

Anmerkungen:

¹ Vgl. Schober, K.: Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte. IAB-Kurzbericht Nr. 5 vom 9. 3. 1994. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit 1994

² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Perspektiven der dualen Berufsausbildung. Bielefeld 1994

³ Die SALSS GmbH, Bonn, befragte die jungen Fachleute im Auftrag des BIBB.

⁴ Die übrigen hatten ihre Ausbildung entweder noch nicht (zwei Prozent) oder bereits vor 1990 beendet (drei Prozent).

⁵ Der Bereich der „Dienstleistungsberufe“ wird im Rahmen der hier berichteten Erhebung über die Berufsgruppen 68 bis 93 der amtlichen Klassifizierung definiert. Die „übrigen Berufe“ umfassen die Berufsgruppen 01 bis 18, 33 bis 63 und 98 bis 99.

⁶ Dafür spricht auch die (hier nicht zahlenmäßig belegbare, gleichwohl aber plausible) Annahme, wonach die Motivation zur Befragungsteilnahme bei einer ungünstigen beruflichen Entwicklung (z. B. kein Übernahmeangebot) eher geringer ausfallen dürfte. Über Erfolge berichtet man lieber als über Mißerfolge.

⁷ Als Beispiel sei die Einkommenssituation junger Frauen im Einzelhandel genannt. Vgl. Westhoff, G.: Die berufliche Integration von Kaufleuten und Verwaltungsfachkräften nach einer Ausbildung im dualen System. In: Schöngen, K. (Hrsg.): Berufseinstieg unter schwierigen Rahmenbedingungen. (Veröff. in Vorbereitung)

⁸ Vgl. Westhoff, G.; Bolder, A. (Hrsg.): Entwarnung an der zweiten Schwelle? Übergänge von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben. Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 12. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1994

⁹ Eine vergleichende Übersicht über die Übergangsprobleme von Ausbildungs-, Fachhochschul- und Hochschulabsolventen findet sich in: Althoff, H.: Einige Ursachen des Facharbeitermangels. In: BWP 23 (1994) 3, S. 17–23. Althoff weist nach, daß für Hochschüler der „Übergang in eine dem Abschlußniveau entsprechende Beschäftigung (. . .) erheblich schwieriger geworden“ ist.

Einschätzung überbetrieblicher Ergänzungslehrgänge im Handwerk

Klaus Berger

Diplompädagoge, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn



Überbetriebliche Ergänzungslehrgänge sind fester Bestandteil der Berufsausbildung im Handwerk. Die Akzeptanz dieser Lehrgänge beruht weitgehend darauf, wie die Handwerksbetriebe die Kompetenz der überbetrieblichen Ausbilder einschätzen. Die Beurteilung durch die Auszubildenden erfolgt vorrangig vor dem Hintergrund der Ausbildungssituation im Herkunftsbetrieb. Aus Sicht der Auszubildenden wird die Notwendigkeit überbetrieblicher betriebsergänzender Ausbildungsphasen bestätigt. Inwieweit die überbetrieblichen Lehrgänge ihren betriebsergänzenden Bildungsauftrag tatsächlich einlösen können, dürfte auch davon abhängen, inwieweit es gelingt, betriebliche und überbetriebliche Ausbildung miteinander enger zu verzahnen. Überlegungen dazu sollen die Darstellung der empirischen Ergebnisse abschließen.

Bei der Berufsausbildung im Handwerk kommt der überbetrieblichen Ausbildung eine wichtige betriebsergänzende Aufgabe zu. Der erhebliche, mit öffentlichen Mitteln geförderte Ausbau der überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten kam auch zum Großteil der Berufsausbildung im Handwerk zugute. Angaben zur Förderungshöhe, Werkstattplatzkapazitäten und Zahlen der Lehrgangsteilnehmer sind ausreichend dokumentiert worden. Nur wenig Informationen gibt es darüber, wie die betriebsergänzende Un-

terweisung in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) von den Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden selbst eingeschätzt wird.

In diesem Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, wie betriebliche Ausbilder und Auszubildende im Handwerk die überbetrieblichen Ergänzungslehrgänge als Teil der gesamten Ausbildung beurteilen. Es wird auf empirische Daten zurückgegriffen, die zu dieser Fragestellung näheren Aufschluß geben können. Sie wurden im Jahr 1992 im Rahmen repräsentativer Befragungen zur Lernortkooperation zwischen Betrieben, Berufsschulen und ÜBS¹ gewonnen. Befragt wurden unter anderem Ausbilder aus Betrieben und ÜBS² sowie Auszubildende.

Da die Beurteilung des anderen Lernorts für die Kooperationspraxis und ihre Perspektiven von Bedeutung ist, befaßte sich ein Fragenkomplex auch mit der Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildung.

Die hier vorgestellten Auswertungsergebnisse beziehen sich auf das westdeutsche Handwerk. Dargestellt werden die Einschätzungen der Ausbilder in den Handwerksbetrieben (N = 276), die ihre Auszubildenden in überbetriebliche Lehrgänge entsenden sowie auch die Beurteilungen der Auszubildenden (N = 635), die diese Lehrgänge besucht haben.

