

Kieslinger, Adolf

Article — Digitized Version

Das Ausbildungssystem der deutschen Industrie für fachlichen Nachwuchs

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Kieslinger, Adolf (1954) : Das Ausbildungssystem der deutschen Industrie für fachlichen Nachwuchs, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 34, Iss. 8, pp. 455-457

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/131939>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Das Ausbildungssystem der deutschen Industrie für fachlichen Nachwuchs

Dr. Adolf Kieslinger, Bonn

Die Entwicklungsgeschichte der deutschen Industrie könnte auch unter dem Gesichtspunkt geschrieben werden:

„Wie hat die deutsche Industrie in den verschiedenen Abschnitten ihrer Entwicklung das Problem gelöst, die erforderlichen Fachkräfte in dem ihren Zielen dienenden Bildungs- und Leistungsstand zu erhalten?“

Es gibt unlösbare Zusammenhänge zwischen industrieller Entwicklung und Arbeitskräftebeschaffung. Im 18. und 19. Jahrhundert, als die Grundlagen für die moderne Wirtschaft gelegt wurden, haben die Betriebe die Arbeitskräfte aus den Wirtschaftszweigen erhalten, die durch die Auflösung der alten Wirtschaftsverfassung frei wurden. Stammen die ersten Fachkräfte der Industrie aus dem Handwerk, so stellte sich bald heraus, daß trotz einer rückläufigen Entwicklung im Handwerk die freigesetzten ausgebildeten Arbeitskräfte nicht ausreichten. Man mußte die vorhandenen unerfahrenen Arbeitskräfte an die Arbeitsaufträge anpassen, ja z. T. den Arbeitsprozeß zerschlagen, um einfache Arbeitsvorgänge zu schaffen, die die vorhandenen Arbeitskräfte in Teilarbeit ausführen konnten. Damals wurde die Aufgabe erkannt, Arbeitskräfte an die Anforderungen des Arbeitsplatzes anzupassen. Dieser Anpassungsprozeß ist das Kernstück jeder Ausbildung. Es dauerte aber bis zur Wende zum 20. Jahrhundert, bevor man diese Ausbildung planmäßig vorzunehmen begann und auch eine Auslese der auszubildenden Arbeitskräfte nach wissenschaftlichen Methoden vornahm. Selbstverständlich gab es schon lange eine Ausbildung im Handwerk, aber eine Ausbildung mit klarer Zielsetzung, nach vorangegangener sorgfältiger Auslese, eine planmäßige Anpassung der natürlichen Arbeitskräfte an die künftigen Anforderungen des Arbeitsplatzes und nicht zuletzt eine seelisch-geistige Anpassung ist die Frucht neuer Einsichten. Erst die Loslösung dieser Bestrebungen von dem unmittelbaren Betriebsinteresse, ihre Objektivierung und die Erkenntnis, daß die Ausbildung eine Aufgabe ist, die für die Gesamtheit des Wirtschaftszweiges bzw. der gewerblichen Wirtschaft zu leisten ist, stellten die Geburtsstunde der modernen Berufsausbildung dar.

AUSBILDUNG IM BETRIEB

Die deutsche Wirtschaft hat ohne staatlichen Auftrag und ohne Gesetz die Berufsausbildung aus den Bedürfnissen ihrer Betriebe entwickelt. Das Ausbildungssystem in der deutschen Industrie ist charakterisiert durch die Tatsache, daß die berufliche Ausbildung im

Betrieb erfolgt. Die Ausbildung erfolgt in erster Linie am Arbeitsplatz, im Betrieb, unter unmittelbarer Mitwirkung eines erfahrenen Meisters, Vorarbeiters oder Gehilfen. Der Jugendliche lernt unter den Bedingungen, unter denen er in Zukunft seinen Beruf ausüben muß, er lebt bereits in der Sphäre des Betriebes mit den Menschen zusammen, mit denen er auch in Zukunft zusammenwirken wird. Die Schwierigkeiten des Betriebes, die wechselnden Anforderungen am Arbeitsplatz, die Notwendigkeit des Sicheinfügens in die Gegebenheiten einer bestimmten Organisation, die Anpassung an die Forderungen maschineller Hilfsmittel, die Beeinträchtigung durch Lärm und Rauch, bestimmen also von Anbeginn an den Reifeprozess der in der Ausbildung befindlichen jugendlichen Arbeitskräfte. Mit anderen Worten, das Arbeiterlebnis im Betrieb wird zum Erziehungsfaktor gemacht.

