

Frank Schröder (Hg.)



# Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität

**Berliner Initiativen für kleine und  
mittlere Unternehmen in einem  
sich wandelnden Arbeitsmarkt**



Frank Schröder (Hg.)

# Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität

Berliner Initiativen für kleine und  
mittlere Unternehmen in einem  
sich wandelnden Arbeitsmarkt



Die Veröffentlichung des Sammelbands „Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität“ ist im Rahmen des Modellprojekts Berliner AusbildungsQualität BAQ entstanden.  
Das Modellprojekt wird durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin gefördert.

© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Bielefeld 2016

Gesamtherstellung:  
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld  
**wbv.de**

Redaktion: Tobias Funk, k.o.s GmbH

Umschlagfoto: Shutterstock, alphaspirt

Bestellnummer: 6004513  
ISBN (Print): 978-3-7639-5685-2  
ISBN (E-Book): 978-3-7639-5686-9

Printed in Germany

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

---

#### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

---

# Inhalt

---

## **Vorwort**

*Dilek Kolat* ..... 5

Einführung: Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität – Berliner Initiativen für kleine und mittlere Unternehmen in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt

*Frank Schröder* ..... 7

## **Teil I** ..... 11

Betriebliche Ausbildungsqualität zwischen formalen Standards und Praxis – historische Kontinuität und aktuelle Vorschläge

*Karin Büchter* ..... 13

Die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) im Kontext europäischer und regionaler Qualitätsinitiativen

*Helena Sabbagh, Barbara Hemkes* ..... 39

Berufsausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung als zentrale Bestandteile zukunftsorientierter Arbeitspolitik

*Margrit Zauner* ..... 47

Entwicklung des Ausbildungsmarktes und Attraktivitätssteigerung der Dualen Berufsausbildung in Berlin und Brandenburg

*Alexander Schirp, Ralf-Michael Rath, Thoralf Marks* ..... 55

Ausbildungsqualität aus der Sicht von Auszubildenden – zehn Jahre Ausbildungsreport des DGB, zehn Jahre Ausbildungsreport Berlin-Brandenburg

*Christin Richter* ..... 73

## **Teil II** ..... 83

Qualitätssicherung für die betriebliche Berufsausbildung – Das Projekt Berliner Ausbildungsqualität

*Tobias Funk, Christel Weber* ..... 85

Ausbildungsqualität im Verbundnetzwerk der ABB Ausbildungszentrum gGmbH <i>Gerd Woweries</i> .....	101
Das IHK-Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität“ <i>Rica Kolbe</i> .....	109
Gemeinsam Qualität gestalten – die Initiative „Ausbildung mit Qualität“ des DEHOGA Berlin <i>Gerrit Buchhorn, Kathrin Pabst</i> .....	117
Ausbildungsqualität im Berliner Malerhandwerk <i>Julia Gustavus</i> .....	125
Berufsausbildung im Verbund von Unternehmen als Qualitätsargument <i>Kerstin Josupeit</i> .....	133
Inklusion als Qualitätsmerkmal in der Berufsausbildung – ein Praxisbeispiel der Kooperation zwischen Berufsbildungswerk und Unternehmen <i>Albrecht Schäufele, Dirk Schwenzer</i> .....	145
<b>Teil III</b> .....	153
Ausbildungsqualität 4.0 – ein Blick in die Zukunft am Beispiel des Projektes Social Augmented Learning <i>Christian Dominic Fehling, Lutz Goertz, Thomas Hagenhofer, Andreas Müller</i> .....	155
<b>Hinweise zu den Autorinnen und Autoren</b> .....	163

# Vorwort

---

DILEK KOLAT

„Wer heute nicht ausbildet, dem fehlen morgen die Fachkräfte“ ist eine Aussage, die weiterhin hohe Gültigkeit besitzt. Und doch hat sich die Ausgangslage gewandelt. Denn heute gilt genauso auch: Nur wer im Ruf steht besonders gut auszubilden, hat eine Chance auf geeignete Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber.