Zur besseren Einordnung der Ergebnisse werden zeitliche und didaktische Gesichtspunkte überbetrieblicher Lehrgänge im Rahmen der Gesamtausbildung skizziert. Bei der anschließenden Darstellung der empirischen Ergebnisse werden Einflußfaktoren beschrieben, die zu Beurteilungsdifferenzen beitragen. Diese wurden mit Hilfe eines multivariaten Verfahrens (Logit-Analyse) ermittelt. Hieran schließen sich Überlegungen zu Möglichkeiten einer besseren Verzahnung der überbetrieblichen Ausbildungsphasen mit der gesamten Ausbildung an.

Zeitlicher Umfang überbetrieblicher Ausbildungs- phasen im Handwerk

Im Handwerk des alten Bundesgebiets lag die durchschnittliche Teilnahmedauer an überbetrieblichen Lehrgängen während der Fachstufe im Jahr 1992 bei 3,7 Wochen.³ Die Unterweisungsdauer ist damit, gemessen an den Ausbildungsanforderungen und der gesamten Ausbildungsdauer, in den meisten Ausbildungsberufen eher gering. Zurückgeführt wird dies zum einen auf regionale Engpässe bei den zur Verfügung stehenden Werkstattkapazitäten.⁴ Zum anderen bleibt auch die Einschätzung der Handwerksbetriebe über Notwendigkeit und Bedarf der überbetrieblichen Ergänzungsausbildung nicht ohne Einfluß auf die durchschnittliche Unterweisungsdauer in einer Kammerregion. In den meisten Ausbildungsberufen des Handwerks werden die überbetrieblichen Ausbildungsanteile für den jeweiligen Kammerbezirk in den Vollversammlungsbeschlüssen der Handwerkskammer verbindlich festgelegt. Die Bereitschaft der Mitgliedsbetriebe, ihre Auszubildenden für außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen freizustellen, dürfte hier von nicht zu vernachlässigender Bedeutung sein. Zu den Ausnahmen gehört die überbetriebliche Ausbildung im Baugewerbe, die allein im ersten Ausbildungsjahr 20 Wochen beträgt. Auf Bundesebene haben sich die Sozialparteien auch bei den Elektro- und Metallberufen des Handwerks im Zuge der Neuordnung auf Eckdaten zu Inhalten und Dauer überbetrieblicher Ergänzungslehrgänge geeinigt.

In der Berufsgruppe Metallbau und Installationstechnik sollen z. B. in der Grundbildung mit einer Gesamtdauer von drei Wochen obligatorische Lehrgänge (d. h. bundesweit verbindlich) und zusätzlich orientiert an Kapazitäten und Bedarf in den jeweiligen Kammerbezirken fakultative Lehrgänge für zwei Wochen durchgeführt werden.⁵

Didaktische Aspekte überbetrieblicher Ergänzungs- lehrgänge

Lehrgangsziele und -inhalte

Im Gegensatz zum ausbildenden Handwerksbetrieb, in dem Ausbildungsziele und -inhalte formal im betrieblichen Ausbildungsplan⁶ festgelegt sind und sich meist situationsbezogen aus dem Arbeitsvollzug ergeben, sind die Ziele und Inhalte der überbetrieblichen Ausbildungsphasen aus ihrem Anwendungsbereich herausgelöst. Sie orientieren sich am sachlogischen Zusammenhang des jeweiligen Lehrgangsthemas und sind in entsprechenden Rahmenlehrplänen vorgegeben. Diese Lehrgangspläne werden vom Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der Universität Hannover im Einvernehmen mit den Fachverbänden des Handwerks entwickelt und bei Bedarf überarbeitet bzw. der technischen Entwicklung angepaßt. Sie bauen in den Ausbildungsberufen modular aufeinander auf. Diese Lehrpläne ermöglichen den Ausbildern zwar, die Lernziele in ihrer detaillierten Festlegung planmäßig zu verfolgen, ihre curriculare Geschlossenheit beläßt den Auszubildenden aber weitgehend in der passiven Rolle des zu Unterweisenden.

Lehrgangsdurchführung

Die überbetrieblichen Lehrgänge werden fast ausschließlich von Handwerksmeistern, die als hauptamtliche Ausbilder tätig sind, durchgeführt. Bereits dadurch unterscheidet sich die Ausbildungssituation in den ÜBS von der in den meisten Handwerksbetrieben, wo Ausbildungstätigkeiten sich eher unsystematisch während des Arbeitsvollzugs ergeben und dabei nicht nur von Meistern, sondern zum Großteil auch von den Gesellen oder Monteuren durchgeführt werden. Bei der überbetrieblichen Ausbildung stehen den

ÜBS-Ausbildern praxisorientierte Übungsreihen und realitätsnahe Werkstattausstattungen zur Verfügung. Insbesondere die Ausstattungen der Lehrwerkstätten zielen darauf ab, einerseits den Stand der aktuellen technischen Entwicklung und andererseits die Bandbreite der regional anzutreffenden betrieblichen Ausstattung in ihren wichtigsten Bestandteilen widerzuspiegeln.

