den Angaben der übrigen Befragten verglichen werden. Rund 5,3 Millionen Erwerbstätige beteiligen sich an der Qualifizierung von Auszubildenden — also fast jeder sechste Arbeitnehmer. Die überwiegend männlichen Ausbilder sind schulisch und beruflich deutlich besser qualifiziert als Nichtausbilder und interessieren sich stärker für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Ihre Arbeitsbedingungen sind tendenziell härter, die an sie gestellten Arbeitsanforderungen vielseitiger als die anderer Arbeitnehmer, und ihre wöchentliche Arbeitszeit ist überdurchschnittlich hoch. Trotzdem äußern sich Ausbilder deutlich zufriedener über ihre Tätigkeit.

Zur Methode

Ende 1991/Anfang 1992 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) eine repräsentative Befragung von rund 24 000 Erwerbstätigen in den alten Bundesländern zu ihrer Qualifikation und Beschäftigungssituation durchgeführt.

Erstmals konnten auch die neuen Bundesländer mit über 10 000 Erwerbspersonen¹ in die Stichprobe einbezogen werden. Weitgehend identische Befragungen wurden bereits 1979 und 1985/86 durchgeführt²; ein Vergleich der Ergebnisse über diesen Zeitraum läßt damit Rückschlüsse über Entwicklungstendenzen in diesem Bereich zu.

Für die neuen Länder sollte der Zeitpunkt der Befragung ein gutes Jahr nach der Vereinigung berücksichtigt werden. Seitdem hat sich in vielen Bereichen eine Annäherung an die Verhältnisse in den alten Bundesländern vollzogen, so daß es sich bei diesen Daten um eine Momentaufnahme handelt, deren Aussagekraft sich nicht mehr ohne weiteres auf die heutige Situation übertragen läßt. Daher liegt der Schwerpunkt der Auswertung auf den alten Ländern.

Die Erhebung erlaubt Aussagen zu allen Aspekten der Beschäftigungssituation von Ausbildern: Qualifikationsprofil, Bedarf an Fort- und Weiterbildung, Tätigkeit, Berufsverlauf, Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit; hinzu kommt eine Vielzahl von Rahmendaten wie Einkommen, Betriebsgrößen, Wirtschaftsbereiche etc.

Die Befragten sollten Auskunft darüber geben, ob „die Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb“ zu ihrer Tätigkeit gehört und ob dies als „hauptberuflicher Ausbilder“ oder „nur zeitweilig oder neben der normalen Arbeit“ geschieht. Des weiteren wurde gefragt, ob die Befragten über eine formale Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen verfügen, und die nebenberuflichen Ausbilder sollten angeben, wieviel ihrer Arbeitszeit sie für Ausbildungsaufgaben aufwenden.

Eingehendere Fragen zur Ausbildertätigkeit konnten im Rahmen dieser breit angelegten Befragung leider nicht berücksichtigt werden.³ Trotzdem lassen sich eine Reihe anderer Aspekte ermitteln, z. B. ob von den Befragten spezielle Kenntnisse im Bereich „Er-

ziehung, Pädagogik, Psychologie“ gefordert werden oder ob in dieser Hinsicht ein Weiterbildungsbedarf besteht.

Die Abgrenzung der „Ausbilder“

Als „Ausbilder“⁴ wurden damit praktisch alle die Befragten erfaßt, die in irgendeiner Form mit dieser Aufgabe betraut sind: Ausbildungsbeauftragte oder Meister ebenso wie Angestellte, die einen Lehrling gelegentlich in neue Aufgaben einführen. 1991 haben sich demzufolge 16 Prozent aller Beschäftigten an der Ausbildung beteiligt. Hochgerechnet waren 5,3 Millionen Erwerbstätige damit befaßt, den 1,66 Millionen⁵ Auszubildenden in der Bundesrepublik die für ihren späteren Beruf wichtigen Qualifikationen zu vermitteln.

In den alten Bundesländern lag zum Befragungszeitpunkt dieser Anteil mit 17 Prozent höher als in den neuen Bundesländern (elf Prozent). Danach hat es den Anschein, als würde die Ausbildung in den neuen Ländern keine so wichtige Rolle spielen. 1990, also kurz vor dem Beitritt zur Bundesrepublik, konnte hingegen noch eine Beteiligungsquote der Erwerbstätigen von 20 Prozent ermittelt werden.⁶ Daher könnte man fast von einem Zusammenbruch der Ausbildung in den neuen Bundesländern sprechen: Zum einen stellen um das Überleben kämpfende Betriebe, insbesondere neugegründete Firmen, keine Auszubildenden ein, zum anderen führte die Umstellung von einem weitgehend anders strukturierten Berufsbildungssystem zu erheblichen Reibungsverlusten.

Von den Personen, die aktiv an der Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb beteiligt sind, bezeichneten sich zwölf Prozent als **hauptberufliche Ausbilder**, das entspricht rund 513 000 in den alten und 59 000 in den neuen Bundesländern. Bei den zuständigen Stellen waren zu diesem Zeitpunkt 614 000

bzw. 50 000 „verantwortliche Ausbilder“ gemeldet⁷; eine Differenz kann sich daraus ergeben, daß die offiziell gemeldeten Hauptverantwortlichen für die Ausbildung sich nicht notwendigerweise aktiv an der Ausbildung beteiligen oder diese hauptberuflich wahrnehmen müssen. Auf der anderen Seite muß nicht jeder hauptberuflich Auszubildende auch als Verantwortlicher durch seinen Betrieb benannt worden sein.

Die Zahl der **nebenberuflichen Ausbilder**, also der ausbildenden Fachkräfte, die „nur zeitweilig oder neben ihrer normalen Arbeit“ ausbilden, liegt im Westen bei 3,93 Millionen und in den neuen Bundesländern bei 655 000. Davon ist allerdings mit 68 Prozent der Großteil „nur gelegentlich, für wenige Stunden“ mit Ausbildungsaufgaben beschäftigt; 22 Prozent wenden bis zu einem Viertel und sieben Prozent sogar bis zur Hälfte ihrer Arbeitszeit für die Ausbildung auf.