Das Land Berlin hat die Fachkräftesicherung seit Langem als eines der wichtigsten Themen für die zukünftige Entwicklung erkannt. Berlin ist eine dynamisch wachsende und nicht zuletzt auch dadurch eine vergleichsweise junge Metropole. Auch auf dem Arbeitsmarkt ist die Entwicklung erfreulich. Die aktive Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin mit dem Programm BerlinArbeit zeigt Wirkung. Die Ziele, die Zahl der Arbeitslosen unter 200.000 zu senken, die Jugendarbeitslosigkeit unter zehn Prozent zu bringen und die Langzeitarbeitslosigkeit zu verringern, sind nachhaltig erreicht. Wir wollen Berlin zu einem Top-Standort für Fachkräfte machen. Doch die Herausforderungen der Fachkräftesicherung sind weiterhin hoch.

Unternehmen benötigen qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb ausgebildet worden sind. Zunehmend aber steht die betriebliche Ausbildung in einem Attraktivitätswettbewerb mit dem Angebot der Hochschulen. Immer mehr Schulabgänger und -abgängerinnen verlassen die Schule mit Abitur. Und schon heute verfügen ein Drittel aller Auszubildenden über eine Hochschulzugangsberechtigung, ein Zeichen dafür, dass die Anforderungen in der Ausbildung anspruchsvoller geworden sind. Es ist für viele Unternehmen dennoch nicht einfach, geeignete Auszubildende zu finden. Zugleich wandelt sich die Arbeitswelt infolge der umfassenden Digitalisierung. Die Entwicklung zu „Arbeit 4.0“ verlangt Flexibilität auch in der Ausbildung.

Zusätzlich gilt es verstärkt die vielen jungen Menschen in Berlin zu fördern, die nicht über höchste Bildungsvoraussetzungen und die entsprechenden Wahlmöglichkeiten verfügen. Und schließlich gibt es ganz neu die gewaltige Aufgabe, die vielen Geflüchteten in Deutschland und in Berlin in Arbeit zu bringen, eine weitere Herausforderung, aber auch eine große Chance für die Wirtschaft.

All dies sind Herausforderungen für die qualitative Gestaltung der Ausbildung – Herausforderungen und Chancen für die ausbildenden Unternehmen, für Ausbilderin-

nen und Ausbilder sowie für alle ausbildenden Fachkräfte. Es gibt viele einzelbetriebliche Beispiele, bei denen Hervorragendes geleistet wird. Aber es bedarf auch eines wirkungsvollen und möglichst gut konzertierten Unterstützungsangebotes für eine weitere gute Entwicklung. Die vorliegende Veröffentlichung zeigt, dass das Land Berlin hier mit einer Vielzahl von Initiativen und Unterstützungsangeboten auf einem guten Weg ist.

Dilek Kolat

Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin

# Einführung: Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität – Berliner Initiativen für kleine und mittlere Unternehmen in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt

---

FRANK SCHRÖDER

Die Frage nach der Güte und Qualität der Ausbildung rückt zunehmend in den Mittelpunkt der Strategien von Unternehmen selbst. Dies ist auch Ansatz und Fokus einer mehrjährigen Initiative zur Unterstützung von Unternehmen in Berlin und damit Hintergrund für die versammelten Beiträge in diesem Band.

Die Qualität der Ausbildung ist seit jeher Gegenstand der Berufsbildungspolitik in Deutschland. Vergleichsweise neu ist die Fokussierung auf den Prozess und den Verlauf der Ausbildung in den Unternehmen. Dafür gibt es mehrere Gründe: zum einen Versäumnisse in der Vergangenheit und zum anderen neue Anforderungen und Bedingungen. In den Zeiten eines Mangels von Ausbildungsplätzen ging es lange Zeit – im Kern etwa in den 20 Jahren von 1990 bis 2010 – darum, überhaupt zusätzlich Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen. Eine Zeitlang ist hierfür sogar die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) außer Kraft gesetzt worden. Die vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland, selbst in Zeiten wirtschaftlicher Konjunkturprobleme, galt als ein praktisch selbsterklärender Indikator für die Qualität und den Erfolg der Ausbildung. Die seit 2005 vom DGB herausgegebenen Ausbildungsreports mit den kritischen Anmerkungen zur Ausbildungspraxis z. B. wurden dagegen zunächst weniger beachtet.