Auch wenn mehr als die Hälfte der ÜBS-Ausbilder (58 Prozent) angibt, in den letzten Jahren veränderte Ausbildungsmethoden einzusetzen, spricht vieles dafür, daß die Vier-Stufen-Methode als methodische Grundform weiterhin einen wichtigen Stellenwert einnimmt, zumal sie eine Gliederung der Ausbildungsinhalte voraussetzt, wie sie bei den überbetrieblichen Rahmenlehrplänen vorgegeben wird. Darüber hinaus verbirgt sich hinter dem im Handwerk noch geläufigen Begriff der überbetrieblichen Unterweisung ein methodisches Konzept, bei dem Lernziele und dahinführende Lernschritte dezidiert vorgegeben werden. Der Spielraum für eine eigenständige Erarbeitung von Lerninhalten, bei denen der Ausbilder weniger Stoffvermittler und mehr Lernförderer und -berater ist, dürfte hierbei sehr gering sein. Ein methodisches Defizit wird auch von den ÜBS-Ausbildern selbst wahrgenommen. So äußern zwei Drittel der befragten ÜBS-Ausbilder im Handwerk (69 Prozent) einen zusätzlichen Bedarf an Weiterbildungsveranstaltungen, in denen pädagogische und fachliche Inhalte aufeinander bezogen werden.

Einschätzung der überbetrieblichen Lehrgänge durch die betrieblichen Ausbilder

Ausschlaggebend ist die Kompetenz der ÜBS-Ausbilder

Ca. 60 Prozent der betrieblichen Ausbilder schätzen die überbetrieblichen Lehrgänge als

gut bis sehr gut ein. Als „nicht ausreichend“ werden sie nur von knapp vier Prozent der betrieblichen Ausbilder im Handwerk angesehen. Die Ausbilder in den neu geordneten Elektro- und Metallberufen des Handwerks heben sich in ihrer Beurteilung deutlich von den Ausbildern der übrigen Handwerksberufe ab. Während lediglich jeder dritte betriebliche Ausbilder für die Elektro-/Metallberufe die überbetriebliche Ausbildung nur befriedigend und schlechter einschätzt, ist dies bei den anderen Handwerksberufen bei jedem zweiten Ausbilder der Fall (Abbildung 1). Abhängig ist diese unterschiedliche Bewertung davon, wie die betrieblichen Ausbilder die Kenntnisse des Betriebsalltags, besonders die fachliche und pädagogische Kompetenz der ÜBS-Ausbilder, einschätzen.

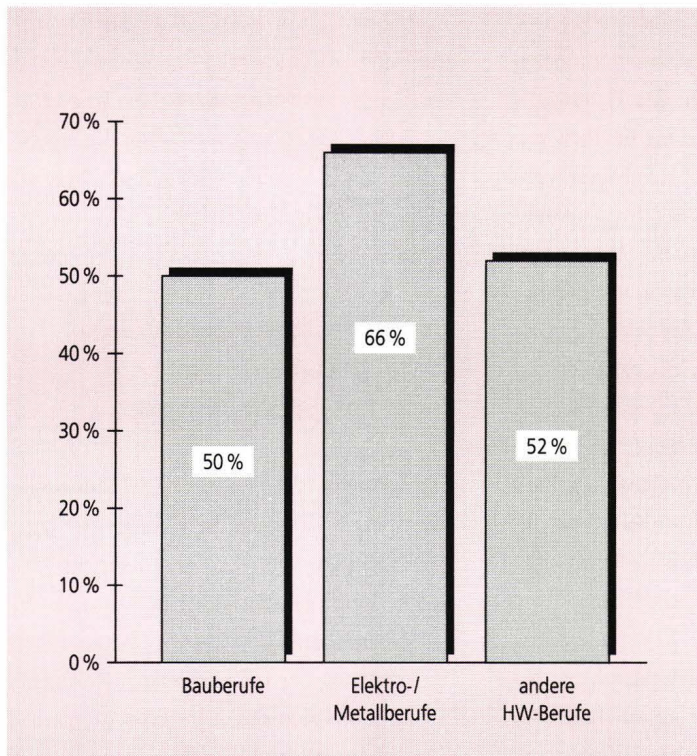
Diese wird von den Betriebsausbildern für die Elektro- und Metallberufe im Handwerk signifikant⁷ häufiger mit gut bis sehr gut beurteilt als bei den übrigen Ausbildern. Dieser berufsspezifische Unterschied in der Kompetenzbeurteilung spiegelt sich auch bei einem Vergleich des tatsächlichen Weiterbildungsverhaltens von ÜBS-Ausbildern in den Elektro- und Metallberufen mit den Weiterbildungsaktivitäten von ÜBS-Ausbildern für andere Ausbildungsberufe des Handwerks wider. Während in den Jahren 1990/91 fast jeder zweite ÜBS-Ausbilder im Metall- und Elektrobereich zehn⁸ und mehr Tage pro Jahr für berufliche Weiterbildung aufwendet, konnte eine solche Weiterbildungsintensität nur bei jedem zehnten ÜBS-Ausbilder in den übrigen Berufsfeldern verzeichnet werden. Keine Bedeutung für die Beurteilung hat dagegen die unterschiedliche Dauer der überbetrieblichen Ausbildungsphasen bei den Bauberufen, Elektro-/Metallberufen und den anderen Ausbildungsberufen des Handwerks. Auch Betriebe, die angeben, nur eine für die Ausbildung begrenzt nutzbare Ausstattung zu besitzen und die damit potentiell stärker auf die ergänzende Ausbildungsleistung der ÜBS angewiesen sind, zeigen keine Tendenz zu einer vergleichsweise positiveren