Inwieweit verfügen hauptberufliche Ausbilder über eine besondere **Ausbildereignung**, eine nachgewiesene Qualifikation für diese Tätigkeit? 33 Prozent von ihnen haben eine spezielle Ausbildereignungsprüfung abgelegt, im Osten 28 Prozent. In der beruflichen Qualifikation enthalten (wie z. B. bei Handwerksmeistern oder Rechtsanwälten) ist die Berechtigung bei jeweils der Hälfte, und neun Prozent (acht Prozent im Osten) wurde sie nach langjähriger Tätigkeit zuerkannt. Dagegen haben neun Prozent (bzw. 14 Prozent) der hauptberuflichen Ausbilder nach eigenen Angaben keine formale Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen vorzuweisen.

Eine spezielle Ausbildereignungsprüfung haben von den nebenberuflichen Ausbildern im Westen elf Prozent (im Osten vier Prozent) abgelegt, bei 26 Prozent (bzw. 31) ist diese Berechtigung in der beruflichen Qualifikation bereits enthalten, und neun Prozent (bzw. zwölf) haben die Berechtigung nach

langjähriger Tätigkeit als Ausbilder zuerkannt bekommen. Damit hat jeweils mehr als die Hälfte aller nebenberuflichen Ausbilder keine formale Ausbildungsberechtigung (Abbildung 1).

Strukturdaten

Die Anteile von Ausbildern an allen Erwerbstätigen nach **Wirtschaftsbereichen** zeigen, daß das Handwerk im Westen mit 21 Prozent Nebenberuflichen und vier Prozent Hauptberuflichen am stärksten an der Ausbildung von Lehrlingen beteiligt ist (Tabelle 1). Vergleichsweise wenige Ausbilder gibt es im

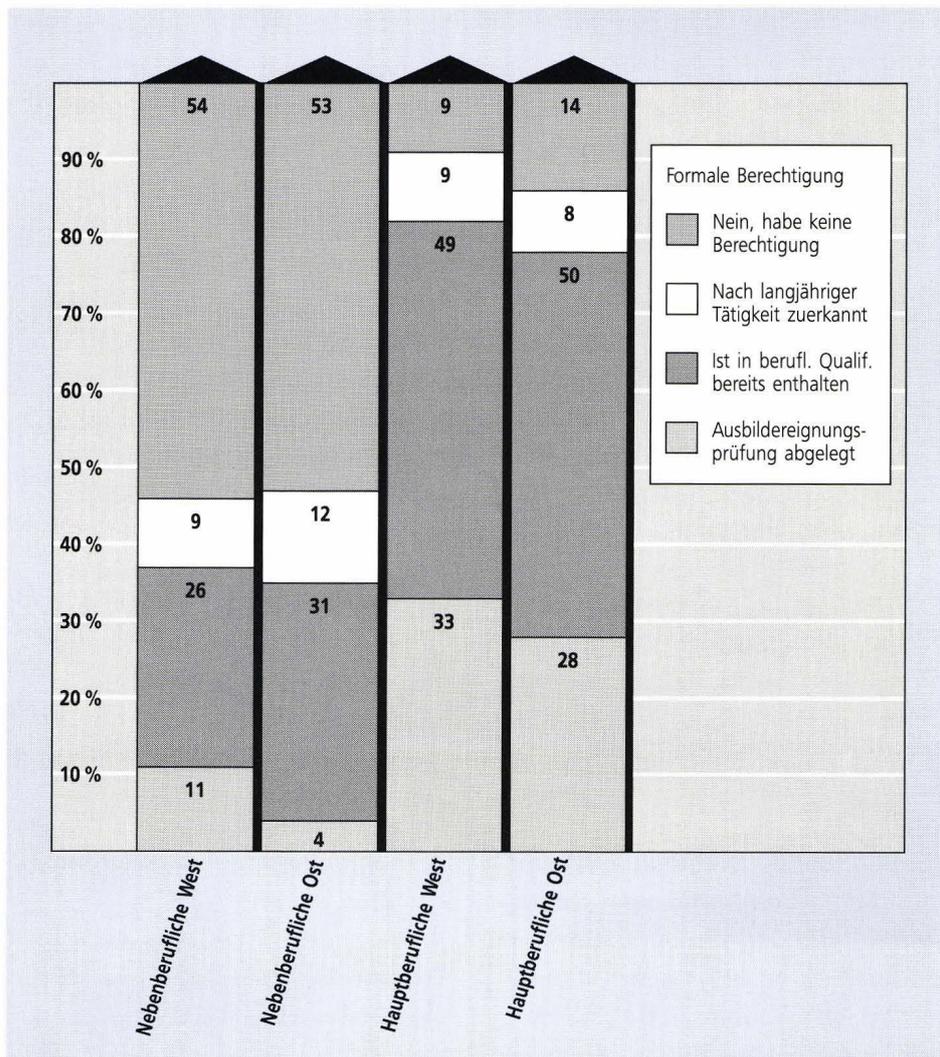
Handel und in der Industrie mit Anteilen von jeweils 13 Prozent. In den neuen Bundesländern liegen die Ausbilderanteile allgemein niedriger, selbst die Handwerksbetriebe spielten 1991 noch keine besondere Rolle (13 und zwei Prozent), da sich ihre geringe Bedeutung als Wirtschaftsbereich in der ehemaligen DDR nach wie vor bemerkbar macht.

Die **Größe des Betriebs** allein spielt für die Höhe des Ausbilderanteils an der gesamten Belegschaft so gut wie keine Rolle. Bundesweit sind die Ausbilderanteile nach verschiedenen Betriebsgrößenklassen so gut wie identisch: um die 16 Prozent. Schlüsselst man allerdings die Betriebsgrößen nach Wirt-

schaftsbereichen auf, ergeben sich wiederum deutliche Unterschiede: Die Handwerksbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sind demnach die Hauptträger der Ausbildungsleistung (im Westen Ausbilderanteil von 27 Prozent). Hohe Anteile finden sich auch im Öffentlichen Dienst, wo in der Regel eher großbetriebliche Strukturen vorzufinden sind (in Behörden mit 1 000 und mehr Beschäftigten ergibt sich im Westen ein Anteil von 24 Prozent); am anderen Ende der Skala liegen die Kleinbetriebe im Handel mit weniger als zehn Mitarbeitern (Ausbilderanteil von neun Prozent).