Mit dem Berufsbildungsbericht 2014 hat sich hier jedoch etwas geändert. Fast kann man von einer Zäsur sprechen. Erstmals in einem Berufsbildungsbericht ist trotz der internationalen Anerkennung des dualen Modells von der Notwendigkeit einer Attraktivitätssteigerung beruflicher Bildung die Rede. Hintergrund dabei war insbesondere der Befund, dass im Jahr 2013 erstmals mehr junge Menschen in Deutschland ein Studium aufgenommen hatten als eine betriebliche Berufsausbildung.

Dabei geht das Engagement in zwei Richtungen. Einerseits gilt es, die duale Berufsausbildung für potenzielle Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber wieder attraktiver zu machen. Andererseits soll sie auch wieder attraktiver für die ausbildenden bzw. potenziell ausbildungsinteressierten Unternehmen werden. Nicht nur die fachlichen und überfachlichen Anforderungen sind dynamischer geworden, auch der Arbeitsmarkt hat sich verändert: der Wettbewerb um Nachwuchskräfte hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verschärft, denn immer mehr Bewerberinnen und Bewerber können heute zwischen mehreren Angeboten auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt wählen – auch hier sind neue Strategien der Fachkräftesicherung gefragt.

Das Thema Ausbildungsqualität ist hier ein wesentlicher Faktor, denn mit bloßen Imagekampagnen für die Attraktivität betrieblicher Ausbildung ist es nicht getan. Bereits 2010 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen des Programmschwerpunktes „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ zehn Projekte auf den Weg geschickt, hier neue Wege zu entwickeln und zu erproben. Im Rahmen eines Verbundprojektes mit dem ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH war damals auch die k. o.s GmbH mit einem Projekt beteiligt.

Wesentlich dabei ist der Aspekt, dass die Qualität der beruflichen Erstausbildung immer eng gekoppelt sein muss mit dem Bewusstsein, dass das Lernen danach nicht aufhört.

Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung sind zu wesentlichen Größen der Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Wirtschaft geworden. Der Entwicklung der eigenen Erwerbsbiografie durch Weiterbildung und Qualifizierung, der Personalentwicklung, einem wirkungsvollen Training on the Job, aber auch dem Lernen im Prozess der Arbeit kommt daher heute eine ganz neue Bedeutung für Beschäftigte wie auch für die Unternehmen zu – und: Es hängt vor allem auch von der Qualität des Lernens und der bereitgestellten Bildungs- und Qualifizierungsangebote ab, ob die notwendigen und gewünschten Lern-, Entwicklungs- und Anpassungsschritte auch gelingen.

In diesem Verständnis ist der Bereich der beruflichen Bildung bei der k. o.s GmbH nur ein Teil der Bemühungen, die Qualität und Kompetenzentwicklung in allen Bereichen der Bildung, d. h. auch der Weiterbildung und Erwachsenenbildung, sowie auch der Beratung zu Bildung und Beruf (Bildungs- bzw. Qualifizierungsberatung) zu fördern.

Ziel der vorliegenden Publikation ist es, sowohl in den aktuellen Stand der Diskussion zur Qualität der betrieblichen Berufsausbildung einzuführen, als auch zu zeigen, wie in einer ausgewählten Region, hier in der Metropole Berlin, auf die neuen Herausforderungen reagiert werden kann. Dabei sind weniger die Unternehmen selbst mit ihren guten Beispielen im Fokus – wie überall gibt es auch in Berlin weit-

hin leuchtende Beispiele guter Ausbildungsqualität – als vielmehr die Möglichkeiten, Unternehmen auch in der Breite bei ihren Anstrengungen zu unterstützen.