Bewertung der überbetrieblichen Ausbildung. Somit nimmt die überbetriebliche Ausbildung als notwendige Ergänzung betrieblicher Ausbildung in der Wahrnehmung der Handwerksbetriebe auch dann keine entscheidende Bedeutung ein, wenn die eigene betriebliche Ausbildungssituation eher zu wünschen übrig läßt.

Überbetriebliche Lehrgangsdauer im Baugewerbe findet nur geteilte Akzeptanz

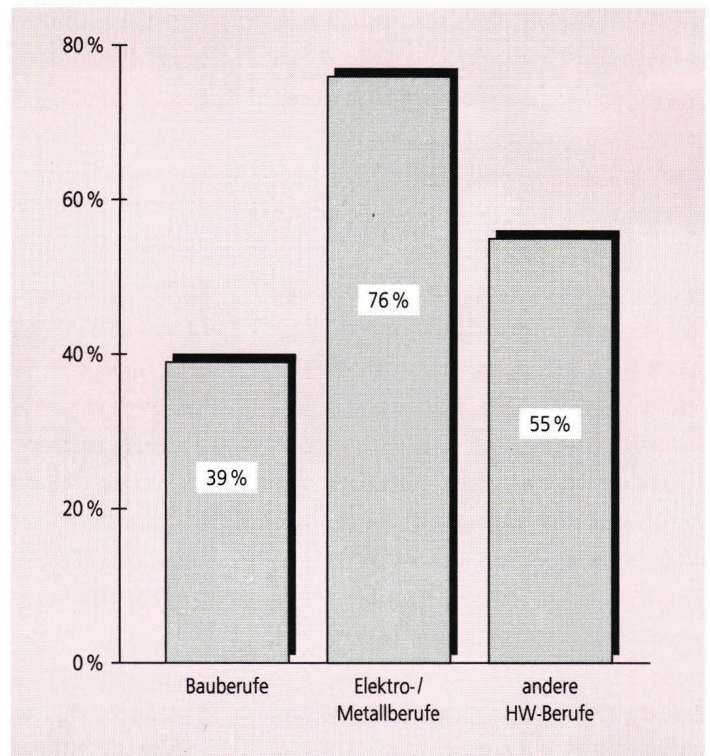
Die zeitliche und finanzielle Belastung, die die überbetrieblichen Lehrgänge für viele Betriebe bedeuten, gewinnt dann an Gewicht, wenn die betrieblichen Ausbilder zu einer eher zurückhaltenden bis negativen Einschätzung der ÜBS-Lehrgänge gelangen. So sprechen sich nur zehn Prozent der betrieblichen Ausbilder mit einer positiven Beurteilung für eine Verkürzung der überbetrieblichen Ausbildungsanteile aus, dagegen treten bei einer negativeren Einschätzung der Lehrgänge immerhin 38 Prozent der Ausbilder. Unter den Befürwortern einer Verkürzung stellen die Ausbilder in den Bauberufen mit 57 Prozent dieses Berufsbereichs den größten Anteil. Zu berücksichtigen bleibt bei diesem Ergebnis, daß die Sozialparteien des Baugewerbes in den siebziger Jahren zur Hebung der Ausbildungsqualität in den Bauberufen dem überbetrieblichen Ausbildungsanteil ein vergleichsweise großes Gewicht eingeräumt haben. Die Ausbilder der übrigen Handwerksberufe sind dagegen mehrheitlich (ca. 60 bis 70 Prozent) zumindest für eine Beibehaltung der derzeitigen Unterweisungsintensitäten. Fast jeder sechste Ausbilder in den neu geordneten Elektro- und Metallberufen spricht sich sogar für eine Verlängerung der überbetrieblichen Ausbildung aus (Tabelle). Die Gründe für dieses positivere Votum im Metall- und Elektrohandwerk lassen sich anhand der vorliegenden empirischen Daten nicht ermitteln. Es ist aber zu vermuten, daß viele Ausbildungsbetriebe im

Abbildung 1: **Anteil der betrieblichen Ausbilder, die die überbetriebliche Ausbildung mit sehr gut bzw. gut beurteilen**



Erhebung BIBB Bonn/Universität Dortmund 1992

Abbildung 2: **Anteil der Auszubildenden mit der Einschätzung: Die überbetriebliche Ausbildung hat mir viel gebracht**



Erhebung BIBB Bonn/Universität Dortmund 1992

Elektro- und Metallhandwerk sich durch die veränderten Anforderungen in den neu geordneten Ausbildungsberufen überfordert fühlen. Die häufig noch sehr geringen überbetrieblichen Unterweisungsintensitäten bei den anderen Handwerksberufen führen dazu, daß hier immerhin 23 Prozent der Ausbilder eine Verlängerung der überbetrieblichen Ausbildung für sinnvoll halten. Damit wird der zunächst einmal extern an die Betriebe herangetragene Bedarf für überbetriebliche Ausbildungsphasen auch von diesen Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb selbst als Notwendigkeit erkannt.