Während in den Anfängen diese praktische Ausbildung im Betrieb in sehr eindeutiger Nachahmung handwerklicher Ausbildungsformen erfolgte, Inhalt und Ziel der Ausbildung bestimmt waren von den individuellen Bedürfnissen des jeweiligen Betriebes oder des auszubildenden Jugendlichen, entwickelte sich dann immer deutlicher das Bedürfnis, die Ausbildung unter klare einheitliche Ausbildungsziele zu stellen. Nicht mehr der Betrieb oder der Erziehungsberechtigte sollten bestimmen, worin und in welcher Dauer ausgebildet werden soll, sondern eine für alle Teile des deutschen Wirtschaftsgebietes gleiche Zielsetzung wurde im Interesse der Nachwuchsausbildung als unerlässlich bezeichnet. Die Folge war, daß Ausbildung nach Anerkennung dieses Grundsatzes nurmehr in anerkannten Ausbildungsberufen erfolgen kann.

AUSBILDUNGSBERUFE

In der deutschen Industrie sind etwa 550 Ausbildungsberufe anerkannt, in überwiegender Zahl sind es Lehrberufe mit einer 3 bis 3½-jährigen Ausbildungsdauer, und eine kleine Gruppe von ihnen sind Anlernberufe, deren Ausbildungsbereiche kleiner und auf ein spezielles Ziel gerichtet sind, wobei die Ausbildungsdauer 1½ oder 2 Jahre beträgt. Die Feststellung der Ausbildungsberufe erfolgt durch die Wirtschaft und ihre Organisationen in sorgfältiger Ermittlung durch die Praktiker der Wirtschaft. Die organisatorischen Arbeiten dazu leistet die Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung, früher das Reichsinstitut für Berufsausbildung und noch früher der Deutsche Ausschuss für das technische Schulwesen.

Die Anerkennung der Berufe erfolgt durch einen Verwaltungsakt des Bundeswirtschaftsministeriums, der also eine Bestätigung der von der Selbstverwaltung der Wirtschaft geleisteten Arbeiten durch die staatliche Autorität darstellt.

Einheitliche Ausbildungsberufe bedeuten aber, daß die Betriebe, gleich wo sie sich befinden und gleich welcher Größe oder Branche sie sind, nach denselben Zielen und Grundsätzen ausbilden müssen. Das hat für den Unternehmer den Vorteil, daß er bei jedem in einem solchen Ausbildungsberuf erfolgreich Ausgebildeten bei der Einstellung ein ihm bekanntes berufliches Mindestkönnen voraussetzen kann, und es hat für den Berufsträger den Vorteil, daß er überall im deutschen Wirtschaftsgebiet seine berufliche Tätigkeit ausüben kann.