Ausgangspunkt für die Initiative „Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität“ und den gleichlautenden Sammelband ist dabei, dass das Land Berlin sich entschieden hat, im Rahmen der übergeordneten Themen von Fachkräftesicherung und möglichst weitgehenden Ausbildungsplatzgarantien für junge Menschen in Berlin offensiv auch das Thema der betrieblichen Ausbildungsqualität zu adressieren. Mit dem durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen geförderten Transferprojekt „Berliner Ausbildungsqualität“ (BAQ) unterstützt es insbesondere die Nachhaltigkeit der Anstöße des gleichnamigen Projektes aus dem oben genannten Förderschwerpunkt des BIBB.

Bei der Veröffentlichung handelt es sich um ein Transferprodukt aus dem Projekt BAQ, entscheidend aber ist die durch die vielen Gastbeiträge weiterer Berliner Akteure der Berufsbildung angestrebte Perspektivenvielfalt. Auch hier stehen im Zentrum nicht einzelne Unterstützungsangebote für KMU, sondern vielmehr die Frage, wie Unternehmen die Qualität ihrer Ausbildung insgesamt sichern und kontinuierlich weiterentwickeln können, und zwar im Rahmen bzw. als integraler Teil in ihrer jeweiligen übergeordneten Unternehmensstrategie.

Der Sammelband gliedert sich in einen systematisch einleitenden allgemeinen Teil (Teil I), einen besonderen Teil mit Praxisbeispielen (Teil II) sowie schließlich einen kleinen Ausblick in die Zukunft von Ausbildungsqualität (Teil III).

In Teil I geht es dabei insbesondere um die Kontextualisierung des Themas betriebliche Ausbildungsqualität aus unterschiedlichen Perspektiven: Was ist allgemein zu verstehen unter betrieblicher Ausbildungsqualität, was sind die aktuellen Probleme und was sind schließlich die Rahmenbedingungen in einer konkreten Region, die Erwartungen an einzelne Projekte und Initiativen zur Förderung betrieblicher Ausbildungsqualität in einer Metropole wie Berlin?

In Teil II werden ausgewählte Initiativen und Projekte, die explizit das Thema der betrieblichen Ausbildungsqualität in Berlin adressieren, vorgestellt als ein exemplarisches Panorama guter betriebsübergreifender Handlungsansätze in einer konkreten Region.

Der abschließende Teil III gibt schließlich einen Ausblick in die mit den Chiffren „Digitale Wirtschaft“ oder „Wirtschaft 4.0“ verbundenen Transformationsprozesse, die eben auch die zukünftige Entwicklung der Ausbildung betreffen, mit möglicherweise noch einmal ganz neuen Anforderungen und Herausforderungen an gute Qualität der Ausbildung.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Autorinnen und Autoren herzlich bedanken für die Zeit, die sie sich genommen haben, hier ihre Erfahrungen und ihr Wissen einzubringen. Dieses Wissen kann Dritten als Reservoir und Fundus dienen in Fragen der Gestaltung einer lernförderlichen Ausbildung und Weiterbildung und zu-

gleich anregen zu weiteren Diskussionen. Ein besonderer Dank gilt der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen in Berlin.

Berlin, Januar 2016

Frank Schröder

# Teil I

---



# Betriebliche Ausbildungsqualität zwischen formalen Standards und Praxis – historische Kontinuität und aktuelle Vorschläge

---

KARIN BÜCHTER

Qualität in der beruflichen Ausbildung ist ein aktuelles berufsbildungspolitisches Thema. Dies zeigt sich an Positionspapieren zur beruflichen Bildung der Sozialpartner, Regierungserklärungen einzelner Bundesländer und ministeriellen Verlautbarungen. Mit mehr Qualität in der Ausbildung, so die Annahme, können das Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt, die Attraktivität der Ausbildung vor dem Hintergrund einer zunehmenden Akademisierung und die Chancen der Jugendlichen auf einen aussichtsreichen Berufsbildungsweg gesichert und weiter verbessert werden. Neue und noch intensiver zu diskutierende Argumente für die Verbesserung der Ausbildungsqualität finden sich in den aktuellen Vorschlägen zu einer „erweiterten modernen Beruflichkeit“ (Kutscha 2015) im Sinne einer Integration von beruflichen und hochschulischen Bildungswegen, mit der eine Reihe an Qualitätsmaßstäben verbunden ist, deren Berücksichtigung die Voraussetzung dafür ist, dass Ausbildung offen für und anschlussfähig an andere berufliche und akademische Bildungswege wird.

