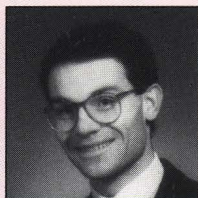


Zur Situation der Ausbilder im österreichischen Handwerk

Gerhard Niedermair



*Mag. Dr. rer. soc. oec.,
Wirtschaftspädagoge, As-
sistent an der Abteilung für
Berufs- und Wirtschafts-
pädagogik der Johannes
Kepler-Universität, Linz*

Vorgelegt wird eine Befragung von Ausbildern in Klein- und Mittelbetrieben¹ des Handwerks, die in den Monaten Mai und Juni 1994 im Bundesland Oberösterreich im Rahmen eines universitären Projektseminars durchgeführt wurde. An einer Stichprobe von 227 nebenberuflichen Ausbildern wurden Daten über deren Arbeits- und Berufssituation erhoben, wobei sich die Fragestellungen der Studie im besonderen auf Rollenverständnis, Zufriedenheit, Motivations- und Frustrationsauslöser, Qualifikation und Selbstbild konzentrierten. Der vorliegende Beitrag stellt ausgewählte Untersuchungsergebnisse fragmentarisch vor und mündet in Empfehlungen und Zukunftsanforderungen.

Ausgangslage

In Österreich wurden mit dem Stichtag 31. 12. 1994 insgesamt 127 754 Lehrlinge in 41 299 Lehrbetrieben ausgebildet. Dies stellt gegenüber dem Vorjahr einen Lehrlingsrückgang von 2,7 Prozent oder 3 605 dar.² Nahezu 90 Prozent der Ausbildungsplätze für Lehrlinge werden von Klein- und Mittelbetrieben zur Verfügung gestellt. Vom Geburtenjahrgang der Fünfzehnjährigen tritt in Österreich fast jeder zweite Jugendliche in das duale System ein, um eine berufliche Erstausbildung in einem der 240 Lehrberufe³ zu beginnen; dennoch bleiben schon viele Lehrstellen unbesetzt. Der Geburtenrückgang

und der nach wie vor anhaltende Trend zum Besuch weiterführender Schulen lassen aus dem Lehrlingsüberschuß früherer Jahre einen beängstigenden Lehrlingsmangel werden.

Effiziente Lehrlingsentwicklung und damit umfassende Erfüllung der Ausbildungsaufgaben findet in der direkten Zusammenarbeit zwischen betrieblichem Ausbilder und Lehrling statt. Ausbilder im Sinne des österreichischen Berufsausbildungsgesetzes, der Ausbilderprüfungsordnung und der Gewerbeordnung ist die unmittelbar für die Durchführung der Berufsausbildung im Betrieb verantwortliche, fachlich geeignete Person. Als fachliche Voraussetzungen legt das Berufsausbildungsgesetz fest, daß der Ausbilder die erforderlichen Fachkenntnisse besitzen (Lehrabschlußprüfung, Abschluß einer einschlägigen berufsbildenden Schule, langjährige einschlägige fachliche Tätigkeit) und die Ausbilderprüfung erfolgreich abgelegt haben muß. Die Ausbilderprüfung – gültig seit 1. Juli 1979 – erstreckt sich auf unterschiedliche Aufgabenbereiche: Ausbildungsziele, Planung, Methodik, Führungsverhalten, Gesprächsführung, Erfolgskontrolle etc.⁴ Die Ausbilderprüfung ist gemäß Gewerbeordnung auch ein eigener Prüfungsteil bei Meisterprüfungen und anderen Befähigungsprüfungen.

Für die kleineren und mittleren österreichischen Handwerksbetriebe ist der nebenberufliche Ausbilder symptomatisch, welcher neben reinen Ausbildungsaufgaben noch andere betriebliche Tätigkeiten verrichtet, unabhängig vom Anteil dieser Tätigkeiten an

der gesamten Arbeitszeit. Unter den Ausbildern sind daher – ähnlich wie in Deutschland – vielfach die Betriebsinhaber vertreten. Hauptberufliche Ausbilder, also Personen, die explizit und ausschließlich Ausbildungsfunktionen in einem Unternehmen wahrnehmen, sind hauptsächlich in Großbetrieben anzutreffen.

Forschungsdesign

Die Befragung der Lehrlingsausbilder erfolgte mittels standardisierter Interviews. Anhand eines Pretests wurde die Formulierung und Abfolge der Fragen einer Prüfung unterzogen. Einige Änderungen, zumeist formaler Natur, waren notwendig; auch der ursprünglich sehr umfangreiche Fragenkatalog wurde eingeschränkt.

Aus der Sorge um einen ausreichenden Rücklauf bei einer schriftlich-postalischen Erhebung entstand die Entwicklung dieses explorativen Konzeptes. Eine hinreichend verlässliche und valide Erfassung der Einstellungen und Erfahrungen von betrieblichen Ausbildern schien am ehesten mittels standardisierter Gespräche möglich.