Auszubildende befürworten eine Ausweitung der ÜBS-Lehrgänge

Fast zwei Drittel der befragten Auszubildenden hat die überbetrieblichen Lehrgänge

„viel gebracht“. Dieses positive Urteil gründet sich bei den meisten Auszubildenden auf einen Vergleich der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten. So ist von erheblicher Bedeutung, daß die Auszubildenden in der überbetrieblichen Lehrwerkstatt besser als im Betrieb praktische Übungen durchführen können, was aus ihrer Sicht den Lerneffekt deutlich erhöht. Ein weiterer Einflußfaktor für eine positive Einschätzung besteht darin, daß den ÜBS-Ausbildern bessere Möglichkeiten als in der betrieblichen Ausbildungssituation für eine Verbindung von Theorie und Praxis zuerkannt werden.⁹ Hierbei kommt es zu deutlichen berufsspezifischen Einschätzungen, die sich insbesondere beim Vergleich zwischen den Auszubildenden der Elektro-/Metall- und Bauberufe zeigen. Drei Viertel der Auszubildenden der Elektro-/Metallberufe äußern eine positive Einschätzung des Nutzens überbetrieblicher Ausbildungsphasen, wohingegen 61 Prozent der Auszubildenden in

den Bauberufen angeben, daß die Lehrgänge ihnen nur „wenig“ oder sogar „nichts gebracht“ haben. Bei den übrigen Auszubildenden teilen 55 Prozent die positive Einschätzung.

Die mehrheitlich positive Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildung führt denn auch dazu, daß mehr als jeder zweite Auszubildende (53 Prozent) sich für eine Ausweitung der Lehrgangszeiten ausspricht und knapp jeder Dritte (30 Prozent) zumindest eine Beibehaltung für sinnvoll erachtet. Auch bei diesen Meinungsäußerungen kommt es wieder zu signifikanten¹⁰ berufsspezifischen Unterschieden, die sich in einem deutlichen Unterschied zwischen den Vorschlägen der Auszubildenden der Bau- und der Elektro-/Metallberufe äußern. Während die Auszubildenden der Elektro-/Metallberufe mit einem Anteil von 68 Prozent die Meinung, die Lehrgänge sollten ausgeweitet werden, am häufigsten teilen, sprechen sich knapp 57

Prozent der Auszubildenden in den Bauberufen für eine Verkürzung der vergleichsweise langen überbetrieblichen Ausbildungsphasen im Baugewerbe aus. Damit bekommt die Tendenz, die sich bereits in den Äußerungen der Ausbilder zu einer zeitlichen Veränderung bei den überbetrieblichen Lehrgängen andeutete, besonders in der Abgrenzung zwischen den Elektro-/Metall- und den Bauberufen deutliche Konturen. Jedoch nimmt bei den Auszubildenden die Wahrnehmung der Ausbildungssituation im Betrieb eine erheblich größere Bedeutung bei der Beurteilung der ÜBS-Lehrgänge ein als dies bei den Ausbildern festzustellen ist. So wird die für die Ausbildung nutzbare technische Ausstattung des Ausbildungsbetriebs von 55 Prozent der Auszubildenden in den Bauberufen für sehr gut bis gut beurteilt, während nur knapp jeder dritte Auszubildende (31 Prozent) in den Elektro-/Metallberufen des Handwerks zu einer solchen günstigen Beurteilung kommt. Bei den Auszubildenden in den übrigen Ausbildungsberufen liegt der Anteil mit positiver Beurteilung wiederum bei 61 Prozent. Auch hinsichtlich des Auftretens ausbildungsfremder Arbeiten im Betrieb scheint die Befürwortung von längeren überbetrieblichen Ausbildungszeiten insbesondere bei den Auszubildenden der Elektro-/Metallberufe verständlich zu sein. Mehr als jeder dritte (35 Prozent) der Elektro-/Metall-Auszubildenden gibt hier an, daß ihm (sehr) häufig Aufgaben übertragen werden, die nicht zur Ausbildung gehören. Gleich groß ist dieser Anteil bei den Auszubildenden in den anderen

Handwerksberufen. Bei den Bauberufen fühlt sich hiervon nur jeder vierte betroffen.