Der folgende Beitrag besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil geht es um die Frage, auf welche Geschichte Forderungen nach mehr Qualität in der betrieblichen Ausbildung zurückblicken können: Was waren historische Hintergründe, ausbildungspolitische Kontexte und Motive und was die praktischen Anknüpfungspunkte in der Ausbildung, an denen Qualitätsverbesserung ansetzte? Hieran schließt sich ein zweiter Teil an, in dem es um aktuelle Gründe und Bemühungen zur Qualitätsverbesserung in der Ausbildung und um die Frage geht, welche gegenwärtigen Schwerpunkte Qualitätsinitiativen setzen, und ob bzw. inwieweit sie in der Lage sind, die mehr oder weniger chronische Diskrepanz zwischen formalen Standards und Realität der Ausbildungsqualität beheben zu können.

# 1 Historische Kontinuität von Bemühungen um Ausbildungsqualität

Bemühungen um die Verbesserung der Ausbildungsqualität sind nicht neu, sondern begleiten die Ausbildung seit ihren Anfängen. Ein Blick in die Geschichte der betrieblichen Ausbildungsqualität macht deutlich, dass es immer wieder darum ging, formale verbindliche Standards in der Ausbildung zu setzen und einzufordern, um betrieblichen Wildwuchs und Beliebigkeit in der Ausbildung zu vermeiden. Die Motive, die bei der Förderung von Ausbildungsqualität im Laufe der Geschichte maßgeblich waren, sind grob gesehen bis heute gültig. Ging es bis ins 18. Jahrhundert darum, durch Qualität in der Ausbildung den Zunft- und Handwerkerstand zu stabilisieren und mit beruflich sozialisiertem Nachwuchs zu versorgen, kam es vor allem Ende des 19. Jahrhunderts dem Handwerk darauf an, die handwerkliche Autonomie und das korporative Arrangement in der Ausbildung aufrechtzuerhalten und durch eigene Qualitätsstandards die äußere Kontrolle in der Ausbildung möglichst gering zu halten. Im 20. Jahrhundert standen im Zuge sich allmählich durchsetzender staatlicher Verantwortung und sozialpartnerschaftlicher Beteiligung in der Ausbildung bei Qualitätsinitiativen vor allem wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Motive im Vordergrund. Nach wie vor soll mehr Qualität in der betrieblichen Ausbildung dazu beitragen, das Angebot an Produkten und Dienstleistungen, die durch die berufliche Tätigkeit, für die ausgebildet wird, zu sichern, die Konkurrenzfähigkeit der Ausgebildeten auf dem Arbeits- und Berufemarkt zu stärken und die Jugend vor fachlich und pädagogisch unzulänglicher Ausbildung zu schützen. Schlechte Ausbildung, so die immer noch gängigen Mahnungen, führt zu minderwertigen Produkt- und Dienstleistungsangeboten, einer Abwertung beruflicher Abschlüsse und zu einem Attraktivitätsverlust der Ausbildung bzw. zu Desinteresse der Jugendlichen an der jeweiligen Ausbildung und dem Beruf.