In welchen **Branchen** beteiligen sich besonders viele Mitarbeiter an der Ausbildung? An der Spitze stehen im Westen mit 36 Prozent aller dort Beschäftigten das Friseurhandwerk, mit 31 das Kfz-Handwerk und mit 30 Prozent das Elektrohandwerk, aber auch bei den Banken und Sparkassen sind mehr als 30 Prozent der dort Tätigen mit Ausbildungsaufgaben betraut. In Krankenhäusern (einschließlich Alten- und Pflegeheimen) und den Praxen der freien Berufe (Ärzte, Architekten, Rechtsanwälte, Steuerberater) liegt die Ausbildungsbeteiligungsquote mit 26 Prozent ebenfalls über dem Durchschnitt. Weitere Handwerksbereiche (Baugewerbe, Nahrungsmittelhandwerk, Metall-Handwerksbetriebe und Feinmechanik/Optik) folgen mit ähnlich hohen Quoten. Mit nur zehn Prozent oder noch geringeren Anteilen befinden sich am Ende der Verteilung Handelsvermittlungen, die Eisen- und Stahlherzeugung, der Bergbau, die Textilindustrie, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Landwirtschaft und schließlich mit nur zwei Prozent ausbildendem Personal das Reinigungsgewerbe. In den neuen Bundesländern hingegen fanden sich die meisten Ausbilder im Kfz-Handwerk, im Druckgewerbe, bei der Post und in den Krankenhäusern (Anteile jeweils über 20 Prozent). Nur bei den „sonstigen“ privaten Dienstleistungen und in den öffentlichen Verwaltungen hatten weniger als fünf Prozent der Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben zu tun.

Schaubild 1: **Ausbildungsberechtigungen von neben- und hauptberuflichen Ausbildern** (in Prozent)



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/92

Tabelle 1: **Ausbilder und Nichtausbilder nach Wirtschaftsbereichen** (in Prozent)

| | Insgesamt | Industrie | Handwerk | Handel | Öffentlicher Dienst | Andere Bereiche |
|---|-----------|-----------|----------|--------|---------------------|-----------------|
| Alte Bundesländer | | | | | | |
| Nebenberufliche Ausbilder | 15 | 12 | 21 | 12 | 17 | 13 |
| Hauptberufliche Ausbilder | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| Nichtausbilder | 83 | 87 | 74 | 87 | 81 | 85 |
| Befragte absolut, hochgerechnet in Tausend (= 100%) | 26 409 | 7 517 | 4 627 | 3 816 | 6 115 | 4 029 |
| Neue Bundesländer | | | | | | |
| Nebenberufliche Ausbilder | 10 | 10 | 13 | 9 | 10 | 8 |
| Hauptberufliche Ausbilder | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Nichtausbilder | 89 | 89 | 86 | 90 | 90 | 92 |
| Befragte absolut, hochgerechnet in Tausend (= 100%) | 6 744 | 1 737 | 897 | 717 | 2 286 | 969 |
| Gesamte Bundesrepublik | | | | | | |
| Nebenberufliche Ausbilder | 14 | 12 | 20 | 11 | 15 | 12 |
| Hauptberufliche Ausbilder | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Nichtausbilder | 84 | 87 | 76 | 88 | 84 | 86 |
| Befragte absolut, hochgerechnet in Tausend (= 100%) | 33 153 | 9 255 | 5 524 | 4 533 | 8 401 | 4 999 |

Quelle: BIBB/IAB Erhebung 1991/92

Die Stellung im Beruf der Ausbilder im alten Bundesgebiet zeigt, daß un- oder angelernte Arbeiter verständlicherweise nur selten für Ausbildungsaufgaben im Betrieb eingesetzt werden: an ihren Arbeitsplätzen fehlen die ausbildungsrelevanten Inhalte (Tabelle 2). Mit einem Prozent ist deren Ausbilderanteil vergleichsweise gering, denn von allen Erwerbstätigen stellen sie 16 Prozent. Anders ist das bei den unteren Angestelltenfunktionen: hier ist immerhin gut jeder zehnte als Ausbilder tätig; darüber liegen die Facharbeiter (16 Prozent) und die qualifizierten Angestellten bzw. Beamten im gehobenen Dienst (20 Prozent). Von Angestellten und Beamten in leitenden Positionen beteiligt sich insgesamt jeder vierte an der Ausbildung, ebenso

die Selbständigen, also die Inhaber (kleiner) Firmen. Am stärksten vertreten sind die Meister und Poliere mit 51 Prozent; der Ausbilderanteil unter den Meistern im Handwerk beträgt sogar 69 Prozent. Die entsprechenden Anteile liegen im Osten erwartungsgemäß unter denen der alten Bundesländer, geben aber ähnliche Verhältnisse zwischen den Gruppen wieder.

Wie sieht es mit der Beteiligung von **Frauen** an der betrieblichen Ausbildung aus? In den alten Bundesländern sind 38 Prozent aller Erwerbstätigen weiblich, und vom nebenberuflichen Ausbildungspersonal stellen sie immerhin noch 29 Prozent. Bei den hauptberuflichen fällt dieser Anteil bereits auf 19

Prozent ab, und nur fünf Prozent aller ausbildenden Meister sind Frauen. In den neuen Bundesländern lag der Ausbilderinnenanteil bei den nebenberuflichen sogar höher als der Anteil der Frauen in der gesamten Erwerbstätigenbevölkerung (45 gegenüber 44 Prozent), bei den hauptberuflich Auszubildenden waren es 31 Prozent, selbst die auszubildenden Meisterinnen stellten noch 14 Prozent. Leider ist zu befürchten, daß sich diese Relation inzwischen zuungunsten der Frauen verschoben hat.