Vor der endgültigen Befragung wurden die Interviewer eingeschult, wobei auf eine einheitliche Gesprächsführung besonderes Augenmerk gelegt wurde. Nachdem die Interviewer das Adressenmaterial erhalten hatten, nahmen diese mit den zu befragenden Ausbildern Kontakt auf, vereinbarten Befragungstermine und führten in der Folge die Gespräche, wobei die Interviews in der Regel pro Gesprächspartner ein bis zwei Stunden beanspruchten. Die erhobenen Daten wurden mit Hilfe des Computerprogrammpaketes SPSS (Superior Performing Statistical Software) verarbeitet und analysiert. Die Auswertung der Daten erfolgte über arithmetische Mittelwerte, Standardabweichungen, Varianzen, Mult Response Tabellen, Korrelationskoeffizienten, Kreuztabellen und Break Down Tables.

Einige Grunddaten

Die Befragung konzentrierte sich auf den handwerklichen Sektor⁵, wobei insgesamt 52 verschiedene Berufsgruppen interviewt wurden.

Die Betriebsgrößen der Lehrbetriebe verdeutlichen die überwiegend kleinbetriebliche Struktur der Lehrlingsausbildung in Österreich. Ungefähr 19 Prozent der befragten Betriebe sind Kleinbetriebe mit maximal vier Beschäftigten, 63 Prozent der Betriebe beschäftigen zwischen fünf und 24 Mitarbeiter und 18 Prozent der Betriebe beschäftigen 25 bis 100 Mitarbeiter.

In den befragten Handwerksbetrieben sind 4 767 Arbeitnehmer beschäftigt, wobei insgesamt 776 Lehrlinge ausgebildet werden. 62 Betriebe bilden einen Lehrling aus, während in 94 Unternehmen zwei bis drei Lehrlinge tätig sind. Von sieben Betrieben werden mehr als zehn Lehrlinge beschäftigt.

In 27 Prozent der befragten Betriebe sind neben dem befragten Ausbilder keine weiteren geprüften Ausbilder tätig, während ein bis zwei zusätzliche Ausbilder in 49 Prozent der Handwerksbetriebe vorkommen und in 24 Prozent der Unternehmen mehr als zwei Ausbilder tätig sind (siehe Abbildung 1).

Bei den befragten Ausbildern handelt es sich um 181 männliche und 46 weibliche Ausbilder.

Das Gros der befragten Ausbilder liegt in der Altersgruppe zwischen 26 und 55 Jahren. 21 Prozent der Ausbilder üben ihre Ausbildungsfunktion ein bis fünf Jahre aus, weitere 21 Prozent sind zwischen sechs und zehn Jahren Ausbilder, 44 Prozent der Ausbilder kommen ihren Ausbildungsaufgaben bereits zwischen elf und 25 Jahren nach und 14 Prozent sind seit über 26 Jahren in der betrieblichen Ausbildung engagiert; eine große Anzahl der befragten Ausbilder kann also auf eine langjährige Ausbildererfahrung zurückgreifen.

Rollenverständnis der Ausbilder

Mittels des Rollenbegriffes sollte dem Selbstverständnis und der Eigenwahrnehmung der betrieblichen Ausbilder nachgegangen werden. Dabei soll unbenommen bleiben, daß Sozialisationserfahrungen⁶, curriculare Vorgaben, Berufserwartungen etc. das Selbstverständnis der betrieblichen Ausbilder substantiell determinieren und die jeweilige Verhaltens- und Handlungsperspektive begründen.

Abbildung 1: Anzahl der weiteren geprüften Ausbilder

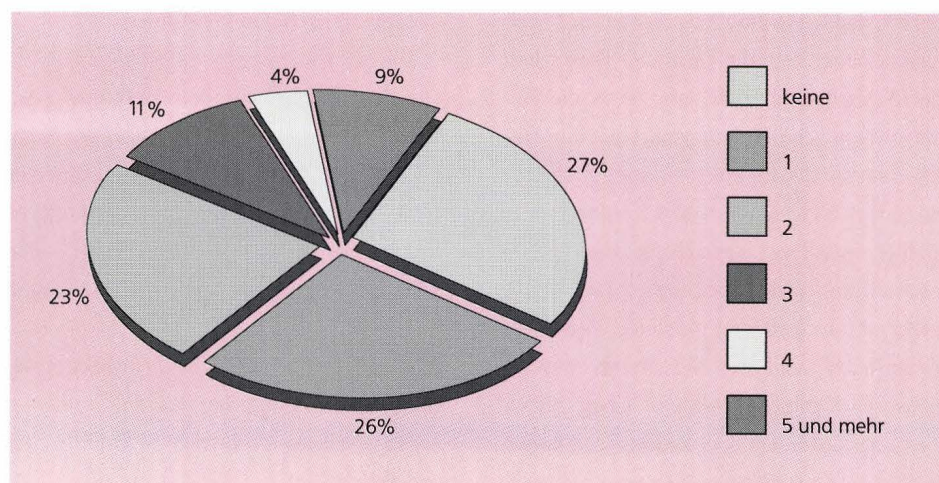


Abbildung 2: **Rollenbild des Ausbilders** (in Prozent)