Obwohl die Qualitätsfrage die Ausbildung historisch begleitet und gleichzeitig Konsens darüber besteht, dass Ausbildungsqualität aus unterschiedlichen Perspektiven wichtig ist, musste und muss sie immer wieder neu gefordert und durchgesetzt werden. Immer wieder sind neue Vorschläge, Programme, Ordnungen und Gesetze verfasst worden, die dazu beitragen sollten, den Zustand in der Ausbildung zu verbessern. Es kann vermutet werden, dass es in der Geschichte bis heute eine chronische Diskrepanz zwischen den jeweils existierenden Vorgaben für Ausbildungsqualität einerseits und den fachlichen und pädagogischen Ansprüchen in der Ausbildungspraxis, der ausbildungsmarktpolitischen Situation und berufsbildungspolitischen Konstellationen mit jeweils spezifischen Interessen an Ausbildungsqualität andererseits gegeben hat und gibt. Damit verbunden kann auch angenommen werden, dass unterhalb von interpretationsoffenen und begrenzt verbindlichen formalen Grundlagen in der Ausbildung die alltägliche Ausbildungspraxis relativ losgelöst von solchen Vorgaben erfolgen kann, insbesondere weil oder wenn sie nicht zu den wichtigsten betrieblichen Handlungsfeldern gehört. Die chronische Diskrepanz zwischen festgeschriebenen Standards von Ausbildungsqualität und der Ausbildungspraxis hat ih-

ren Grund in der relativen betrieblichen Autonomie in der Ausbildung. Diese war und ist aufgrund des langen Zunft- und Handwerkmonopols, später des (neo-)korporatistischen Steuerungsmodells in der Ausbildung möglich, bei dem inzwischen berufsbildungspolitische Interessen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Kammern, Bund und Ländern mit jeweils mehr oder weniger großen Spielräumen der Interessendurchsetzung ineinandergreifen. Dieses Steuerungsmodell, das grundsätzlich als Konsensmodell gedacht ist, überlässt den Betrieben einen – wenn auch begrenzten – Freiraum bei der Durchführung ihrer Ausbildung und bei der Einhaltung von Qualitätsstandards. Ein Modell, das durchaus auch mit Chancen für die Ausbildungspraxis verbunden ist, denn nicht immer hinkt die Ausbildungspraxis und erst recht nicht zwangsläufig den Standards hinterher, sondern sie kann auch innovativer als die Vorgaben sein.

Im Folgenden geht es zunächst um historische Anstöße zur Verbesserung der Ausbildungsqualität. Damit soll gezeigt werden, welche Motive jeweils maßgeblich waren, wie diese mit ausbildungspolitischen Interessen verknüpft waren, und in welcher Weise Vorstellungen von fachlichen und pädagogischen Aufgaben der Ausbildung eine Rolle spielten.

## **1.1 Traditionen als Grundlage für Ausbildungsqualität im Zunft Handwerk**

In der Zeit des ständischen Zunft Handwerks war die Ausbildung zunächst mit dem Ziel verknüpft, den Berufsstand des Handwerks zu stabilisieren, die Eigenständigkeit der Berufsgruppe und ihrer Berufsinhaber zu wahren und das Handwerk vor äußerer Kontrolle sowie auch vor privater Konkurrenz durch andere Berufe abzusichern. Dies sollte vor allem durch eine innere Verpflichtung der Lehrlinge, Gesellen und Meister gegenüber ihrer Ausbildung bzw. ihrem Beruf und ihrer Zunft erfolgen. „Handwerksehre“ und „Handwerkstreue“, kombiniert mit der „Beherrschung einschlägiger Berufstechnik“, „Berufserfahrung“, „Lebenstüchtigkeit“ und „Berufsbewährung“ (Wernet 1952, S. 111) waren die Ziele der ständischen Ausbildung, mit denen auch die Geschlossenheit und die Tradition des Handwerks garantiert werden sollten. Die Bedingungen, der Zustand, der Ablauf und das Ergebnis der Ausbildung mussten diesen Zielen genügen. Das zünftlerische Handwerk schrieb zwar einige nicht allgemein verbindliche Vorgaben für die Ausbildung von Lehrlingen nieder, beschränkte sich aber vor allem darauf, ungeschriebene Traditionen und Rituale zu überliefern, die für den jeweiligen Berufsstand charakteristisch waren. Solche zunft- und handwerksintern geschriebenen und ungeschriebenen Ordnungen bildeten die Grundlage für die damalige Ausbildungsqualität (vgl. Endres 1996, S. 380). In den geschriebenen Ordnungen waren Formen der Institutionalisierung festgelegt, zu denen die Frage des Lernorts (Familie, Werkstatt, Berufsstand), der Zuständigkeiten und Rollen (Meister, Geselle, Lehrling) gehörten, und Formen der Formalisierung, insbesondere der Gestaltung des Lehrvertrages, der Probezeit, der Lehrzeit, der Freisprechung und der Festlegung von Pflichten und Rechten (vgl. ebd.; Stratmann 1969; 1993). Die Auswahl und das Arrangement fachlicher Inhalte sowie die pädagogischen Vorgehensweisen in der Ausbildung aber blieben dem Meister