Dieses Mißverhältnis hängt unter anderem damit zusammen, daß sich Frauen verhältnismäßig öfter in wenig qualifizierten Hilfs- oder Anlernertätigkeiten wiederfinden, in de-

Tabelle 2: **Ausbilderanteile nach Wirtschaftsbereich und Stellung im Beruf** (in Prozent, alte Bundesländer)

| | Ins- gesamt | Industrie | Hand- werk | Handel | Öffentl. Dienst | Andere Bereiche |
|---------------------------|----------------|-----------|---------------|--------|--------------------|--------------------|
| Erwerbstätige insgesamt | 17 | 13 | 26 | 13 | 19 | 15 |
| Un-, Angelernte Arbeiter | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| Facharbeiter | 16 | 13 | 22 | 12 | 15 | 8 |
| Meister, Poliere | 51 | 42 | 69 | (33) | (30) | (36) |
| Einf. Angestellte, Beamte | 11 | 9 | 8 | 7 | 19 | 7 |
| Qual. Angestellte, Beamte | 20 | 18 | 17 | 17 | 22 | 20 |
| Leit. Angestellte, Beamte | 26 | 26 | 36 | 33 | 21 | 29 |
| Selbständige | 24 | (23) | 50 | 15 | — | 14 |

Quelle: BIBB/IAB Erhebung 1991/92. Prozentanteile beziehen sich jeweils auf die einzelnen Zellen („13 % aller Facharbeiter in der Industrie sind Ausbilder“). Eingeklammerte Anteile basieren auf weniger als 100 Fällen.

nen sie verständlicherweise seltener an Ausbildungsaufgaben mitwirken können. Da eine vielfältige strukturelle Benachteiligung Frauen allgemein das berufliche Fortkommen erschwert, so muß das auch für Ausbilderinnen gelten, die ja selbst ein hohes Qualifikationsniveau erreichen müssen, um ihre Erfahrungen weitergeben zu können. Ein anderer Grund liegt darin, daß viele Frauen auf Teilzeitarbeitsplätze angewiesen sind, um überhaupt berufstätig sein zu können. Die Anleitung von Auszubildenden erfordert aber häufig eine ganztägige Begleitung, läßt sich also nicht ohne weiteres mit Teilzeitarbeit vereinbaren.

So kommt es dazu, daß selbst in Berufen oder Branchen mit einem hohen Anteil an erwerbstätigen Frauen die Ausbildungsaufgaben meist von Männern übernommen werden und der Ausbilderinnenanteil generell niedriger liegt als der der Frauen insgesamt. Am deutlichsten wird dies wohl im Berufsbereich der Gebrauchsgüterindustrie, in dem Frauen 57 Prozent der Erwerbstätigen stellen, aber nur 15 Prozent der dort Auszubildenden, oder in der Hotel- und Gaststättenbranche: Knapp zwei Drittel der dort Beschäftig-

ten sind Frauen, aber nur ein Drittel des Ausbildungspersonals.

Zum erstenmal wurden in einem Teilsample im alten Bundesgebiet auch **ausländische Erwerbstätige** in die BIBB/IAB-Erhebung einbezogen, sofern sie ausreichend die deutsche Sprache beherrschten. Obwohl es sich damit bereits um eine Positivauslese von besonders Integrierten handeln dürfte, sind unter ihnen nur sieben Prozent an Ausbildungsaufgaben beteiligt. Angesichts der notwendigen Integration der hier lebenden Ausländer wäre es aber sicherlich von Vorteil, wenn die zahlreichen ausländischen Jugendlichen im dualen System öfter auf Ausbilder mit ähnlichem kulturellem Hintergrund treffen würden.

Qualifikation der Ausbilder

Beim **allgemeinen Schulabschluß** zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern. Im Westen verfügt die Hälfte der Ausbilder über einen Hauptschulabschluß und fast ein Drittel über die mittlere Reife. Die Fachhochschulreife

haben sechs Prozent erreicht, und 14 Prozent haben das Abitur.

Anders stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern dar. Wie in der übrigen Bevölkerung hat hier lediglich ein Viertel der Ausbilder nur den Hauptschulabschluß bzw. den Abschluß der achten Klasse. Mit 59 Prozent haben fast doppelt so viele wie im Westen einen der mittleren Reife vergleichbaren Abschluß der zehnten Klasse. Dieser Unterschied ist den Bemühungen des Bildungssystems in der ehemaligen DDR seit den sechziger Jahren zuzuschreiben, den Abschluß der zehnten Klasse zum Regelabschluß zu machen und niedrigere Abschlüsse nur noch in Ausnahmefällen zuzulassen (Tabelle 3).

Eine **Lehre** abgeschlossen (und danach eventuell weitere Abschlüsse erworben) haben in den alten Bundesländern über 80 Prozent aller Ausbilder und somit häufiger als Nichtausbilder. In den neuen Bundesländern liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit Lehrabschluß allgemein höher als im Westen, entsprechendes gilt daher auch für die Ausbilder. Einen Meistertitel haben knapp die Hälfte der hauptberuflichen und rund ein Sechstel der nebenberuflichen Ausbilder erworben.

Der **höchste berufliche Bildungsabschluß**, den die Befragten erreicht haben, verteilt sich in den alten Bundesländern folgendermaßen: Fünf Prozent aller nebenberuflichen Ausbilder haben gar keine Berufsausbildung abgeschlossen (gegenüber 22 Prozent der Nichtausbilder), und beide Gruppen haben zu 55 Prozent eine Lehre beendet. Eine Fachschule (Meister/Techniker-Ausbildung) haben dafür 30 Prozent der nebenberuflichen abgeschlossen (Nichtausbilder: zwölf Prozent), und bei den Fachhochschul- bzw. Hochschulabsolventen sind es jeweils zwölf Prozent.

Von den hauptberuflichen Ausbildern hat ein Viertel einen Lehrabschluß, mehr als die

Hälfte hat erfolgreich die Fachschule besucht, und 17 Prozent waren auf einer Hochschule. Aber sogar unter den hauptberuflichen gibt es im alten Bundesgebiet vier Prozent, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben und nun selber ausbilden, ohne sich jemals persönlich in der Rolle des „Azubis“ befunden zu haben.