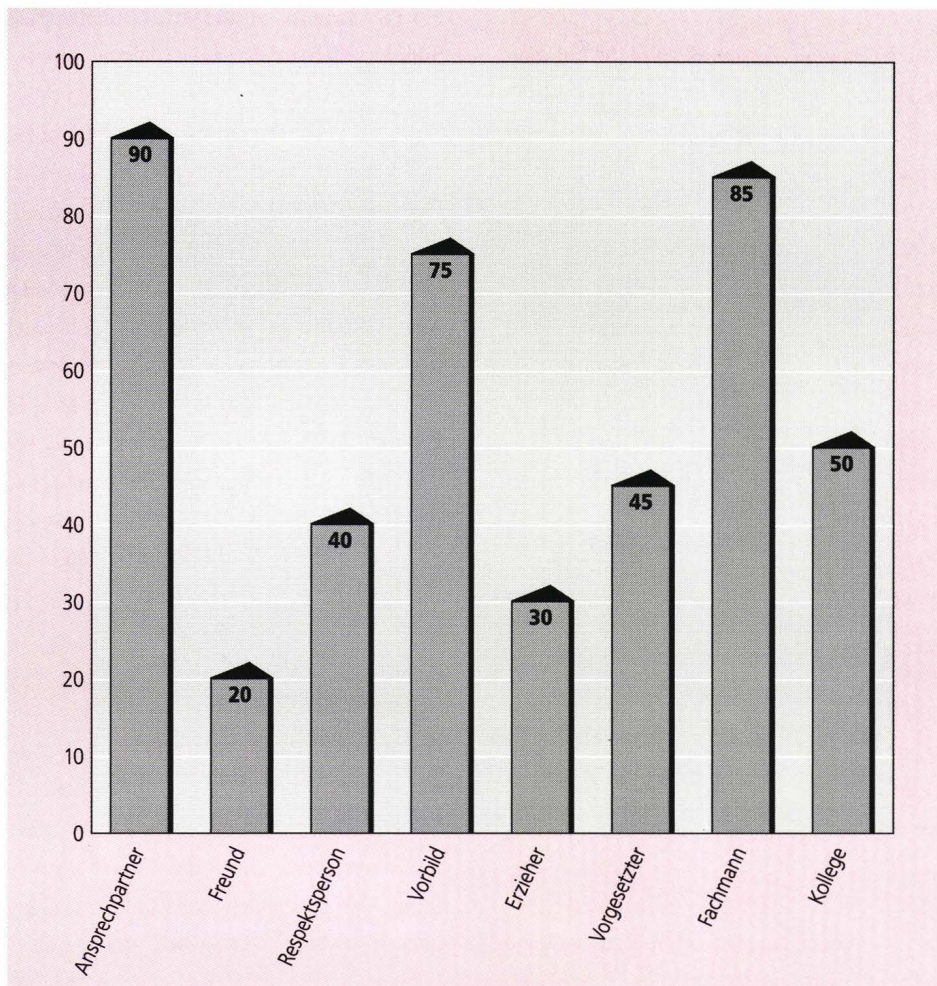


Abbildung 2 zeigt, daß sich die betrieblichen Ausbilder in erster Linie als „Ansprechpartner“ sehen, gefolgt von „Fachmann“ und „Vorbild“.

Aus den Gesprächen mit den Ausbildern ging hervor, daß die Rolle „Ansprechpartner“ sich hauptsächlich auf die fachliche Dimension der Ausbildung bezieht, also etwa die Beantwortung von Fachfragen und die Beschäftigung mit fachpraktischen Problemen inkludiert. Es wurde in diesem Kontext immer wieder aufs Tapet gebracht, primär „Fachmann/-frau“ und „Praktiker“ zu sein. Die Mehrzahl der befragten Ausbilder betrachtet daher auch fachliches Wissen als wesentlichsten Kompetenzbereich eines guten Lehrlingsausbilders und fordert folglich den Erwerb von Fachwissen auch vom Lehrling.

Ein an unmittelbarer Aufgabenbewältigung orientiertes Selbstverständnis war durchgängig feststellbar, wobei sich dieses agentive Verständnis über die Ausrichtung an ökonomischen Rationalitätskriterien, betrieblichen Erfordernissen und die Erreichung von Unternehmenszielen konstituiert.

Gleichwohl wird mit dem Terminus „Ansprechpartner“ eine sozial-affektive Komponente assoziiert, wenn davon gesprochen wird, daß „der Lehrling mit persönlichen Problemen zu mir kommen kann“ oder „Ausbilder ein entsprechendes Gespür brauchen“.

Hier wird die Rolle des Ausbilders als Ratgeber und Helfer bei privaten Problemen oder zwischenmenschlichen Schwierigkeiten ersichtlich.

