

- 1.2 Grundsätzliche Anerkennung abschlussbezogener Weiterbildungsmaßnahmen als Erwerbstätigkeit im Sinne des BSHG.
- 1.3 Prinzipielle Nichtanrechenbarkeit unterschiedlicher Leistungsbezüge sowie Freistellung der Einkommen entsprechend den unter 1.1 genannten Mindestbeträgen von Pfändungen während der Maßnahmedauer.
- 1.4 Systematische Schaffung von Möglichkeiten der Schuldenberatung vor Eintritt in eine oder während der Dauer einer Weiterbildungsmaßnahme.

2 Kinderbetreuung

- 2.1 Schaffung von adäquaten Formen der regulären Kinderbetreuung durch Bereitstellung entsprechender Ressourcen (Mittel, Personal und Ausstattung) über die derzeitige Regelung nach § 45 AFG hinaus.
- 2.2 Darüber hinausgehende Bereitstellung von Ressourcen (Mittel, Personal und Ausstattung) zur Betreuung von Kindern in Krankheitsfällen, auch bei länger andauernden Erkrankungen, sowie während ferien- und krankheitsbedingter Schließungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen.

3 Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen

- 3.1 Verbindliche Einbeziehung vorgeschalteter Motivierungs-, Berufswahl- und Berufsvorbereitungsphasen.
- 3.2 Grundsätzliche Bereitstellung von Stütz- und Förderangeboten zum Ausgleich vorhandener oder z. B. durch Fehlzeiten neu entstehender Defizite.
- 3.3 Dauerhafte Einrichtung sozialpädagogischer Begleitung zur Bewältigung von Konfliktsituationen sowie zur Bereitstellung umschulungsbegleitender Hilfen. Schaffung von Anstellungsmöglichkeiten für Sozialpädagogische Begleitungen auch in Fällen nicht geschlossener Weiterbildungsmaßnahmen, z: B. bei betrieblichen Einzelmaßnahmen.

4 Weiterbildungspersonal

- 4.1 Hinreichende personelle Ausstattung von Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend den Erfordernissen der jeweiligen Zielgruppe.
- 4.2 Kontinuierliche Qualifizierung des Weiterbildungspersonals unter besonderer Berücksichtigung der Adressatengruppen.
- 4.3 Abschluß solcher Arbeitsverträge mit dem Weiterbildungspersonal, die die Sozialversicherungspflicht der Tätigkeit begründen und die tarifrechtlichen Regelungen beachten.

5 Arbeitsverwaltung

- 5.1 Verstärkte Qualifizierung der Berater in den Arbeitsämtern hinsichtlich der Kenntnisse, der Interpretation und der Anwendung förderrechtlicher Bestimmungen besonders hinsichtlich der Problemgruppen des Arbeitsmarkts.
- 5.2 Zusätzliche Bereitstellung von Entscheidungshilfen für die Berater in den Arbeitsämtern.
- 5.3 Einbeziehung der Durchführungsträger bei der Teilnehmergewinnung.
- 5.4 Verbesserung der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit im Hinblick auf stärkere Differenzierung zur Erhöhung der Aussagekraft (z. B. Teilnehmergruppen, Maßnahmedauer, Maßnahmeerfolg und Verbleib nach Abschluß).

6 Maßnahmefinanzierung

- 6.1 Zur Erprobung, Konkretisierung und weiteren Umsetzung der genannten Maßnahmen ist es erforderlich, auch weiterhin Modellversuche für besondere Adressatengruppen der beruflichen Weiterbildung zu fördern.
- 6.2 Beibehaltung der derzeitigen Regelung der Grundsätze zur Förderung von Wirtschaftsmodellversuchen, nach denen der Bund bis zu 75 Prozent der Kosten übernimmt.

- 6.3 Bereitstellung von Mitteln für den Transfer von Zwischen- und Endergebnissen aus Modellversuchen zur Verbesserung der Praxis der beruflichen Weiterbildung.