AUSBILDUNGSSYSTEM

Nicht minder wichtig aber für den Erfolg der Berufsausbildung ist die Sicherstellung einheitlicher Lehrvertragsbedingungen. Der anerkannte Ausbildungsberuf findet seinen Niederschlag in dem sogenannten Berufsbild, einer knappen Zusammenfassung aller Fertigkeiten und Kenntnisse, die während der Lehre erworben werden müssen. Dieses Berufsbild wird verpflichtender Bestandteil des Lehrvertrages. Aber darüber hinaus ist es wichtig, daß in den Lehrvertrag nur Vereinbarungen aufgenommen werden, die der Ausbildung dienen. Deshalb ist dafür Sorge getragen worden, durch ein einheitliches Lehrvertragsmuster, erstellt von den Industrie- und Handelskammern des Bundesgebietes, alle jene Abmachungen auszuschalten, die den Ausbildungsbestrebungen hinderlich sein können. Die Lehrabschlußprüfungen sind im gesamten Bundesgebiet in ihren Anforderungen ebenfalls auf ein einheitliches Niveau abgestellt. Das Prüfungsdokument, das mit erfolgreicher Prüfung in der Form eines Facharbeiterbriefes, im Anlernberuf als Anlernzeugnis, für den Industriekaufmann als Kaufmannsgehilfenbrief, ausgestellt wird, ist dann eine eindeutige Bestätigung, daß der Inhaber des Prüfungsdokumentes nach den Feststellungen einer Abschlußprüfung das Ziel der Ausbildung erreicht hat und damit über die in den Berufsbildern angegebenen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügt.

Die Bemühungen der betrieblichen Ausbildung werden ergänzt durch die Berufsschule, die jeder Lehrling bis zum vollendeten 18. Lebensjahr bzw. bis zur Ablegung der Lehrabschlußprüfung zu besuchen verpflichtet ist. Betrieb und Berufsschule ergänzen sich organisch in ihren Bemühungen, einen qualifizierten Nachwuchs heranzubilden.

Dieses System der industriellen Nachwuchsheranbildung sichert der deutschen Industrie den qualifizierten Nachwuchs. Da die Festsetzung der Ausbildungsziele und die durch die technische Entwicklung bedingten Änderungen von der Wirtschaft selbst vorgenommen werden, ist auch sichergestellt, daß die Ausbildungsziele jeweils den praktischen Bedürfnissen der Wirtschaft entsprechen. Dieses Ausbildungssystem hat auch jedem Vergleich in der Nachkriegszeit mit dem Ausland standgehalten. Es scheint sogar, daß andere

Länder die Bedeutung einer praktischen Ausbildung im Betrieb erst zu erkennen beginnen. Dieses System hat auch den Vorteil, daß damit eine im gesamten deutschen Wirtschaftsgebiet einheitliche Ordnung der Ausbildung mit gleichen Zielen und gleichen Grundsätzen gewährleistet ist, zum Unterschied etwa von unserem Schulsystem, das sich seit 1945 infolge der unterschiedlichen Länderpolitik außerordentlich unterschiedlich entwickelt hat.

AUSLESE UND AUSBILDUNG

Die Industrie macht sich begründete Sorge darüber, daß die Jugendlichen, die sie in ihre Ausbildung übernimmt, den Anforderungen in bezug auf die Allgemeinbildung nicht entsprechen. Die Leistungen der Volksschule lassen trotz vieler Anstrengungen von seiten der Städte und der Länder, die Kriegsnachwirkungen zu überwinden, noch zu wünschen übrig. Nicht geringer sind die Besorgnisse, die die Entwicklung unserer Berufsschule auslöst. Abgesehen davon, daß die Berufsschule noch immer zu jenem Zweig unseres Schulwesens gehört, der die geringste Beachtung und Unterstützung in der Schulpolitik findet, wie z. B. in bezug auf die Berufsschulgebäude und ihre Ausstattung usw., sind die Berufsschulen in einer so prekären Lage, weil der Nachwuchs an Berufsschullehrern nicht mehr ausreicht, um die frei werdenden Stellen zu besetzen. Da von der Lehrerpersönlichkeit auch der Erfolg der Schule entscheidend bestimmt wird, wird der Ausbildung und Besoldung der Berufsschullehrer alle Aufmerksamkeit zugewandt werden müssen, um eine Katastrophe im Berufsschulwesen zu vermeiden. Der Erfolg der Ausbildung hängt wesentlich von einer guten Auslese ab. Im allgemeinen muß beobachtet werden, daß die Betriebe der Vorauslese nicht die dafür erforderliche Aufmerksamkeit schenken.