Die Erzieher- und Freundesrolle schien vergleichsweise weniger häufig auf. Nach Aussagen der Befragten sei der Begriff des „Erziehers“ problembehaftet und stehe für „autoritär“ und „Schwierigkeiten mit dem Lehrling“. Obwohl die meisten Ausbilder einen partnerschaftlichen Ausbildungsstil praktizieren möchten, wird jedoch ein zu freundschaftliches, kumpelhaftes Verhältnis nicht angestrebt, da dies nach Meinung der Ausbilder unter Umständen den Erfolg der Ausbildung beeinträchtigen könnte.

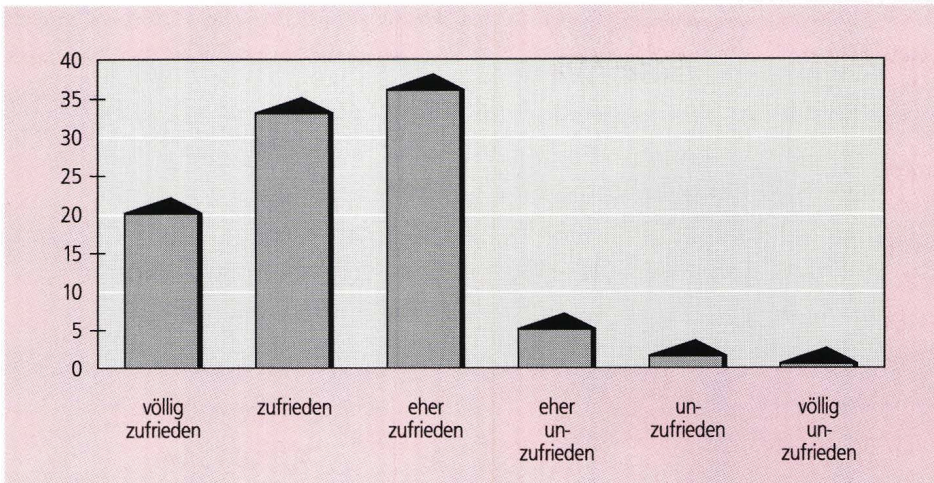
Ein reflexives, an kritisch-distanzierter Hinterfragung der Praxis ihres Berufshandelns und ihrer Berufsrolle orientiertes Selbstverständnis war bei den Befragten kaum konstaterbar. Auch die Fähigkeit des Sich-Hineinversetzens in die Rolle des Lehrlings, um aus dieser Perspektive etwa die eigene Ausbildungsleistung zu beurteilen, erscheint defizitär.

Zufriedenheit mit Ausbildertätigkeit

Im allgemeinen sind die Ausbilder mit ihrer Ausbildertätigkeit zufrieden. Abbildung 3 verdeutlicht, daß 91 Prozent der Ausbilder mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind. Nur etwa neun Prozent der befragten Ausbilder sind unzufrieden.

Für die Zufriedenheit und Motivation der Ausbilder sind das Interesse, das Engagement, die Arbeitsmoral und die Lernfreude der Lehrlinge von maßgeblicher Bedeutung. Dadurch wird auch die persönliche Beziehung zum Lehrling ausschlaggebend definiert. Ein wesentlicher Zufriedenheitsfaktor ist die Ausbildertätigkeit selbst: „Ich habe Freude am Lehren.“ oder „Die Weitergabe von Berufserfahrungen fordert mich heraus.“ Die Begeisterung für das „pädagogische Geschäft“ und die Identifikation mit den Ausbilderaufgaben war in zahlreichen Interviews augenfällig. Motivierend wirken für die

Abbildung 3: **Zufriedenheitsgrade der Ausbilder** (in Prozent)



Ausbilder überdies Lehrabschlüsse mit Auszeichnungen, die Lernfortschritte der Lehrlinge, die Erfolge bei Lehrlingswettbewerben, das Lob für die geleistete Ausbildungsarbeit durch den Chef und der Dank der Lehrlingseltern. All diese Determinanten rufen Zufriedenheit hervor und stellen auch die Hauptmotivationsfaktoren in der Lehrlingsausbildung dar, so daß 95 Prozent der

befragten Ausbilder auch in Zukunft Lehrlinge ausbilden wollen.

Motive für die Übernahme von Ausbildungsaufgaben

Die **Motive für die Übernahme von Ausbildungsaufgaben** sind aus Tab. 1 ersichtlich.

Tabelle 1: **Motive für die Übernahme von Ausbildungsaufgaben**

Rang 1	➔	Eigene Erfahrungen weitergeben können
Rang 2	➔	Wissen vermitteln
Rang 3	➔	Umgang mit jungen Menschen
Rang 4	➔	Neue berufliche Herausforderung
Rang 5	➔	Vorbild sein können

Die Rangreihung zeigt, daß die beiden am häufigsten genannten Beweggründe für die Übernahme von Ausbildungstätigkeiten die Weitergabe eigener Berufserfahrungen und die Möglichkeit zur Wissensvermittlung sind.