Zur Verbesserung der derzeitigen Praxis in Bildungsmaßnahmen für benachteiligte Adressatengruppen ist es nach Auffassung der Tagungsteilnehmer erforderlich, die folgenden Zielvorstellungen umzusetzen:

- Verringerung bzw. Verhinderung der oft hohen Fehlzeiten, die aufgrund der schlechten finanziellen Situation der Teilnehmer entstehen.
- Verminderung der Abbruchquote, die aufgrund der finanziellen Belastung der Teilnehmer entsteht.
- Vermeidung hoher Fehlzeiten und Verhinderung von Abbruch aufgrund familiärer Situation der Teilnehmer, insbesondere aufgrund der Probleme bei der Betreuung von Kindern.
- Sicherung des Erreichens von qualifizierten Abschlüssen durch Erleichterung der Umschulungssituation, z. B. durch Schaffung flexibler Modelle der zeitlichen Ausgestaltung von Maßnahmen.

Manfred Kleinschmitt / Wassyl Petrenko

Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen im Maler- und Lackiererhandwerk

Vorbemerkung

Vom April 1983 bis zum Juli 1986 ist bei den Malerwerkstätten Heinrich Schmid GmbH & Co. ein Modellversuch durchgeführt worden. An ihm waren insgesamt 133 Auszubildende beteiligt, verteilt auf die vier Niederlassungen der Firma Schmid in Reutlingen, Freiburg, Karlsruhe und Ludwigsburg. Die wissenschaftliche Begleitung hatte Prof. Dr. Karl-Friedrich Ackermann von der Universität Stuttgart übernommen. Die folgenden Aussagen zum Modellversuch orientieren sich an den Abschlußberichten der wissenschaftlichen Begleitung und des Durchführungsträgers.

1 Ausgangslage und Ziele des Modellversuchs

Den Anstoß für den Modellversuch bei den Malerwerkstätten Heinrich Schmid GmbH & Co. gab die unbefriedigende Nachwuchssituation. Nach den Erfahrungen der Firma Schmid erschien die traditionelle Ausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk weniger gut geeignet, das angestrebte Ziel der Lehrlingsausbildung zu erreichen, nämlich Bereitstellung qualifizierter Nachwuchskräfte für einen auf kundenzentrierte Organisationskultur bedachten Betrieb. Kritisiert wurden vor allem die mangelnde Markt- und Kundennähe der traditionellen Ausbildung, die mangelnde Selbständigkeit der Lehrlinge als Gehilfen der Gesellen, die geringen Möglichkeiten für Erfolgserlebnisse und schließlich die geringe Attraktivität der Ausbildung für Berufsanfänger.

Im Rahmen des Modellversuchs „Lehrlingsbaustellen“ sollte ein praxisgerechtes Ausbildungsmodell entwickelt und erprobt werden, das sich an den Gegebenheiten eines Handwerkszweiges mit starkem Kunden- und Baustellenbezug orientiert und das gekennzeichnet ist durch

- eine veränderte Ausbildungsorganisation, die in hohem Maße auf qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten der Auszubildenden abstellt und
- pädagogische Maßnahmen, die nach Art und Umfang besonders auf Förderung von Selbständigkeit, Verantwortungsbe-reitschaft und sozialen Fähigkeiten ausgerichtet sind.

Nach diesem Modell werden die Lehrlinge während ihrer Lehrzeit auf Baustellen eingesetzt und führen im Team gemeinsam mit anderen Lehrlingen alle dort anfallenden Malerarbeiten weitge-

hend selbständig und eigenverantwortlich durch. Ansprechpartner auf den Baustellen sind die sogenannten „Paten“, das sind ausgewählte Gesellen oder ältere Lehrlinge.

