

Marwedel, Friedrich

Article — Digitized Version

Der Anteil der Industrie- und Handelskammer an der Nachwuchsausbildung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Marwedel, Friedrich (1954) : Der Anteil der Industrie- und Handelskammer an der Nachwuchsausbildung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 34, Iss. 8, pp. 457-459

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/131940>

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.

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

wird von einer Prüfungskommission der Industrie- und Handelskammer abgenommen, die sich aus Betriebspraktikern, Unternehmern wie Arbeitnehmern, sowie einem Vertreter der Berufsschule zusammensetzt. Die Prüfung besteht bei den Facharbeitern aus einem praktischen Teil, nämlich einer unter Aufsicht erfolgenden Anfertigung eines einheitlich vorgeschriebenen Facharbeiterstückes, und einem schriftlichen und einem mündlichen Teil; bei den Kaufmannsgehilfen aus einem schriftlichen und mündlichen Teil, wobei beim Einzelhandel noch eine praktische Prüfung in einem Verkaufsgeschäft hinzutritt. Die Anforderungen bei den Prüfungen werden durch einheitliche Prüfungsanforderungen, die allen Handelskammern als Grundlage dienen, auf ein gleiches Niveau gebracht. Nach bestandener Prüfung erhält der Prüfling ein Prüfdokument der Industrie- und Handelskammer, d. h. einen Facharbeiterbrief oder einen Kaufmannsgehilfenbrief, ein Gehilfen- oder Anlernzeugnis, je nach dem Ausbildungsberuf. Dieses Dokument ist ein Ausweis darüber, daß der Inhaber die erforderlichen Grundkenntnisse und Fertigkeiten seines Berufes nachgewiesen hat. Es ist die Grundlage für seine weitere berufliche Entwicklung.

Einen Anhaltspunkt für den Umfang der von den Industrie- und Handelskammern auf diesem Gebiet geleisteten Arbeit gewähren die folgenden Zahlen: Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse dürfte zur Zeit bei etwa 600 000 liegen, die Zahl der Lehrabschlußprüfungen pro Jahr gegenwärtig 170 000 übersteigen. Für diese Prüfungen sind über 8 000 Prüfungsausschüsse mit annähernd 30 000 ehrenamtlichen Prüfern tätig. Die Beteiligung der einzelnen Wirtschaftszweige und Berufe ergibt sich aus folgenden Zahlen: Am 1. 1. 1953 waren bei den deutschen Industrie- und Handelskammern 539 000 Ausbildungsverhältnisse registriert; hiervon entfielen auf

gewerbliche Lehrverhältnisse	204 000,
gewerbliche Anlernverhältnisse	21 000,
kaufmännische Lehrverhältnisse	299 000,
kaufmännische Anlernverhältnisse	15 000.

Von diesen Ausbildungsverhältnissen betrafen

Facharbeiterberufe		Versicherungskaufmann	5 000
Metall und Elektro	154 000	Speditionskaufmann	4 500
Steine und Erden	2 000	Reisebürogehilfen	400
Bau	11 000	Wirtschafts- und steuer-	
Holz	9 000	beratende Berufe	4 000
Chemie	4 000	Kaufmann	
Glas	1 400	im Zeitschriftenverlag	800
Keramik	1 200	Kaufmann in Grundstücks-	
Druck und Papier	12 500	u. Wohnungswirtschaft	300
Leder	3 500	Werbekaufmann	200
Textil	9 000	Hotel- und	
Bekleidung	13 500	Gaststättengewerbe	6 000
Nahrung und Genuß	3 000	Blumenbinder	1 500
Kaufmännische Berufe		Schaufenstergestalter	2 000
Groß- und Außenhandel	52 000	Tankwarte	1 300
Einzelhandel	156 000	Bürogehilfinnen	14 000
Industriekaufleute	52 500	Photolaboranten	1 200
Kaufmann		Sonstige	4 200
im Kreditgewerbe	9 000		

Die Tätigkeit der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiete der Nachwuchsschulung erschöpft sich nicht mit den vorstehend dargestellten Maßnahmen. Zunächst einmal setzen die Kammern ihren Einfluß dahingehend ein, daß ungeeignete Betriebe von der Ausbildung ferngehalten werden. In Verbindung mit den Verbänden geben sie der Lehrstellenvermittlung des Arbeitsamtes entsprechende gutachtliche Äußerungen. Bei auftretenden Streitigkeiten aus laufenden

Lehrverhältnissen greift die Kammer durch ihre Schlichtungsstelle vermittelnd ein. Diese Schlichtungsausschüsse, zu deren Anrufung vor einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung sich die Lehrvertragsparteien im Falle von Meinungsverschiedenheiten im Lehrvertrag ausdrücklich verpflichtet haben, üben eine sehr segensreiche Tätigkeit aus. In der überwiegenden Zahl der Fälle gelingt es, eine für beide Teile tragbare und der Sachlage entsprechende Verständigung herbeizuführen.