Interessanterweise werden gerade jene Ausbilder, die mit ihrer Tätigkeit völlig zufrieden sind, hauptsächlich durch den Umgang mit jungen Menschen und die Möglichkeit der Wissensvermittlung zur Aus-

übung der Ausbildertätigkeit motiviert. In diesem Kontext zeigen die Erhebungsergebnisse auch, daß vielen Ausbildern der Umgang mit jungen Menschen nicht immer leicht fällt; in den Interviews wurde beispielsweise auch des öfteren vom „Generationenkonflikt“ gesprochen.

Es fällt markant auf, daß vor allem jene Ausbilder, die mit ihrer Tätigkeit unzufrieden sind, den Lehrling verstärkt als billige Arbeitskraft sehen. Unzufriedene Ausbilder erachten die Arbeit mit dem Lehrling auch vielfach als notwendiges Übel, so daß folglich eine Kosten-Nutzen-Perpektive an Boden gewinnt. Darüber hinaus wurden noch folgende intrinsisch und extrinsisch gelagerten Motive genannt: Abwechslung im Tagesgeschäft, Anerkennung, Erhöhung der Berufschancen, „die am eigenen Leib verspürte schlechte und demotivierende Ausbildung und es einfach besser machen zu wollen“ und Profilierung gegenüber der Kollegenschaft.






Frustrationsfaktoren

Ein Blick auf die **Frustrationsfaktoren** zeigt bei den befragten handwerklichen Ausbildern nachfolgendes Bild auf Seite 40.

Frustrierend wirken überdies die mangelhafte Zusammenarbeit mit Eltern, die teilweise fehlenden Ausbildungsmaterialien und die defizitäre Vorbereitung auf das Berufsleben durch den Berufsschulunterricht. Ebenso wird die spärliche Kommunikation zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern beklagt; diese Kontaktdefizite werden von den Befragten u. a. auch auf das oftmals mangelnde Interesse der Berufsschullehrer für betriebliche Angelegenheiten zurückgeführt.⁷

Die Praxis zeigt deutlich, daß die Lehrlingsausbilder oft unter einem enormen Zeitdruck stehen und dieser Umstand auch als starke Belastung empfunden wird („Wir sind Getriebene!“ oder „Jeder hetzt uns.“). Es kann

Tabelle 2: **Frustrationsfaktoren**

Rang 1		Zeitdruck
Rang 2		Zu viele gesetzliche Vorschriften
Rang 3		Schlechte schulische Vorbildung der Lehrlinge
Rang 4		Mangelndes Interesse der Lehrlinge
Rang 5		Zu wenig Anerkennung der Ausbildertätigkeit

davon ausgegangen werden, daß die Platzierung von Zeitdruck an erster Stelle die Hektik des betrieblichen Tagesgeschäftes widerspiegelt. Gerade im österreichischen Handwerk mit seinen überwiegend kleinbetrieblichen Strukturen ist die Arbeitskraft des Ausbilders bei der unmittelbaren Leistungserstellung unakkommodierbar. Von daher haben Ausbilder oft nur sehr wenig Zeit zur direkten Lehrlingsausbildung. Für die Ausbilder entsteht somit evident eine konfliktbehaftete, disharmonische Situation: Einerseits sind sich die Ausbilder ihrer Verantwortung bewußt und möchten auch mit den jungen Menschen zusammenarbeiten, um ihr berufsspezifisches Wissen weiterzugeben, andererseits bleibt ihnen jedoch aufgrund der Involviertheit in den operativen, gewerblichen Aufgabenbereich und der vielen gesetzlichen Vorschriften zu wenig Zeit für eine entsprechende Ausbildungsarbeit. Nach Einschätzung der Befragten fördere dieser Streß auch häufig dirigistische Verhaltensweisen.

Hinsichtlich Vorbildung und Engagement der Lehrlinge werden das permanent sinkende Bildungsniveau, die schlechten Lernvoraussetzungen und die Unreife der Lehrlinge kritisiert; die Anzahl der „Problemlerlinge“, etwa Lehrlinge mit unterdurchschnittlichem Leistungsniveau und gravierenden Verhaltensauffälligkeiten, sei – so die Ausbilder –

markant im Steigen begriffen.⁸ Die Ursache für diese Rekrutierungstendenzen sehen die Befragten in der angeblichen Unattraktivität der Lehre, der systematischen Demotivation der jungen Leute⁹, den Statusdifferenzen gegenüber anderen Bildungsgängen und der gewaltigen Bildungsexpansion im Schulbereich. Wie die Befunde zeigen, lösen indolente, lernbeeinträchtigte Lehrlinge mitunter Irritation, Unsicherheit und Aversion bei den Ausbildern aus.