Dem Modellversuch liegt die Annahme zugrunde, daß die Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen

- attraktiver,
- qualitativ besser (effizienter),
- wirtschaftlicher

ist als die traditionelle Ausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk, bei der der einzelne Lehrling typischerweise in der Lehrlingswerkstatt und als Gehilfe der Gesellen auf den Baustellen ausgebildet wird.

2 Zur wissenschaftlichen Begleitung

Drei Aufgaben standen bei der wissenschaftlichen Modellversuchsbegleitung im Vordergrund:

- 1) Beschreibung und Mitgestaltung des Instrumentariums zur Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen in den Malerwerkstätten Heinrich Schmid;
- 2) unabhängige Erfolgsbeurteilung der Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen nach den Kriterien „Attraktivität“, „Qualität“ (Effizienz) und „Wirtschaftlichkeit“ im Vergleich zur traditionellen Ausbildung;
- 3) Übertragbarkeitsprüfung der Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen bei den Malerwerkstätten Heinrich Schmid auf andere Betriebe des Handwerks.

Die folgenden Forschungsmethoden wurden verwendet:

- Anonyme Mehrfachbefragung von Lehrlingen im Modellversuch und in Vergleichsbetrieben mit Hilfe standardisierter Fragebogen;
- teilnehmende Beobachtung der Ausbildung auf verschiedenen Lehrlingsbaustellen;
- Mehrfachinterviews mit der Geschäftsleitung, den Gebiets- und Niederlassungsleitern sowie mit den Lehrlingsmeistern und „Paten“ des Versuchsbetriebes, entsprechende Interviews in verschiedenen Vergleichsbetrieben mit traditioneller Ausbildung;
- teilnehmende Beobachtung von Führungskräftebesprechungen des Versuchsbetriebes während des gesamten Modellversuchs;
- Dokumentenanalyse (Auswertung interner Berichte und von anderen verfügbaren Unterlagen des Versuchsbetriebes).

3 Modellversuchsergebnisse

Aus der Aufgabenstellung des Modellversuchs leitete sich eine Reihe von Versuchs-Aktivitäten ab:

1. Entwicklung von Organisationsformen für Lehrlingsbaustellen unter besonderer Berücksichtigung des Ziels, Selbständigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Sozialverhalten der Auszubildenden zu fördern.
2. Entwicklung von Kriterien zur Auswahl von Lehrlingsbaustellen.
3. Festlegung von Anforderungs-Profilen für „Paten“ als sachkundige Betreuer der Auszubildenden auf Lehrlingsbaustellen.
4. Erarbeitung eines Schulungs-Programms für Paten im Hinblick auf ihre Betreuerfunktion auf Lehrlingsbaustellen.
5. Entwicklung von Lernhilfen für Lehrlinge.
6. Entwicklung und Erprobung von Verfahren zur Leistungs- und Lernfortschritts-Kontrolle auf Lehrlingsbaustellen und ihrer pädagogischen Nutzung.

Ergebnis dieser versuchsspezifischen Entwicklungsarbeit ist ein Ausbildungs-Instrumentarium, das die Einführung der Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen erleichterte und die Attraktivität, die Effizienz und die Wirtschaftlichkeit dieses Ausbildungskonzepts noch weiter verbessern soll. Dieses Ausbildungs-Instrumentarium

wird in der nachfolgenden Ergebnisdarstellung im einzelnen kurz beschrieben.

3.1 Organisationsformen für Lehrlingsbaustellen

Die Grundform der Lehrlingsbaustelle ist dadurch gekennzeichnet, daß eine Gruppe von Lehrlingen mit einem ausgewählten Gesellen, dem „Paten“, zusammenarbeitet. Sämtliche anfallenden Arbeiten werden von Anfang bis Ende von den Lehrlingen selbst erledigt. Der Pate ist – wenn notwendig – Informant und Mitarbeiter der Lehrlinge.