Leider sind auch die Berufsberatungsstellen durch eine schon jahrelange Überlastung nicht in der Lage, sich den Anforderungen gewachsen zu zeigen, die von seiten der Wirtschaft an die Vorauslese, die sie durch ihre Berufsberatungsfunktionen ausüben, billigerweise gestellt werden. In den Betrieben selbst bedarf die Ausbildung noch in vieler Hinsicht der Förderung. Die Zahl der auszubildenden Jugendlichen ist in den Industriebetrieben im Laufe der letzten Jahre bedeutend gestiegen. Nicht immer aber ist mit diesem Ansteigen der Zahl der Jugendlichen auch eine entsprechende Intensivierung der Ausbildung im Betrieb verbunden. Wie in der Schule hängt der Erfolg der Ausbildung im Betrieb auch von der Persönlichkeit des Ausbilders ab. Die Ausbildungshilfsmittel, die für eine planmäßige Ausbildung im Betrieb wichtig sind, stehen leider auch noch nicht für alle Berufe in dem erforderlichen Umfang zur Verfügung. Berufsbildungspläne sind leider noch lange nicht für alle Ausbildungsberufe vorhanden. Aber auch an Schautafeln, Lehrgängen und sonstigen Hilfsmitteln fehlt es allenthalben. Es ist daher eine vordringliche Aufgabe, alle Anstrengungen zu machen, um diese Lücken im Interesse einer guten Ausbildung baldmöglichst zu schließen.

Die deutsche Industrie macht sich in Anbetracht der gegebenen Situation mit Recht einige Sorgen, woher sie in Zukunft ihre Fachkräfte nehmen wird, wenn von diesem Jahr ab die Schulentlassenzahlen rapide absinken, zur gleichen Zeit aber die Zahlen der überalterten Betriebsangehörigen von Jahr zu Jahr zunehmen. In diesem Jahr erreicht die Zahl derer, die das 65. Lebensjahr erreichten und damit aus dem Betriebsleben in der Regel ausscheiden, bereits die 400 000-Grenze. Die absolute Zahl steigt von Jahr zu Jahr. Da die Zahl der Arbeitskräfte nicht willkürlich geändert werden kann, sondern durch den Altersaufbau festliegt und wir auf Grund des Altersaufbaus vom Jahre 1960 ab mit einem Absinken der Zahl der

Arbeitskräfte rechnen müssen, ergibt sich die dringende Forderung, durch eine qualitative Hebung unserer Ausbildungsleistungen diesen für die nächsten Jahre schon zu erwartenden Schwierigkeiten zu begegnen.

Die dringende Forderung für die industrielle Ausbildung lautet also:

Bessere Volksschulleistungen, sorgfältigere Auslese der Begabungen, Verbesserungen unserer Berufsschule und intensive Bemühungen um eine Verbesserung der Ausbildung im Betrieb.

Alle diese Bemühungen müssen aber noch ergänzt werden durch planmäßige, praxisnahe Förderung der schon in den Betrieben tätigen erwachsenen Fachkräfte.

Der Anteil der Industrie- und Handelskammern an der Nachwuchsausbildung

Dr. Friedrich Marwedel, Hamburg

Die Industrie- und Handelskammern haben die Aufgabe, als überbetriebliche Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft das Wohl ihrer bezirkseingesessenen Firmen zu fördern. Dieser Generalauftrag verpflichtet sie, sich auch der Nachwuchsprobleme der gewerblichen Wirtschaft anzunehmen. In Erfüllung dieses Auftrages haben sie umfangreiche Einrichtungen für die Nachwuchsschulung entwickelt, die sie gleichwohl von den übrigen Trägern der Berufsausbildungsarbeit klar abgrenzen. Haben die Verbände in erster Linie die Aufgabe, sich der Verbesserung der Ausbildung in den Betrieben anzunehmen und ebenso wie die Gewerkschaften für eine etwa erforderliche Zusatzschulung zu sorgen, hat die Berufsschule die theoretischen und systematischen Grundlagen der Berufsausbildung zu vermitteln, so ist es Aufgabe der Industrie- und Handelskammern, diejenigen Einrichtungen bereitzuhalten, die unter gesamtwirtschaftlichem Aspekt eine einheitliche Berufsausbildung auf breiter Grundlage sichern.