Die positive Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildung gibt damit weniger einen Hinweis auf die Lehrgangsqualität in den ÜBS, vielmehr zeigt sich in den Beurteilungen der Auszubildenden die Notwendigkeit einer betriebsergänzenden Ausbildung und teilweise auch das Erfordernis, die betriebliche Ausbildungssituation zu verbessern. So kommt jeder zehnte Auszubildende zu dem Urteil, daß die überbetriebliche Ausbildung wenig bzw. nichts gebracht habe, obwohl der ÜBS Vorteile gegenüber dem Ausbildungsbetrieb bei praktischen Übungen und der Verbindung zwischen Theorie und Praxis bescheinigt werden. Dies deutet darauf hin, daß diese Auszubildenden zwar die Ausbildungssituation in den Lehrwerkstätten gegenüber der ihres Herkunftsbetriebes als lernfördernder einschätzen, sie jedoch wenig Möglichkeiten erhalten, das dort Gelernte im Betrieb auch zum Einsatz zu bringen. Dies scheint zu der Erkenntnis zu führen, zwar einen guten Lehrgang besucht zu haben, der ihnen aber für die darauffolgende betriebliche Ausbildungspraxis „nur wenig“ bzw. „nichts gebracht“ hat. Daraus läßt sich schließen, daß zumindest bei diesen Auszubildenden nur unzureichende Möglichkeiten für die Anwendung des überbetrieblich Gelernten im Herkunftsbetrieb bestehen. Die bereits erwähnten Ergebnisse zur betrieblichen Ausbildungssituation lassen auf einen noch größeren Kreis von Auszubildenden schließen,

bei dem nach Lehrgangsbesuch ein Lerntransfer in der betrieblichen Ausbildungssituation nur unzureichend gelingt.

Zur Einbindung der überbetrieblichen Ausbildung in den gesamten Ausbildungsprozeß

Die empirischen Ergebnisse zeigen, daß die überbetriebliche Ergänzungsausbildung von Ausbildern und Auszubildenden mehrheitlich positiv beurteilt werden. Eine Ausweitung der überbetrieblichen Ausbildung wird nicht nur von großen Teilen der Auszubildenden gewünscht, sondern auch bei den Ausbildern in den Betrieben gibt es teilweise eine Bereitschaft, die Auszubildenden länger für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen freizustellen als bisher.

Diese positiven Einschätzungen der Ergänzungslehrgänge sagen noch wenig darüber aus, welche Voraussetzungen im Herkunftsbetrieb oder in der Berufsschule vorliegen, um das überbetrieblich Gelernte im Rahmen der weiteren Ausbildung zu vertiefen. So kann die systematische Lehr- und Lernorganisation der überbetrieblichen Ausbildung zwar begrenzt auf die Lehrgangssituation und die unmittelbaren Lehrgangsziele einen positiven Lernerfolg ermöglichen, aber zu berücksichtigen bleibt, daß die Nutzung praxisnaher Ausstattungen in den überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten allein den Aus-

Tabelle: **Zeitanteile überbetrieblicher Ausbildungsphasen in der Sicht von betrieblichen Ausbildern und Auszubildenden im Handwerk**

Auszubildende			Der Zeitanteil der ÜBS-Lehrgänge sollte . . .	betriebliche Ausbilder		
Bauberufe	Elektro-/Metallberufe	andere Handwerksberufe		Bauberufe	Elektro-/Metallberufe	andere Handwerksberufe
13 %	68 %	49 %	ausgeweitet . . .	4 %	14 %	23 %
30 %	25 %	39 %	nicht verändert . . .	39 %	72 %	59 %
57 %	7 %	12 %	vermindert werden	57 %	14 %	18 %

zubildenden noch nicht unbedingt dazu befähigt, das Gelernte im Herkunftsbetrieb oder in einer späteren Berufstätigkeit erfolgreich anzuwenden. Liegen die betrieblichen Voraussetzungen für einen notwendigen Lerntransfer nicht vor, ist davon auszugehen, daß die überbetrieblich erworbene Fachkompetenz der Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb selbst keine ausreichende Verwendung findet. Wird diese aber nicht genutzt, dürfte sie bis zu einem späteren beruflichen Einsatz verkümmert und nur mit erneutem Aufwand durch wiederholte Fortbildungsanstrengungen zu aktualisieren sein.

In diesem Zusammenhang sind verschiedene betriebliche Ausgangslagen für eine betriebliche Ergänzungsausbildung denkbar. So kann vermutet werden, daß gerade in den Betrieben, die eine Ausweitung der überbetrieblichen Ausbildungsphasen befürworten, ein betriebsbezogener Bedarf an den überbetrieblich vermittelten Qualifikationen besteht. Dieser Bedarf dürfte eine wichtige Ausgangslage dafür bieten, die neu erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten auch im betriebspraktischen Einsatz zu erproben. Hierzu wäre eine betriebliche Ausbildungsorganisation erforderlich, die ein Aufgreifen überbetrieblicher Ausbildungsinhalte im Betrieb einplant und eine entsprechende Kooperation von Ausbildern und Berufsschullehrern aller beteiligten Lernorte zur Voraussetzung hätte.