Während es in vielerlei Hinsicht große Unterschiede zwischen der Qualifikation von haupt- bzw. nebenberuflichen Ausbildern und Nichtausbildern geben kann, trifft dies auf die **Fremdsprachenkenntnisse** nicht zu. Im Westen beherrscht ein Drittel der Ausbilder die englische Sprache gut genug, um damit einen Briefwechsel oder Verhandlungen führen zu können, und sieben Prozent könnten dies auf französisch; über 60 Prozent sprechen keine andere Sprache gut genug. Dies mag daran liegen, daß eigenen Angaben zufolge nur zwölf Prozent aller Arbeitnehmer Fremdsprachenkenntnisse überhaupt benötigen, dementsprechend haben auch nur sechs Prozent die Absicht geäußert, in nächster Zeit diese Fähigkeiten zu vertiefen. Im Osten fühlte sich nur ein Zehntel der Ausbilder sicher genug, in Englisch diese Aufgaben zu meistern, dafür können sechs Prozent Russisch; keine ausreichenden Fremdsprachenkenntnisse haben 85 Prozent der Befragten. Dort werden Fremdsprachen noch seltener benötigt, und auch das Interesse, sich darin weiterzubilden, ist geringer.

Vor allem für Ausbilder ist es von großer Wichtigkeit, in der **Fort- und Weiterbildung** selbst besonders aktiv zu sein und auf dem neuesten Stand der Entwicklung zu bleiben, denn gerade sie sind es, die den Erwerbstätigen von morgen die Fähigkeiten weitervermitteln sollen, über die sich für lange Jahre ihre Chancen am Arbeitsmarkt bestimmen, deren Kenntnisstand aber auch für den vielzitierten „Standort Deutschland“ von entscheidender Bedeutung ist. Daher überrascht es nicht, wenn Ausbilder bedeutend weiterbildungsaktiver sind als die in

Tabelle 3: **Bildungsprofil der Ausbilder im Vergleich zu Nichtausbildern in den alten und neuen Bundesländern** (in Prozent, Angaben für die neuen Länder in Klammern)

| | Nebenberufl. Ausbilder | Hauptberufl. Ausbilder | Nichtausbilder |
|---|------------------------|------------------------|----------------|
| Allgemeinbildender Schulabschluß: | | | |
| Hauptschule | 48 (26) | 52 (26) | 57 (29) |
| Mittlere Reife | 32 (59) | 23 (50) | 22 (54) |
| Fachhochschulreife, Abitur | 20 (15) | 22 (23) | 18 (15) |
| Kein/anderer Abschluß, keine Angabe | 1 (0) | 3 (1) | 4 (2) |
| Höchster beruflicher Bildungsabschluß: | | | |
| Ohne Ausbildung | 5 (2) | 4 (0) | 22 (5) |
| Lehre | 55 (46) | 24 (13) | 55 (58) |
| Fachschule, Meisterausbildung | 30 (40) | 55 (68) | 12 (24) |
| Fachhochschule, Universität | 11 (12) | 17 (18) | 12 (13) |
| Abgeschlossene Lehre | | | |
| Abgeschlossene Meisterausbildung | 83 (84) | 82 (91) | 67 (83) |
| Gute Kenntnisse in einer anderen Sprache | 15 (18) | 46 (42) | 4 (8) |
| Weiterbildungsaktivitäten zw. 1987 u. 1992 | 38 (14) | 42 (15) | 40 (12) |
| Weiterbildungsbedarf genannt | 50 (53) | 55 (74) | 29 (41) |
| | 63 (76) | 70 (82) | 46 (66) |
| Befragte absolut, hochgerechnet in Tsd. (= 100 %) | | | |
| | 4 588 (655) | 572 (59) | 27 994 (6 744) |

Quelle: BIBB/IAB Erhebung 1991/92

dieser Hinsicht ohnehin schon sehr engagierten anderen Arbeitnehmer.

In den alten Bundesländern haben in den letzten fünf Jahren vor der Befragung mehr als die Hälfte aller Ausbilder Lehrgänge, Kurse oder Seminare besucht, die der Weiterbildung dienen; von den Nichtausbildern taten dies fast ein Drittel. Als Antwort auf die Frage, welchen persönlichen Grund diese Fortbildungsaktivitäten in erster Linie hatten, gaben haupt- und nebenberufliche Ausbilder vor allem die Erweiterung beruflicher Kenntnisse an, um zusätzlich Aufgaben übernehmen zu können (63 Prozent), und um

veraltete berufliche Kenntnisse aufzufrischen (18 Prozent); weitere elf Prozent wollten den Umgang mit neuen Techniken erlernen. In diesen Beweggründen unterscheiden sich Ausbilder kaum von den übrigen Erwerbstätigen.

Andere Möglichkeiten zur Fortbildung werden von Ausbildern ebenfalls stark in Anspruch genommen: Fast ein Drittel der nebenberuflichen und mehr als die Hälfte aller hauptberuflichen Ausbilder hat in den letzten fünf Jahren Fachmessen, Ausstellungen, Kongresse oder Fachvorträge besucht; vergleichbar hoch war die Bereitschaft, beson-

dere Aufgaben zu übernehmen, um den eigenen beruflichen Erfahrungshorizont zu erweitern.

Dementsprechend groß ist auch bei vielen Ausbildern der Wunsch, die eigenen Kenntnisse weiter aufzufrischen oder zu ergänzen: 70 Prozent der hauptberuflichen und 63 Prozent der nebenberuflichen Ausbilder sehen hier für sich einen Bedarf gegenüber 46 Prozent der Nichtausbilder, vor allem in den Gebieten Computertechnik/EDV-Hardware und Datenverarbeitung/EDV-Software, aber auch in den Bereichen Management/Organisation/Personalwesen, Produkt-/Materialkenntnisse, Arbeitsrecht und schließlich Erziehung/Pädagogik/Psychologie.