überlassen, dem die Zunft mit der Übertragung der Meisterrolle die unmittelbare Durchführung der Ausbildung anvertraute.

Erst die merkantilistische Kritik an der Beliebigkeit der Ausbildung, an überkommenen Erziehungszielen und -stilen in der Ausbildung und daran, dass diese für öffentliche Kontrollen kaum zugänglich und ausschließlich an den Zunfttraditionen und nicht am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt ausgerichtet waren, forderte „eine verbindliche Setzung“ (Stratmann 1967, S. 32), d. h. die inhaltliche Festlegung von Ausbildungsplänen und ein strenges, an fachlichen Inhalten und sachlichem Handeln ausgerichtetes didaktisches Reglement: „So erwuchs aus einer didaktischen Überprüfung der handwerklichen Berufserziehung die Notwendigkeit, einen Katalog aufzustellen und festzulegen, welche Kenntnisse und Fertigkeiten von einem Lehrling am Ende seiner Lehrzeit gefordert werden konnten und mussten. Diese Überlegungen zielten [...] auf die Abfassung verbindlicher Berufsbilder und Ausbildungspläne“ (ebd.). Auch erhoffte man sich von einer stärkeren Verbindlichkeit und öffentlichen Kontrolle einen würdevolleren Umgang des Meisters mit seinem Lehrling. So verlieh Ende des 18. Jahrhunderts die „Hamburgische Gesellschaft zur Beförderung der Künste und nützlichen Gewerbe“ einen Preis für einen Vorschlag von Adam Weiß (1798) über die Zukunft der Zünfte. Dieser forderte die Handwerksmeister auf, „den Mißbrauch ihrer Lehrlinge zu häuslichen Geschäften“ zu unterlassen, ihnen „die nöthige Kenntniß“ und „hinlängliche Fertigkeit“ des Gewerbes zu vermitteln, und sie sollten darauf achten, dass sie „im hinreissenden Ton eines Freundes, eines Vaters, ja nicht im Prediger- noch weniger Katheder-Geschmack“ sich der Lehrlingen annehmen (vgl. S. 163 ff.). So kann festgehalten werden, dass die zunft- und handwerksübergreifenden Auseinandersetzungen mit Ausbildungsqualität Ende des 18. Jahrhunderts begannen, und zwar als der Staat selbst Interesse an einer bestimmten Standards gerecht werdenden Ausbildung zeigte, die seinem eigenen Erhalt zugutekommen sollte. So legte das Allgemeine Landrecht für die Preußischen Staaten vom 1. Juni 1794, das „Rechte und Verbindlichkeiten der Einwohner des Staates“ enthielt, fest, dass „nur zünftige Meister [...] das Recht [haben], Lehrburschen anzunehmen und Gesellen zu halten“, dass es „die Pflicht des Meisters ist, dem Lehrling die nöthige Anweisung zu den Kenntnissen zu geben, welche zu einem ordentlichen Betriebe des Gewerbes erforderlich sind“, und außerdem „muss er denselben zu guten Sitten und fleißiger Besuchung des öffentlichen Gottesdiensten anhalten, vor Ausschweifungen und Gelegenheiten zu Lastern möglichst hüten, und zu einer anhaltenden nützlichen Thätigkeit gewöhnen“ (S. 42 ff.).

Die zünftlerische Ausbildung wurde zunehmend öffentlich thematisiert und geriet dabei immer mehr in die Kritik, sodass das Handwerk mit seiner Ausbildung immer mehr unter Modernisierungsdruck geriet.