Auch Drop-Outs wirken frustrierend. Obwohl die Gründe für Ausbildungsabbrüche hauptsächlich in der Person des Lehrlings (Desinteresse, Faulheit, fehlende Arbeitsmoral etc.) geortet werden, führen einige Ausbilder das Scheitern von Lehrlingen in der Lehre auch auf die eigene Person zurück: „Ich konnte mich zu wenig um die Ausbildung kümmern“ oder „Trage auch Mitverschulden“.

Zufriedenheit mit der Ausbildung zum Ausbilder

91 Prozent der betrieblichen Ausbilder halten sich für ausreichend ausgebildet (siehe Abbildung 4). Dies wird etwa auch damit legitimiert, daß die von ihnen ausgebildeten Lehrlinge „in der Berufsschule gut ab-

schneiden“ und/oder „die Gesellenprüfung auf Anhieb schaffen“. Diese Ausbildergruppe ist grundsätzlich mit ihrer Tätigkeit auch zufriedener als jene, die ihre Ausbildung zum Ausbilder für insuffizient hält.

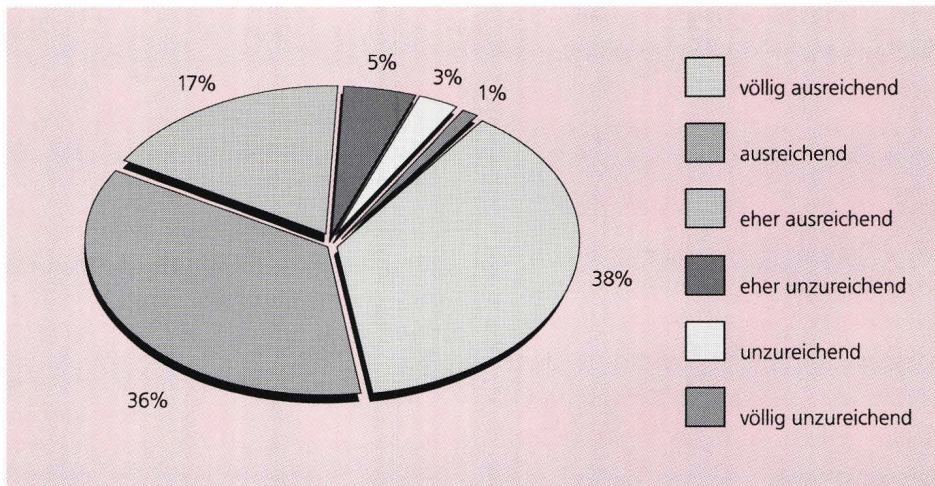
Es besteht der Wunsch der Ausbilder nach einer praxisbezogenen, attraktiven, pädagogisch-psychologischen Weiterbildung

Für unzureichend wird die Ausbildung zum Ausbilder von neun Prozent der Befragten insofern gehalten, als diese den expositorischen Aussagen nach „nicht zeitgemäß“ und „zu praxisfern“ ist. Die Studienbefunde bestätigen allerdings auch bei den mit der Ausbildung zufriedenen Ausbildern, daß diese gegenüber den in den Schulungen vermittelten Wissensbeständen erhebliche Vorbehalte haben: „Das ist doch alles Theorie, in der Praxis sieht es anders aus!“

Trotz dieser Reserviertheit gegenüber Schulungsmaßnahmen wird generell der Wunsch nach einer praxisbezogenen, attraktiven pädagogisch-psychologischen Weiterbildung laut. Auch Unterstützungsmaßnahmen von seiten der Kammern, Berufsschulen und des Ausbildungsforums¹⁰ sind gefragt.

Obwohl angemessene methodisch-didaktische Kenntnisse erkennbar sind, kann von deren exhaustiven Umsetzung in der Ausbildungsarbeit aber nicht ausgegangen werden. Diesbezüglich wären weiterführende Studien erforderlich, wobei auch die zugrunde liegenden persönlichen Werthaltungen und Deutungsmuster der Ausbilder abermalig auf die vorliegenden Studienergebnisse appliziert werden müßten.

Abbildung 4: **Einschätzung der Ausbildung zum Ausbilder**



Wertschätzung der Ausbildertätigkeit

Im Hinblick auf die Wertschätzung und Achtung der Ausbildertätigkeit veranschaulichen die Forschungsergebnisse, daß 63 Prozent der Ausbilder davon ausgehen, daß Lehrlinge, Mitarbeiter, Vorgesetzte, Berufsschullehrer, Eltern der Lehrlinge usw. die Tätigkeit des Lehrlingsausbilders grundsätzlich für wichtig erachten. Dabei vermuten die österreichischen Ausbilder, daß die Lehrlinge und deren Eltern die Ausbildertätigkeit insgesamt wesentlich positiver bewerten als etwa die Berufsschullehrer und die Gesellschaft. Nach Ansicht der Befragten ist der Status des betrieblichen Ausbilders jedoch bis dato unterbewertet: „Wir genießen nach wie vor nicht dasselbe Ansehen wie etwa Schullehrer.“¹¹ Dies wird nicht zuletzt darauf zurückgeführt, daß das Image der Lehrlingsausbildung generell „angeschlagen“ ist, der Stellenwert von Ausbildungsaufgaben innerhalb der österreichischen Betriebe meist niedrig ist und die Ausbildungstätigkeit diskriminiert wird, da diese als Nebenfunktion zu den Sachaufgaben des Ausbilders betrachtet wird. Vor allem bezüglich der Wertschätzung durch die Allgemeinheit zeigen die Befunde durchgängig die Überzeugung der befragten Ausbilder, von der