Bemerkenswert ist, daß ausgerechnet die Ausbilder für sich einen Weiterbildungsbedarf auf dem Gebiet der Pädagogik sehen, die über eine Ausbilderberechtigung verfügen und eigentlich zu diesen Themen bereits Wissen angesammelt haben, während Ausbilder ohne förmliche Berechtigung seltener Weiterbildungswünsche äußern. Es kann als eine positive Folge der von vielen Ausbildern durchlaufenen Ausbildereignungsprüfungen betrachtet werden, daß sie die Beteiligten für die rechtlichen und pädagogischen Dimensionen ihrer Tätigkeit sensibilisiert, wogegen sich die in dieser Hinsicht nicht spezifisch qualifizierten Ausbilder des öfteren nicht im klaren zu sein scheinen, durch welche Kenntnisse ihre verantwortungsvolle Tätigkeit erleichtert und verbessert werden könnte.

In den neuen Bundesländern waren die Arbeitnehmer allgemein weiterbildungsaktiver als im Westen, und das nicht erst im Zusammenhang mit den intensiven Bemühungen der Bundesanstalt für Arbeit zum Zeitpunkt der Befragung, die den sich abzeichnenden Umstrukturierungsprozeß frühzeitig durch breit angelegte Qualifizierungsmaßnahmen begleiten wollte. Auch vor der „Wende“ war eine regelmäßige Fortbildung der Beschäftigten in den Betrieben die Regel, weil die

üblicherweise nur zwei Jahre umfassende normale Berufsausbildung systematisch durch Weiterbildung ergänzt wurde.

In den letzten fünf Jahren vor dieser Befragung haben mit drei Vierteln aller hauptberuflichen und mehr als der Hälfte der nebenberuflichen die Ausbilder in den neuen Bundesländern deutlich öfter an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen als andere Erwerbstätige und in den Jahren '91 und '92 nochmals häufiger als in den Jahren zuvor.

Ausbilder sind erheblich weiterbildungsaktiver als andere Arbeitnehmer

Als Grund für dieses Engagement schätzten die Ausbilder ebenfalls die Erweiterung und Auffrischung beruflicher Kenntnisse als besonders wichtig ein, außerdem der Umgang mit neuen Techniken. Auch die anderen Möglichkeiten zur Fortbildung wurden regen genutzt: Neben den Fachmessen/-kongressen und Fachvorträgen spielten Praktika/Hospitationen sowie die Übernahme neuer Aufgaben eine besondere Rolle.

Den Wunsch nach zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen hatten dort 82 Prozent der hauptberuflichen und 76 Prozent der nebenberuflichen Ausbilder, aber auch 66 Prozent der Nichtausbilder sehen hier für sich einen Bedarf. Außer den von West-Ausbildern obengenannten Gebieten waren die Ausbilder im Osten vornehmlich an den für sie neuen Unfallverhütungs-/Sicherheits- und Umweltvorschriften sowie sonstigen Rechtskenntnissen interessiert, aber natürlich ebenfalls ganz besonders an Computertechnik und Datenverarbeitung.

Tätigkeit der Ausbilder

Die Verwendung von **Arbeitsmitteln und der Technikeinsatz** durch Ausbilder ist ähnlich wie die Weiterbildung ein wichtiger Indikator für die Qualität und Zukunftsorientierung der Ausbildung in der Bundesrepublik. Vor allem im Hinblick auf die „neuen Technologien“ versteht es sich von selbst, daß die Ausbilder ein großes Maß an Arbeitsmittelvielfalt und professionellem Technikeinsatz aufweisen sollten. Nur dann wird es ihnen möglich sein, die Auszubildenden glaubwürdig mit den neuesten Entwicklungen bekanntzumachen und zu einer offensiven Auseinandersetzung mit dem raschen technologischen Wandel in ihren Berufsfeldern anzuregen.

Allgemein betrachtet wenden Ausbilder eine größere Zahl verschiedener Arbeitsmittel an als Nichtausbilder: die Hälfte von ihnen nutzt des öfteren Transportmittel oder Fahrzeuge (vor allem Kfz.), zwei Drittel arbeiten mit Werkzeugen und Maschinen (vor allem einfaches Handwerkszeug, Meßinstrumente, angetriebene Handwerkzeuge wie Bohrmaschinen oder ähnliches), 89 Prozent mit anderen Arbeitsmitteln (wie Schreibzeug, Telefon, Schreibmaschinen oder Kopiergeräte).

Faßt man verschiedene computer- bzw. programmgesteuerte Arbeitsmittel wie CNC-Maschinen, Personal Computer, EDV-Anlagen oder CAD-Systeme unter dem Begriff „neue Technologien“ zusammen, dann arbeitet rund die Hälfte aller Ausbilder mit solchen Geräten (Nichtausbilder: 32 Prozent). Dabei überwiegt deutlich die einfache Anwendung bzw. Bedienung dieser Geräte; deren Programmierung oder Betreuung bleibt anderen überlassen.

Die Angaben der Ausbilder zu ihren **Arbeitsbedingungen** lassen den Eindruck aufkommen, daß sie durch ihre Aufgaben ten-

denziell stärker in Anspruch genommen werden als andere Arbeitnehmer. Im Westen müssen nicht nur die nebenberuflichen, sondern auch die hauptberuflichen Ausbilder häufiger schwere Lasten tragen, unter widrigen Bedingungen tätig sein oder mit gefährlichen Stoffen umgehen; aber sie arbeiten seltener in Wechselschicht. Eine vielfältige Tätigkeit kann also eine größere Zahl von Beanspruchungen mit sich bringen, ohne daß notwendigerweise die Gesamtbelastung höher liegen muß.

Noch deutlicher werden die Unterschiede im Tätigkeitsprofil bei der Frage nach den täglichen **Arbeitsanforderungen**. In den alten Bundesländern sind wiederum die hauptberuflichen Ausbilder häufiger als nebenberufliche starkem Termin- oder Leistungsdruck ausgesetzt; sie werden mehr als andere vor neue Aufgaben gestellt, in die sie sich erst hineindenken müssen; sie sollen öfter bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren; sie müssen sich mehr als Nichtausbilder ganz stark auf etwas konzentrieren oder sind auf die Zusammenarbeit mit anderen angewiesen, und sie müssen öfter Verhandlungen führen oder andere überzeugen. Diese Dinge erfordern also vor allem organisatorische und innovatorische Kompetenzen; dafür kommt es selten oder praktisch nie vor, daß ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgegeben ist oder daß sich ein Arbeitsgang ständig wiederholt.