Nicht immer braucht hierbei die Organisation unmittelbarer betrieblicher Übungsmöglichkeiten für die ÜBS-Lehrgangsinhalte im Vordergrund zu stehen. Dies ist besonders dann von geringerer Bedeutung, wenn das Ziel eines ÜBS-Lehrgangs vorrangig darin besteht, ausstattungsbedingte Spezialisierungen bei der betrieblichen Ausbildung beispielsweise dadurch aufzufangen, daß die Auszubildenden lernen, Maschinen- und Gerätemodelle zu bedienen, die sich von denen im Herkunftsbetrieb unterscheiden. Hier bietet sich eher an, daß die Berufsschule

durch die Vermittlung grundlegender Wissens- und Kenntnisstrukturen zur Sicherung des überbetrieblichen Lernerfolgs beiträgt.

Verfolgen die überbetrieblichen Lehrgänge das Ziel, Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die im Ausbildungsbetrieb aufgrund seiner spezialisierten Produktions- und Dienstleistungsstruktur keine oder nur eine marginale Bedeutung einnehmen, stellt sich die Frage, wie das häufig nur in kurzen Lehrgangsphasen Gelernte auch betrieblich fortgeführt und in den weiteren Ausbildungsprozeß eingebunden werden kann. Hier wäre zu überlegen, ob es nicht sinnvoll ist, die Ausbildung im Verbund mit mehreren sich durch ihre Ausbildungsmöglichkeiten gegenseitig ergänzenden Handwerksbetrieben durchzuführen.¹¹ Durch eine solche Verbundausbildung würde die Ergänzungsfunktion der überbetrieblichen Ausbildung nicht überflüssig, da auch hier der Bedarf an systematisierten Ausbildungsphasen erhalten bleibt und der überbetrieblichen Ausbildung in dem Ausbildungsverbund möglicherweise auch eine Klammerfunktion zukommen könnte.

In allen drei genannten betrieblichen Ausgangslagen ist eine stärkere Einbindung der überbetrieblichen Unterweisung in die betriebliche aber auch in die berufsschulische Lernsituation sinnvoll. Dies setzt sowohl im Ausbildungsbetrieb wie auch in der überbetrieblichen Ausbildung Veränderungen voraus. Im betrieblichen Arbeitsvollzug müßten die zur Erreichung der Ausbildungsziele vorhandenen Lernpotentiale zunächst gesichtet werden. Hierüber sollte ermöglicht werden, aus geeigneten Arbeitssituationen auch angemessene Lernsituationen zu gestalten.¹² Auf Grundlage dieser methodisch-didaktischen Neuorganisation der betrieblichen Ausbildung könnten betriebsbedingte methodisch-didaktische Defizite erkannt und überbetriebliche Ergänzungsnotwendigkeiten klarer benannt werden.

Während in der betrieblichen Ausbildungssituation eine konsequentere Organisation der Lehr- und Lernprozesse erfolgen sollte, müßte in der überbetrieblichen Ergänzungsausbildung eine themen- und teilnehmerorientierte Öffnung der Lehr- und Lernorganisation versucht werden. Sie sollte den ÜBS-Ausbildern mehr Möglichkeiten geben, mit ihrer Arbeit dort anzuknüpfen, wo betriebliche Ausbildungsdefizite einsetzen bzw. wo bei einzelnen Auszubildendengruppen ein erhöhter Förderbedarf besteht. In diesem Zusammenhang wäre die Berufsschule stärker an der Vor- und Nachbereitung überbetrieblicher Ausbildungsphasen zu beteiligen, was jedoch eine intensivere Zusammenarbeit der ÜBS-Ausbilder mit der Berufsschule und den Ausbildungsbetrieben voraussetzt. Die ÜBS-Lehrgänge blieben dann nicht nur eine mehr oder weniger bezugslose Ergänzung der betrieblichen Ausbildung, sondern würden eine tatsächliche Überbrückung erkannter Defizite ermöglichen.

Für die überbetrieblichen Ausbilder ergeben sich hierbei neben der Tätigkeit der Lehrgangsdurchführung neue Aufgabenfelder, deren Schwerpunkte darin liegen könnten, die Ausbildungsbetriebe bei ihrer Ausbildungsorganisation durch fachtechnische und berufspädagogische Beratung zu unterstützen. Voraussetzungen hierfür sind: eine kontinuierliche fachtechnische und methodisch-didaktische Weiterbildung, eine entsprechende Personaldecke in den ÜBS und eine den neuen Tätigkeiten angepaßte tarifliche Vergütung.

Anmerkungen:

¹ Es handelt sich hierbei um ein Forschungsprojekt zum Thema Lernortkooperation, das vom BIBB in Zusammenarbeit mit der Universität Dortmund und der Humboldt-Universität zu Berlin durchgeführt wurde. Vgl. Autsch, B. u. a.: Gestaltungsmerkmale der Kooperation von Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. In: BWP 22 (1993) 2, S. 32–40; sowie Pätzold, G.; Drees, G.; Thiele, H.: Lernortkooperation – Begründungen, Einstellungen, Perspektiven. In: ebenda, S. 24–32

² Auswertungsbasis für die westdeutschen ÜBS des Handwerks: N = 350 ÜBS-Ausbilder.