Die Schlichtungsverhandlungen geben eine gute Gelegenheit, sowohl auf Lehrbetriebe als auch auf Erziehungsberechtigte und Lehrlinge im Sinne einer Förderung der Ausbildung einzuwirken.

Die fortlaufenden Erfahrungen aus den Lehrabschlußprüfungen vermitteln den Industrie- und Handelskammern ein gutes Bild vom jeweiligen Leistungsstand der Berufsausbildung ihres Bezirkes und ermöglichen es ihnen, Ausbildungsbetriebe mit unzulänglichen Ausbildungsleistungen zur Verbesserung ihrer Ausbildung anzuhalten. Das breite Erfahrungsgut über die Ausbildung aller im Bezirk vorkommenden Berufe läßt es verständlich erscheinen, daß die Industrie- und Handelskammern, abgesehen von den Prüfungsanforderungen, an der berufsordnenden Arbeit, wie sie sich in der Herausarbeitung von Berufsbildern für die einzelnen Berufe, von Berufsbildungsplänen für die betriebliche Ausbildung und von Berufseignungsanforderungen dokumentiert, stärksten Anteil nehmen. Hier liegt eine wertvolle Gemeinschaftsarbeit zwischen Kammern, Verbänden und Gewerkschaften vor, die unter Führung der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung laufend geleistet wird. Eine bei den Lehrabschlußprüfungen immer wieder gemachte Beobachtung hat dazu geführt, daß sich die Kammern in zunehmendem Maße eines Problems besonders annehmen, nämlich der Förderung der Ausbilder. Mißerfolge in den Lehrabschlußprüfungen lassen häufig erkennen, daß die unzulänglichen Prüfungsleistungen nicht immer dem Lehrling, sondern oft dem Ausbildungsbetrieb und damit dem betrieblichen Ausbilder zur Last gelegt werden müssen. Wenn auch viele Ausbildungsbetriebe der Auswahl ihres Ausbildungspersonals besondere Sorgfalt widmen, so gibt es immer noch genug Betriebe, die die Bestimmung ihres Ausbildungsleiters nur nach fachlichen Gesichtspunkten vornehmen ohne Prüfung der Frage, ob der Betreffende auch als Erzieher geeignet ist. So kommt es, daß viele Ausbilder ihre Erziehungsaufgabe noch nicht genügend erkannt haben und daher mit ihrer Tätigkeit nur unzulängliche Ergebnisse erzielen. Aber auch bei den guten Ausbildern ist ein Erfahrungsaustausch und ein Bekanntmachen mit dem neuesten Stand der Pädagogik und der Psychologie von unschätzbarem Wert. Daher haben die Industrie- und Handelskammern schon vor mehreren Jahren begonnen, Kurse zur Förderung der Ausbilder durchzuführen. Auf Grund der bisherigen Erfahrungen wurden allgemeine Richtlinien für diese Förderarbeit der Kammern aufgestellt. Hierbei wird besonderer Wert darauf gelegt, nicht etwa „Schmalspurpsychologen“ heranzubilden, sondern die Ausbilder immer

wieder an der Betriebspraxis zu orientieren und sie von dem zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausch profitieren zu lassen. Es hat sich gezeigt, daß die Teilnehmer, ob qualifizierte Ausbildungsleiter oder einfache Ausbilder, für diesen gebotenen Erfahrungsaustausch äußerst aufgeschlossen sind, rege daran mitarbeiten und wichtige Erkenntnisse für ihre eigene Ausbildungsarbeit daraus gewinnen.

Wurden im Vorstehenden die praktischen Maßnahmen geschildert, die die Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiete der Nachwuchsschulung durchführen, so darf nicht übersehen werden, daß die Handelskammern auch an den grundsätzlichen Fragen der gewerblichen Berufserziehung aus dem ihnen zuteil gewordenen, eingangs erwähnten Generalauftrag zur Wirtschaftsförderung stärkstens interessiert sind. Dazu gehört zunächst, daß sie ihre eigene Arbeit nicht verbürokratisieren und erstarren lassen dürfen. Die Industrie- und Handelskammern müssen sich bewußt bleiben, daß ihre Berufsausbildungsarbeit nicht Selbstzweck ist, sondern der Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der gesamten Wirtschaft dient. Diese Erkenntnis ist, wie man feststellen darf, bei allen Kammern trotz der umfangreichen Ordnungsarbeit, wie sie Lehrlingsrolle und Lehrabschlußprüfungen bedingen, lebendig. Hierzu trägt wesentlich bei, daß die Berufsausbildungsarbeit der Kammern in ständiger Fühlung mit der Praxis und unter weitgehender Mitarbeit von betrieblichen Praktikern erfolgt. Daneben ist es eine wichtige Aufgabe der Industrie- und Handelskammern, bei den Firmen die Erkenntnis der Bedeutung des Nachwuchsproblems als eine der wesentlichen volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Fragen zu wecken und wachzuhalten. Nicht nur Fragen der Rohstoffversorgung, der Produktion, des Absatzes, des Verkehrswesens, der Steuergestaltung sowie der Handelspolitik sind bestimmend für die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft, sondern auch das Nachwuchsproblem. Diese Erkenntnis droht immer wieder verloren zu gehen, da sich Ausbildungsarbeit nicht unmittelbar für den einzelnen Betrieb in