Als weitere Organisationsformen der Lehrlingsbaustelle wurden im Modellversuch fallweise praktiziert

- Lehrlingsgruppe unter Leitung eines besonders qualifizierten älteren Lehrlings als Verantwortungsträger
- Die „Ein-Mann“-Gruppe (= 1 Lehrling).

Die Präferenzen der Lehrlinge wurden durch eine Befragung ermittelt. Vier alternative Möglichkeiten standen zur Wahl:

Traditionelle Arbeitsform:

Ein Lehrling auf Gesellenbaustelle
Mehrere Lehrlinge auf Gesellenbaustelle

Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen:

Lehrlingsgruppe mit einem Gesellen (Paten)
Lehrlingsgruppe mit Lehrling als Verantwortungsträger

Von den befragten Lehrlingen auf Lehrlingsbaustellen (N = 55) wurde eindeutig die vorherrschende Organisationsform „Lehrlingsgruppe mit einem Gesellen“ gegenüber anderen Organisationsformen der Lehrlingsausbildung bevorzugt. Als Hauptargument wurde angegeben, daß man gerne mit Gleichaltrigen möglichst selbständig arbeiten, aber auf die Anleitung und Hilfe eines Fachmannes (Gesellen) bei auftretenden Problemen nicht verzichten möchte.

3.2 Auswahlkriterien für Lehrlingsbaustellen

Als Kriterien für die Auswahl von Lehrlingsbaustellen gelten:

Einverständnis des Kunden

Ob ein Auftrag als Lehrlingsbaustelle betrieben werden kann, hängt letztlich von der Zustimmung des Kunden ab. Während der Laufzeit des Modellversuchs hat die Akzeptanz der Lehrlingsbaustelle auf Seiten der Kunden zugenommen.

Rentabilität der Baustelle

Jede Lehrlingsbaustelle sollte rentabel sein. Bei der Betrachtung der Wirtschaftlichkeit ist zu beachten, daß der Stundensatz der Lehrlinge geringer ist als der eines Gesellen. Der Zeitaufwand der Lehrlinge ist jedoch um ein Mehrfaches höher als der eines Gesellen zur Verrichtung der gleichen Tätigkeit. Der Mehraufwand an Zeit hängt vom Schwierigkeitsgrad der Arbeit und vom Ausbildungsstand der Lehrlinge ab.

Pädagogische Eignung der Baustelle

Die Lehrlingsbaustelle sollte vielfältige, abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben enthalten, an denen die Lehrlinge lernen können. Es liegt an dem für die Auftragsbeschaffung zuständigen Lehrlingsmeister selbst, welches Niveau er für seine Ausbildung wählt. Er kann mit einfachen Arbeiten einsteigen und je nach Lernfortschritt seiner Lehrlinge über selbstbeschaffte Aufträge das Niveau kontinuierlich anheben.

Vereinbarte Zeitdauer der Auftragsdurchführung

Bei der Baustellenakquisition muß berücksichtigt werden, daß Lehrlinge mehr Zeit für die Auftrags erledigung benötigen als Gesellen. Die Terminvorgaben auf der Lehrlingsbaustelle sollten dem Können der Lehrlinge angemessen sein und unter Berücksichtigung etwaiger Nacharbeiten sinnvolles Lernen ermöglichen.

3.3 Anforderungsprofile für „Paten“

„Paten“ als sachkundige Betreuer der Lehrlinge auf Lehrlingsbaustellen unterstützen und entlasten den Lehrlingsmeister. Wie der Lehrlingsmeister, hat der „Pate“ zugleich Ausbildungsaufgaben und – als Baustellenleiter – arbeitsorganisatorische Funktionen zu erfüllen; daraus ergibt sich folgendes Anforderungsprofil:

Der „Pate“ ist fachlich qualifiziert, mit neuesten Arbeitsmethoden und Arbeitsvorschriften vertraut; er hat Führungsqualitäten; er ist in der Lage und bereit, mit Jugendlichen umzugehen, ihnen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln; seine Verantwortungsbereitschaft und sein Selbstvertrauen sind hoch; er ist kommunikations- und kooperationsbereit; er besitzt die Fähigkeit, mit Kunden umzugehen.