Trotz dieser erhöhten Anforderungen ist die allgemeine **Zufriedenheit** mit der beruflichen Tätigkeit unter West-Ausbildern größer als bei Nichtausbildern: 95 Prozent der nebenberuflichen und 98 Prozent der hauptberuflichen Ausbilder sind damit sehr oder im großen und ganzen zufrieden. Auch hinsichtlich bestimmter Aspekte ändert sich an dieser positiven Einschätzung nichts: Jeweils über 90 Prozent sind im großen und ganzen oder sehr zufrieden mit dem Betriebsklima, Art und Inhalt der Tätigkeit oder den Mög-

lichkeiten, eigene Fähigkeiten anzuwenden. Kritik finden bei den befragten Ausbildern allerdings Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung sowie mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten.

Trotz anspruchsvoller Arbeitsbedingungen und hoher Anforderungen äußern sich Ausbilder zufriedener als andere über ihre Tätigkeit

Die **wöchentliche Arbeitszeit** von Ausbildern liegt vor allem im Westen höher als die von Nichtausbildern. Hier arbeiten von den nebenberuflichen 28 Prozent mehr als 40 Stunden in der Woche (Nichtausbilder: 22 Prozent). Bei den hauptberuflichen ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit noch länger: Mehr als die Hälfte arbeitet über 40 Stunden bzw. 37 Prozent sogar 50 Stunden und darüber hinaus. Einen großen Einfluß darauf hat hier aber die starke Beteiligung der Selbständigen an der Ausbildung, von denen 68 Prozent angegeben haben, gewöhnlich mehr als 50 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Selbst wenn man jede wöchentliche Arbeitszeit unter 37 Stunden als **Teilzeitarbeit** betrachtet: diese Arbeitsform spielt bei Ausbildern so gut wie keine Rolle. Kaum ein Zwanzigstel der hauptberuflichen Ausbilder arbeitet weniger als 37 Stunden, im Gegensatz zu einem Fünftel der Nichtausbilder. Allerdings sollte berücksichtigt werden, daß Teilzeitarbeitsplätze in Bereichen verbreitet sind, die durch niedrige Qualifikationsprofile auffallen und nur wenige ausbildungsrelevante Inhalte aufweisen, also nur selten Ausbildungsfunktionen erwarten lassen.

Die hohen Arbeitsanforderungen an Ausbilder und vor allem der bessere Ausbildungsstand schlagen sich dafür in höheren **Bruttoeinkommen** nieder. In den alten Bundes-

ländern sind Ausbilder in den unteren Einkommensklassen (bis DM 3 500) seltener vertreten als Nichtausbilder, nur ein Fünftel der hauptberuflichen und zwei Fünftel der nebenberuflichen Ausbilder liegen unter dieser Grenze, dafür aber 58 Prozent der Nichtausbilder. In den darüberliegenden Gehaltsklassen finden sich Ausbilder deutlich häufiger. So verdienen 15 Prozent der hauptberuflichen und acht Prozent der nebenberuflichen DM 6 000 und mehr im Monat, von den Nichtausbildern erreichen das nur fünf Prozent. Dieses gute Abschneiden liegt aber auch an der großen Zahl Selbständiger, denn von den aktiv ausbildenden Selbständigen liegen sogar 26 Prozent über diesem Wert. Daß die monatlichen Bruttoeinkommen der Ausbilderinnen deutlich unter denen ihrer männlichen Kollegen liegen, wird wohl kaum überraschen. Im Westen verdient die Hälfte aller Ausbilderinnen weniger als DM 3 000 im Monat, die untere Hälfte der Ausbilder dagegen weniger als DM 4 500 im Monat.

Bedenkt man den hohen Stellenwert der Ausbildung für die Betriebe und die oft mit großen Kosten verbundene gute Qualifikation der mit dieser Aufgabe befaßten Ausbilder, so kann die hohe jeweilige Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber nicht verwundern: Sie stellen sozusagen das **Stammpersonal** eines Betriebes dar, deren Wissen (human capital) man nur ungern verliert. Folglich sind die über 60jährigen in dieser Gruppe stärker vertreten, die unter 25jährigen werden verständlicherweise nur selten mit Ausbildungsaufgaben betraut.

Dementsprechend schätzen die Ausbilder in den alten Bundesländern das Risiko der eigenen **Arbeitslosigkeit** geringer ein. Und selbst wenn sie entlassen würden, sind die meisten von ihnen sehr zuversichtlich, leicht eine neue Stelle zu finden. Erfahrung mit Arbeitslosigkeit (gefragt wurde nach dem Zeitraum der vergangenen zwei Jahre) haben sie wesentlich seltener machen müssen.

Schlußfolgerungen

Ausbilder haben eine Schlüsselfunktion für die Qualität der beruflichen Ausbildung in der Bundesrepublik, für die Karrierechancen der Arbeitnehmer und damit auch der Leistungsfähigkeit unserer Wirtschaft. Daß sie sich dieser Verantwortung stellen, beweisen sie durch überdurchschnittliche Qualifikation, eine höhere Leistungsbereitschaft und die vielfältigen Weiterbildungsaktivitäten. Trotzdem könnte eine Reihe von Maßnahmen die Ausbilder vor Ort bei ihrer Tätigkeit unterstützen und damit den langfristigen Erfolg dieser Ausbildungskonzeption sichern helfen. Das betrifft vor allem die nebenberuflichen Ausbilder, die offensichtlich häufig der Doppelbelastung von „normaler“ Arbeit und Ausbildung ausgesetzt sind. Daher sollten die Betriebe ihre Bemühungen verstärken, die erhöhten Anforderungen an ihre nebenberuflichen Ausbilder zeitlich zu berücksichtigen und finanziell entsprechend zu honorieren.