Gesellschaft nicht adäquat anerkannt und wahrgenommen zu werden.¹² Dies ist für viele Ausbilder ein frustauslösender Umstand (siehe Tabelle 2). In Anbetracht dieser deplorablen und verbesserungswürdigen Situation erhebt sich für die Befragten – neben der generellen Forderung nach einer gravierenden Steigerung der Attraktivität der Lehrlingsausbildung – die Forderung nach der Aufwertung des Ausbilders als pädagogischen Fachmann. Ansätze liegen für die Befragten beispielsweise in der Erhöhung des Stellenwertes der Ausbildungsaufgabe im Leitbild des Unternehmens, der Verbesserung der hierarchischen Positionierung von Ausbildern, einer lukrativeren Entlohnung für Ausbildungstätigkeiten, der Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie der Erhöhung der innerbetrieblichen Aufstiegschancen.

Schlußfolgerungen und Zukunftsanforderungen

Das duale System der Lehrlingsausbildung hat in Österreich eine lange Tradition. Das Zusammenwirken der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule stellt eine wichtige Ausbildungsform dar und ist ein unverzichtbarer Bestandteil des österreichischen Bildungssystems. Der Erfolg der österreichischen Lehrlingsausbildung wird maß-

geblich durch die Persönlichkeit und Qualifikation des betrieblichen Ausbilders determiniert, da dieser im Betrieb die zentrale Verantwortung für die berufliche Erstausbildung der Jugendlichen trägt. Gerade in diesem Ausbildungssegment sind neue Wege und neue Ziele in der aktuellen und zum Teil echauffierten Diskussion gefordert. Nach allem, was bisher ausgeführt wurde, sollen abschließend einige Empfehlungen und Perspektiven formuliert werden:

- Hauptberufliche Ausbilder werden in österreichischen Handwerksbetrieben auch zukünftig eine Ausnahme bleiben. Es erscheint aber wichtig, daß die nebenberuflichen Ausbilder über einen hinreichenden zeitlichen Freiraum verfügen, um all jene Aufgaben, die eine fundierte Lehrlingsausbildung ausmachen, seriös wahrnehmen zu können. Dies setzt zwangsläufig voraus, daß diese Zielgruppe von ihren sonstigen gewerblichen Aufgaben und Produktionsvorgaben angemessen entlastet wird.
- Die Aufwertung betrieblicher Ausbildungstätigkeit kann nicht von den Betrieben alleine geleistet werden. Dafür sind umfassende Anstrengungen und Sensibilisierungsmaßnahmen in vielen gesellschaftlichen Bereichen notwendig, die das duale Ausbildungssystem insgesamt tangieren.
- Trotz des konstatierbaren Engagements seitens der betrieblichen Ausbilder offenbart die Studie, daß die Ausbildung der Lehrlinge ohne Unterstützung durch andere betriebsinterne Personen kaum bewältigbar ist. In 77 Prozent der befragten Betriebe soulagieren Handwerksgehlen die Betriebsinhaber und Ausbilder bei ihren Ausbildungsaufgaben. Die Energie dieser Mitarbeiter gezielt über die Delegation von pädagogischen Aufgaben in den Ausbildungsprozeß einzubinden, ist ein sinnvoller und praktikabler Weg. Diese gängige Praxis macht aber eine entsprechende berufs- und betriebspädagogische Schulung der Gesellen in Zukunft unumgänglich.



Rolf Jansen

ARBEITSMARKT UND BERUFAUSBILDUNG IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

1995, 168 Seiten,
Bestell-Nr. 102.176,
Preis: 24.00 DM

Der vorliegende Sammelband enthält Untersuchungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern. Das Schwergewicht der Beiträge des IAB liegt auf den Fragen des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkts und auf der Vorbereitung und Evaluation von Maßnahmen und Förderprogrammen der Bundesanstalt für Arbeit. Die BIBB-Ergebnisse konzentrieren sich - seinem gesetzlichen Auftrag entsprechend - stärker auf die Probleme der betrieblichen Berufsausbildung selbst, also die der Ausbildungsplatzbewerber und der Auszubildenden, aber auch der ausbildenden Betriebe.

Die Erhebungen enthalten eine Vielzahl von Strukturinformationen über den Veränderungsprozeß in den neuen Bundesländern, die als strukturelle Hintergrundinformationen für stärker handlungsorientierte Projekte zur Lösung der dortigen Probleme angesehen werden können.