3.4 Schulungsprogramme für „Paten“

Das Ergebnis der Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen hängt wesentlich von der fachlichen und pädagogischen Qualifikation der „Paten“ ab. In der Anlaufphase des Modellversuchs gab es die Schwierigkeit, fachlich qualifizierte und hinreichend motivierte Gesellen als „Paten“ zu gewinnen. Fehlende Anreize, aber insbesondere auch Qualifikationsdefizite (in speziellen fachlichen Teilbereichen, vor allem aber im pädagogischen Bereich) waren die Ursache.

Abhilfe wurde und wird vor allem in Zukunft von einem (noch weiter auszugestaltenden) Programm zur Schulung von „Paten“ erwartet. Dieses Programm sieht regelmäßige Schulungsveranstaltungen (jeweils donnerstags ab 15.30 Uhr) vor, und zwar Fachvorträge, Seminare, Diskussionsrunden, Rollenspiele und dgl. Vermittelt werden sollen fachspezifische, ausbildungsspezifische und persönlichkeitspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten.

Die Modellversuchserfahrung läßt erste Ergebnisse erkennbar werden: Die „Paten“ sind problembewußter geworden und haben eine präzisere Vorstellung von ihrer Rolle innerhalb des gesamtbetrieblichen Geschehens gewonnen. Es zeigen sich mehr Initiativen und Verbesserungsvorschläge zur Lehrlingsbaustelle; die Zusammenarbeit mit den Lehrlingen erscheint spürbar verbessert.

3.5 Lernhilfen für Lehrlinge

Zur Unterstützung des Lernprozesses auf Lehrlingsbaustellen ist für jede sogenannte Kerntätigkeit im Malerhandwerk eine ausführliche **Tätigkeitsbeschreibung (Langtext)** vorgesehen. Sämtliche mögliche Tätigkeiten wurden auf rund 160 Kerntätigkeiten reduziert (dazu zählen „Spachteln“, „Tapezieren“ usw.). Hauptzweck der Langtexte ist es, den einzelnen Lehrling besser auf seine Arbeitsaufgaben auf der Baustelle vorzubereiten.

Eine weitere Möglichkeit der Unterstützung des Lernprozesses bieten **interaktive Lernmethoden**, die im Modellversuch versuchsweise entwickelt und eingesetzt worden sind. Es handelt sich um Videofilme (z. B. über die Tätigkeit des Tapezierens), die von computergestützten Fragen an den Benutzer (Lehrling usw.) begleitet werden. Auf die eingegebenen Antworten erhält der Benutzer vom Computer unmittelbar eine Bestätigung oder Nicht-Bestätigung; im Falle der Nicht-Bestätigung bietet das Computerprogramm eine Wiederholung des entsprechenden Filmausschnitts und der Fragen an.

Die interaktiven Lernmethoden dienen der selbständigen, praxisbezogenen und baustellengerechten Arbeitsvorbereitung der einzelnen Lehrlinge auf ihre Tätigkeit auf den Lehrlingsbaustellen. Darüber hinaus können die computergestützten Unterweisungen von den einzelnen Lehrlingen für die individuelle Prüfungsvorbereitung genutzt werden, indem sie selbständig ihren Wissensstand abprüfen und verbessern können. Für den Lehrlingsmeister bietet sich die Chance, Stärken und Schwächen bzw. Lücken der einzelnen Lehrlinge besser zu erkennen, um ggf. unterstützende Maßnahmen zu ergreifen. Schließlich können die

computergestützten Unterweisungen außerdem in der innerbetrieblichen Weiterbildung eingesetzt werden.