Außerdem muß es als dringende Aufgabe verstanden werden, den Anteil an weiblichen und ausländischen Ausbildern zu erhöhen. Angesichts der weitreichenden Benachteiligung dieser Gruppen am Arbeitsmarkt sollte auch auf diesem Wege versucht werden, für sie ein Mehr an Chancengleichheit zu erreichen. Es hätte sicherlich einen positiven Einfluß auf die Motivation junger Frauen, ihre Karriereziele selbstbewußter zu verfolgen, wenn sie dabei von Ausbilderinnen unterstützt werden könnten. Und ausländische Ausbilder können eher Verständnis für die Situation junger Ausländer aufbringen oder bei Problemen vermitteln, um damit deren höhere Abbruchquote zu senken.

Ein weiteres Problem besteht schließlich in der nicht immer ausreichenden Vorbereitung vieler nebenberuflicher Ausbilder auf die pädagogischen und rechtlichen Seiten ihrer Ausbildungsaufgaben, und die in dieser Hinsicht geäußerten Mängel sollten nicht unter-

schätzt werden. Über die Hälfte der nebenberuflichen hat keine entsprechende Vorbereitung im Zusammenhang mit dem Erwerb einer formalen Ausbildungsberechtigung erfahren, und selbst hauptberufliche Ausbilder beklagen Defizite in Pädagogik oder Psychologie. In den neu geordneten Ausbildungsberufen oder dem neuen Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder werden zunehmend die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie persönliche und soziale Handlungsfähigkeit in den Vordergrund gestellt; es bleibt fraglich, inwieweit die Ausbilder selbst über die Kompetenz verfügen, diesen Auftrag umzusetzen.

Anmerkungen:

¹ Während in den alten Bundesländern nur Erwerbstätige in der Stichprobe enthalten sind, wurden in den neuen Ländern auch 1 880 Arbeitslose und 456 Umschüler zu ihrem letzten Arbeitsplatz befragt.

² Vgl. Fritz, W.; Selka, R.; Tilch, H.: *Das betriebliche Ausbildungspersonal — Strukturdaten und Ansätze zur beruflichen Weiterbildung*. In: *BWP 12* (1983) 4, S. 107
Vgl. Jansen, R.: *Grundinformationen zum Ausbildungspersonal*. In: *BWP 18* (1989) 4, S. 11

Vgl. Jansen, R.; Stoß, F. (Hrsg.): *Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland. Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin — Bonn 1993

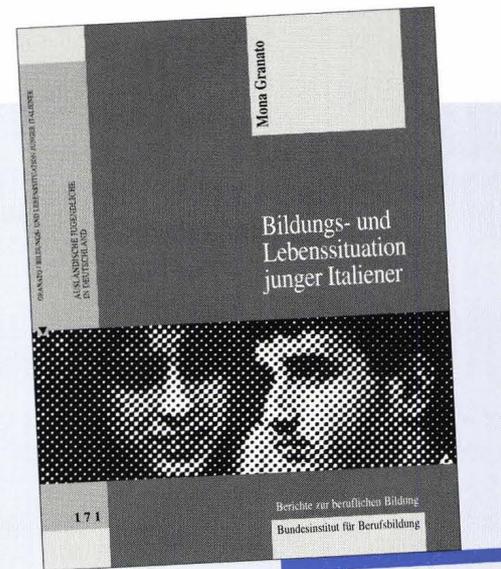
³ Weitergehende Informationen über die nebenberuflichen Ausbilder werden aber in einem derzeit laufenden BIBB-Forschungsprojekt 2.904 „Arbeitsituation, berufliches Selbstverständnis und Qualifikation ausbildender Fachkräfte“ erarbeitet.

⁴ Auch wenn hier der Einfachheit halber nur von Ausbildern die Rede ist, schließt dies selbstverständlich die Ausbilderinnen mit ein. Nicht als Ausbilder in die Analyse einbezogen wurden alle Lehrer an Berufsschulen. Sie sind zwar im schulischen Teil des dualen Systems ebenfalls an der Ausbildung von Lehrlingen beteiligt, diese Untersuchung beschäftigt sich aber ausschließlich mit der betrieblichen Ausbildung („Gehört zu Ihrer Tätigkeit auch die Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb?“). Sollten sich also Angehörige dieser Personengruppe als Ausbilder eingestuft haben, so wurden sie in der Auswertung als „Nichtausbilder“ definiert.

⁵ *Stat. Bundesamt: Fachserie II, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1992*. Wiesbaden 1994, S. 12

⁶ *Pretest im September/Oktober 1990 für diese Erhebung*. Vgl. Jansen, Rolf: *Berufliche Qualifikation der Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern*. In: *BWP 20* (1991) 3, S. 5

⁷ *Berufsbildungsbericht 1993*. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1993, S. 109



Mona Granato
unter Mitarbeit von
Bernhard Dresbach und Martina Jurisch

BILDUNGS- UND LEBENSITUATION JUNGER ITALIENER AUSLÄNDISCHE JUGENDLICHE IN DEUTSCHLAND

1994, 100 Seiten,
Bestell.Nr. 102.171,
ISBN 3-7639-0507-3,
Preis: 15.00 DM

Die Benachteiligung junger Migranten auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt ist bis heute nicht abgebaut. Zur Klärung der Ursachen führte das Bundesinstitut für Berufsbildung aufbauend auf einer Vergleichsuntersuchung von 1979/80 eine repräsentative Befragung junger Ausländer in der Bundesrepublik (alte Bundesländer) durch. Die Untersuchung ermöglichte gleichzeitig die Feststellung der Veränderungen in der Bildungs- und Lebenssituation von Ausländern in den letzten 10 Jahren.

Der vorliegende Bericht stellte die Lebenssituation der jungen Italiener im Vergleich zu der junger Migranten anderer Nationalität dar und analysiert die besonderen Einflußfaktoren, die sich auf ihre Lebensgestaltung auswirken. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssituation der jungen Italiener und Italienerinnen, wobei auch Themen wie Lebensplanung, Familie, Freunde und Freizeit in die Darstellung einbezogen sind.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG,
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld,
Telefon (0521) 911 01-0,
Telefax (0521) 911 01-79