► 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

- Die Ausbilderidentität umfaßt die eigentliche Ausbildungsaufgabe, den Sinn bzw. Daseinszweck des Ausbilders im Betrieb. Fehlende Identität kann – so die Studie – zu Unsicherheit und Orientierungslosigkeit führen. Von daher ist es wünschenswert, einerseits den Daseinszweck des Ausbilders und die Ziele seiner Dienstleistungen im Betrieb verstärkt zu kommunizieren; andererseits gilt es, um schon in der Ausbildung eine entsprechende Identität bei den Ausbildern zu entwickeln, zunehmend identitätsbildende Komponenten in das Ausbildungscurriculum zu integrieren.

- Die in der Theorie festzustellende Flut an pädagogischen Methoden muß zukünftig adäquat kanalisiert werden, damit eine echte Akzeptanz entsteht und die betrieblichen Ausbilder dieses Handwerkszeug auch tatsächlich im Ausbildungsalltag einsetzen. Der Ausbilder muß dabei aber auch unbefangenen experimentieren, lernen und suchen dürfen, um die für ihn geeignetsten Ausbildungsmethoden zu finden; folglich kann auch dem Professionalisierungsanspruch bezüglich Effizienz und Authentizität des nebenberuflichen Ausbilders eminent Rechnung getragen werden.

- Im Rahmen der Studie wurde von den betrieblichen Ausbildern neben der fallweisen Kritik an der Qualität des Unterrichts in der Berufsschule auch der Wunsch nach einer engeren Kooperation mit Berufsschullehrern artikuliert.¹³ Um den Rückfall in alte Klischees und Präjudize zu vermeiden, erscheint es lohnend, die Gemeinsamkeiten der beiden Ausbildungspartner sorgfältig herauszuarbeiten. Bestehende Unterschiede sollten nicht hinwegdiskutiert, sondern Anlaß sein, sich für eine Verständigung und für eine Lösung der aus ihnen erwachsenden Probleme zu engagieren. Die Intensivierung des Beziehungsgeflechtes Betriebe-Eltern-Berufsschulen kann – so die These – einen weitreichenden Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität des dualen Systems leisten.

Anmerkungen:

¹ Die hier vorliegende Untersuchung konzentrierte sich auf Handwerksbetriebe mit maximal 100 Beschäftigten.

² Vgl. Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.): *Lehrlingsstatistik 1994*. Wien 1995, S. 1

³ Siehe Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (Hrsg.): *Lehrberufsliste (Stand: 1. Jänner 1995)*. Wien 1995

⁴ Siehe dazu die Verordnung des Bundesministers für Handel, Gewerbe und Industrie vom 25. Juli 1978 über die Durchführung der Ausbilderprüfung (Ausbilderprüfungsordnung)

⁵ Zur Auslegung des Begriffes „Handwerk“ wird auf den § 94 der österreichischen Gewerbeordnung hingewiesen, in welchem die Gewerbe, die Handwerke sind, und die mit diesen Handwerken verwandten Handwerke festgelegt sind.

⁶ In den Gesprächen wiesen die betrieblichen Ausbilder wiederholt auf die Ausbildungsphilosophie der Ausbilder und des Lehrbetriebes während ihrer eigenen Lehr- und Gesellenzeit hin: „Das hat mich geprägt!“

⁷ Siehe beispielhaft auch Berger, K.; Walden, G.: *Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule – ein Ansatz zur Typisierung*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 23 (1994) 2, S. 6

⁸ Siehe hierzu etwa Winkler, H.: *Neues aus dem Unterrichtsministerium: Berufsschulpädagogik*. In: *Österreichische Zeitschrift für Berufspädagogik*, 11 (1992/93) 2, S. 21f.

⁹ Vgl. auch Schneeberger, A.: *Attraktivität und berufliche Verwertungschancen der dualen Ausbildung*. In: *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – Mitteilungen* (1992/93) 12/11, S. 5

¹⁰ Das Ausbildungsforum der Wirtschaft wurde im Frühjahr 1994 durch die Wirtschaftskammern Österreich gegründet und will die betrieblichen Ausbilder durch umfangreiche Maßnahmen (Erfahrungsaustauschtreffen, Schulungen, Ausbildungszeitschrift, pädagogische Handbücher, Ausbildungsunterlagen usw.) bei der Lehrlingsausbildung unterstützen.

¹¹ Vgl. Lentsch, W.: *Ausbilder in Österreich*. In: *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – Mitteilungen* (1993) 4, S. 12

¹² Vgl. hier besonders die Studie zur Professionalisierung betrieblicher Ausbildertätigkeit von Schlösser, M. u. a.: *Vom Lehrgesellen zum Betriebspädagogen*. Frankfurt am Main 1989, S. 150

¹³ Siehe dazu auch die Untersuchung von Zedler/Koch, in der Unternehmungen in den westdeutschen Ländern nach ihrer Einschätzung der Berufsschule befragt wurden; Zedler, R.; Koch, R.: *Berufsschule – Partner der Ausbildungsbetriebe*. Köln 1992, S. 33ff.