Heller und Pfennig niederschlägt, sondern nur als Gemeinschaftsaufgabe auf lange Sicht den Betrieben ihre Leistungsfähigkeit sichert. Dabei darf man das Nachwuchsproblem nicht nur zahlenmäßig sehen. Gerade der durch die Kriege bedingte ungünstige Altersaufbau der Bevölkerung zwingt dazu, auch der Qualität des Nachwuchses besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Den Industrie- und Handelskammern erwächst die Aufgabe, ihre Firmen darauf hinzuweisen, daß die Heranbildung des Nachwuchses nicht nur nach der fachlichen, sondern auch nach der menschlichen Seite im Sinne einer Charakterschulung zu erfolgen hat. Die Sorge für einen ausreichenden und qualitativ hochstehenden Nachwuchs gibt den Kammern die Legitimation, sich für die Entwicklung unseres gesamten Erziehungswesens, Volksschule, Mittel- und Oberschule, Universität, die Berufs- und Fachschulen, zu interessieren und hierfür ihre Anregungen zu geben. Diese Anregungen werden nicht aus der engen Sicht eines Betriebes oder eines Wirtschaftszweiges gegeben, sondern wohl abgewogen nach dem Gesamtinteresse der Wirtschaft und der Allgemeinheit. Hierbei spielen Fragen nach der Sicherung der Führungskräfte der Wirtschaft ebenso eine Rolle wie die Fragen nach einer guten Grundausbildung für das Gros der künftigen Mitarbeiter der Wirtschaft.

Es liegt auf der Hand, daß die vorstehend skizzierte Mitarbeit der Industrie- und Handelskammern an der Nachwuchsschulung nur im engsten Kontakt mit allen übrigen Trägern der Berufsausbildungsarbeit erfolgreich durchgeführt werden kann. Es ist erfreulich, feststellen zu können, daß dieser Kontakt, sei es mit den Verbänden und mit den Gewerkschaften, sei es mit den staatlichen Stellen und den Schulen, insbesondere mit den Berufsschulen, in weitestem Maße gegeben ist und mehr als auf vielen anderen Gebieten zu fruchtbarer, vertrauensvoller Zusammenarbeit geführt hat. Es ist zu hoffen, daß auch die künftige Arbeit an der Heranbildung eines leistungsfähigen und charaktervollen Nachwuchses von diesem Geiste vertrauensvoller Zusammenarbeit getragen wird.

Die Nachwuchsschulung der deutschen Gewerkschaften

Dr. Heinz Küppers, Düsseldorf

Wer sich aus der einschlägigen Literatur ein Bild darüber machen will, welche Stellung die Gewerkschaften zur Frage der systematischen Nachwuchsschulung eingenommen haben, wird ein verhältnismäßig mageres Ergebnis zutage fördern, sofern er unter Nachwuchspflege die planvolle Ausbildung junger und begabter Menschen versteht, die nach vollendeter Ausbildung ebenso planvoll mit bestimmten Aufgaben betraut werden sollen. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Es gab und gibt den Beruf eines Gewerkschaftssekretärs nicht, wie es etwa den eines Syndikus gibt, und die Gewerkschaften sind ihrer Entwicklung, Struktur und Funktion nach nicht mit den übrigen wirtschaftlichen Interessenverbänden zu vergleichen. Man tut gut daran, sich das vor Augen

zu halten, wenn Umfang und Methode gewerkschaftlicher Nachwuchsschulung dargestellt werden sollen. Stärker als die politische Arbeiterbewegung haben die Gewerkschaften ihren Nachwuchs an Führungskräften immer aus ihrer eigenen Mitte bezogen, einen Nachwuchs, der zum überwiegenden Teil auf Grund seiner politischen und menschlichen Führungsqualitäten in demokratischen Wahlverfahren die Kommandoposten der Organisation besetzte. Adolf Weber hat mit Recht auf die schicksalhafte Bedeutung dieser politischen Führungsqualifikation bei den Gewerkschaften hingewiesen. In ihrer ersten und zweiten Periode hat die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland im wesentlichen nach diesem Prinzip natürlicher Auswahl fast ihren gesamten Funktionskörper gebil-