Hierzu dient zunächst das in Zusammenarbeit mit Verbänden und Gewerkschaften aufgestellte einheitliche Lehrvertragsmuster. Dieses Lehrvertragsmuster verdankt seine Entstehung nicht etwa dem Drang zu einer öden schematischen Gleichmacherei, sondern der klaren Erkenntnis, daß nur durch allgemein anerkannte Ausbildungsverpflichtungen eine qualifizierte Grundausbildung in allen Berufen und in allen Gebietsteilen herbeigeführt werden kann. Es werden dadurch diejenigen Betriebe, die nicht in der Lage sind, diese Ausbildungsverpflichtungen zu erfüllen, von der Lehrlingsausbildung ferngehalten und die Ausbildungsbetriebe selbst veranlaßt, ihre Ausbildungsarbeit nicht einseitig unter betrieblicher Sicht, sondern unter Beachtung der allgemein anerkannten Ausbildungsgrundsätze durchzuführen. Tatsächlich werden denn auch heute ohne Ausnahme alle Ausbildungsverhältnisse in Industrie und Handel unter Verwendung des Lehrvertragsmusters der Industrie- und Handelskammern abgeschlossen. Dies

ist dadurch erreicht worden, daß die Industrie- und Handelskammern nur solche Ausbildungsverhältnisse in ihre Lehrlingsrolle eintragen, die unter Verwendung des anerkannten Lehrvertragsmusters abgeschlossen worden sind.

Die Lehrlingsrolle ist die zweite wichtige Einrichtung der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiete der Nachwuchsschulung. Die Eintragung in die Lehrlingsrolle kommt einer Anerkennung des abgeschlossenen Lehrvertrages gleich und ermöglicht die Kontrolle des durch die Eintragung offenkundig gewordenen Ausbildungsverhältnisses. Die Lehrlingsrolle, eingeteilt in Lehrherren- und Lehrlingskartei, ist ein Register aller Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge. Sie ermöglicht die Feststellung der in den einzelnen Berufen und in den einzelnen Lehrjahren vorhandenen Lehrlinge. Sie bietet die Möglichkeit, einzelne Wirtschaftszweige über Ausbildungsfragen, insbesondere über eine zu umfangreiche oder unzulängliche Lehrlingsausbildung in einzelnen Berufen, zu unterrichten.

Die Lehrlingsrolle ist schließlich die wichtigste Grundlage für die von den Industrie- und Handelskammern durchzuführenden Lehrabschlußprüfungen. Nur wer in der Lehrlingsrolle verzeichnet ist, kann zur Lehrabschlußprüfung zugelassen werden. Die Lehrabschlußprüfung ist die dritte umfassende Einrichtung der Industrie- und Handelskammern, die der Nachwuchsschulung dient. Sie stellt den organischen Abschluß der in Betrieb und Schule vollzogenen Ausbildung dar. Der Lehrling wird durch den Lehrvertrag verpflichtet, sich dieser Prüfung zu stellen; der Lehrherr wird verpflichtet, ihn rechtzeitig zur Prüfung anzumelden. Versäumen beide diese Verpflichtung, so werden sie durch die Industrie- und Handelskammer, der durch die Lehrlingsrolle die Möglichkeit hierzu gegeben ist, zur Erfüllung dieser Verpflichtung angehalten. Heute schließen nahezu alle voll durchgeführten Ausbildungsverhältnisse mit der Lehrabschlußprüfung ab. Die Prüfung