³ Vgl. Nowak, H.: Schulungsquoten und Unterweisungsintensitäten in der überbetrieblichen Unterweisung 1992. Hrsg.: Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik an der Universität Hannover 1993, S. 98

⁴ Vgl. Berger, K.; Walden, G.: Regionale Verteilung überbetrieblicher Werkstattplätze in den alten Bundesländern. In: BWP 22 (1993) 2, S. 17–23

⁵ Die durchschnittlichen Unterweisungsintensitäten in der Fachstufe betrugen 1992 in den drei hier untersuchten Berufsbereichen: Bauberufe 10,4 Wochen, Elektro-/Metallberufe 3,8 Wochen und die anderen Ausbildungsberufe 1,9 Wochen. Diese drei Bereiche fassen die folgenden Ausbildungsberufe des Handwerks zusammen: Maurer, Kfz-Mechaniker/-in, Elektroinstallateur/-in, Fleischer/-in, Friseur/-in, Tischler/-in. Die Durchschnittsberechnung der Unterweisungsintensitäten erfolgte nach Nowak, H.: Schulungsquoten . . . , a. a. O.

⁶ Dieser Ausbildungsplan war bei der Mehrzahl der befragten Handwerksbetriebe identisch mit dem durch die Ausbildungsordnung vorgegebenen Ausbildungsrahmenplan. So gab nur jeder vierte der befragten Handwerksbetriebe an, nach einem eigenen betrieblichen Ausbildungsplan auszubilden.

⁷ Ein berufsspezifischer Einfluß konnte bei der Beurteilung der Fachkompetenz bzw. der pädagogischen Kompetenz mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $p = 0.001$ bzw. $p = 0.0028$ gezeigt werden.

⁸ Eine Zielvorgabe des Handwerks besagt, daß etwa zwei Wochen pro Jahr für die pädagogische und fachtechnische Weiterbildung zur Verfügung stehen sollen. Vgl.: Delventhal, B.: Die überbetriebliche Unterweisung im Handwerk. In: Bildung und Erziehung. 34 (1981), S. 269f.

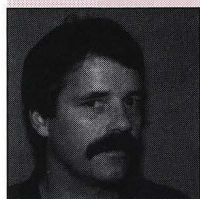
⁹ Der Einfluß beider Faktoren (bessere praktische Übungen und bessere Verbindung zwischen Theorie und Praxis) auf die Beurteilung der überbetrieblichen Lehrgänge kann hochsignifikant ($p = 0.0000$) nachgewiesen werden.

¹⁰ In dem Erklärungsmodell der Logit-Analyse erweist sich der Einfluß sowohl des Vergleichs zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten (bessere praktische Übungen $p = 0.0001$ und bessere Verbindung von Theorie und Praxis $p = 0.017$) und der drei gebildeten Berufsbereiche mit $p = 0.0000$ als teilweise hochsignifikant.

¹¹ Ein Beispiel für einen solchen Verbund bietet der Modellversuch „Dezentrales Lernen in Klein- und Mittelbetrieben“. Vgl. Kornwachs, K. u. a.: Dezentrales Lernen in Klein- und Mittelbetrieben. In: Albert, K. u. a. (Hrsg.): Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk. Vorstellungen, Konzepte, Praxisbeispiele. Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung. H. 15. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn u. Berlin 1992, S. 141–157

¹² Ansätze hierzu wurden 1991 in einem Werkstattgespräch im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin ausgetauscht. Die Ergebnisse wurden veröffentlicht in: ebenda

Aufstiegsfortbildung verbessert Karrierechancen im Bereich Konstruktion



Oskar Hecker

Diplomingenieur und Diplominformatiker, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 4.1 „Qualifikationsentwicklungen und Fortbildungsregelungen“ mit dem Arbeitsschwerpunkt Weiterbildung im gewerblich-technischen Bereich im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Fachbezogene Aufstiegsmöglichkeiten gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin“ ist eine Antwort auf diese Entwicklung. Konzeption, Aufgabenschwerpunkte, Qualifikationsprofil und Prüfungsanforderungen der Aufstiegsfortbildung werden dargestellt und das Innovationspotential des neuen Fortbildungsberufes beschrieben.

Konzeption der Aufstiegsfortbildung

Aufstieg in den Konstruktionsbereich

Ein wesentliches Ziel bei der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe war die Schaffung einer breiten Basisqualifikation, die auch als Voraussetzung für eine berufsbezogene Fortbildung dienen soll. Facharbeiter sollen dazu befähigt werden, berufliche Handlungsfähigkeit durch selbständiges „Planen“, „Durchführen“ und „Kontrollieren“ dem Stand der Technik und der Arbeitsorganisation entsprechend anzupassen. Anhand differenzierter Qualifikationen der Berufsbilder lassen sich aufbauende Qualifikationen anschließen, die dann im Rahmen von Maßnahmen betrieblicher oder außerbetrieblicher Anpassungsfortbildung angeboten werden können. Durch das verstärkte Eindrin-