3.6 Leistungs- und Lernfortschrittskontrolle

Im Verlauf des Modellversuchs sind verschiedene Formen der Lernerfolgskontrolle erprobt worden.

a) Die **tätigkeitsbezogene Lernerfolgskontrolle** wurde im Modellversuch am weitesten entwickelt. In der pädagogischen Zielsetzung geht es darum, die Transparenz des Ausbildungsgeschehens auf den Lehrlingsbaustellen zu erhöhen und eine Grundlage zu schaffen für die gezielte Förderung des einzelnen Lehrlings. Wichtig sind dabei folgende Anforderungen an das Lernerfolgskontrollsystem:

- Übersichtlichkeit,
- einfache Handhabung,
- Beschränkung auf die wichtigsten Punkte.

Die im Modellversuch erprobte tätigkeitsbezogene Lernerfolgskontrolle wird im Abschlußbericht der wissenschaftlichen Begleitung (S. 40 bis 43) ausführlich dargestellt.

b) Die **personenbezogene Lernerfolgskontrolle** wurde im Modellversuch bei kleineren, überschaubaren Lehrlingsgruppen der Firmenniederlassung Reutlingen eingesetzt. In erster Linie werden personen-/persönlichkeitspezifische Faktoren und nicht so sehr tätigkeitsbezogene Daten erfaßt. Wichtiges Ziel ist es, die **Persönlichkeitsentwicklung** und den **Lernfortschritt** zu dokumentieren und zur Grundlage für die individuelle Förderung der Lehrlinge zu machen.

c) Ein **kombiniertes System der Lernerfolgskontrolle**, das Faktoren der beiden Systeme enthält, wurde zu Beginn des Modellversuchs entwickelt. Die Handhabung bereitete jedoch Schwierigkeiten; auf eine weitere Anwendung wurde verzichtet.

4 Resümee

In der **Gesamtbeurteilung** der „Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen“ nach den drei Kriterien Attraktivität, Effizienz und Wirtschaftlichkeit kommt die wissenschaftliche Begleitung in ihren Untersuchungen zu dem Ergebnis, daß die Ausgangsthese des Modellversuchs: „Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen ist attraktiver, effizienter (besser) und wirtschaftlicher“ tendenziell bestätigt werden konnten.

Angesichts der betriebspezifischen Rahmenbedingungen bei den Malerwerkstätten Heinrich Schmid GmbH, die ihren Ausdruck finden in einer für das Handwerk untypischen Betriebsgröße, einer auf neuzeitliche Markt- und Kundenorientierung ausgerichteten Organisationskultur und einer umfassenden Unternehmensstrategie, wird eine identische Anwendung des neuen Ausbildungskonzepts in anderen Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks in den meisten Fällen nicht möglich sein.

Jeder Handwerksbetrieb könnte jedoch prüfen, ob nicht bestimmte Elemente des Konzepts „Lehrlingsbaustellen“ im eigenen Betrieb anwendbar sind. Bei der Lehrlingsbaustelle handelt es sich nicht um einen normalen, sondern um einen für besondere Zwecke gestalteten Arbeitsplatz. Das hierzu entwickelte Ausbildungsinstrumentarium enthält Ansätze zur Qualitätsverbesserung für die arbeitsplatzgebundene Ausbildung im Handwerk; hinzuweisen ist zum Beispiel auf die Kriterien zur Auswahl von ausbildungsgerechten Baustellen bzw. Arbeitsaufgaben; das Schulungsprogramm für „Paten“ als sachkundige Betreuer der Lehrlinge auf Baustellen; den Einsatz von praxisgerechten Lernhilfen für Lehrlinge; Verfahren der Lernfortschrittskontrolle und ihre pädagogische Nutzung.

Hier handelt es sich zweifellos um Komponenten der Ausbildung auf Lehrlingsbaustellen, die generell auf die arbeitsplatzgebundene Ausbildung im Handwerk (und in der Industrie) übertragbar sein dürften.