



Ausbildungsbedingungen aus der Sicht von Lernenden

Der Fachkräftemangel in vielen Handwerksberufen ist hoch, auch im Maurerhandwerk. Vielen Betrieben gelingt es immer weniger gut, Lernende zu finden und zu halten. Die Anzahl der lernenden Maurer (EFZ) ist zwischen 2015 und 2020 um ein Viertel zurückgegangen (BFS 2021). Körperliche Arbeit draussen, auch unter schlechten Wetterbedingungen, erscheinen Jugendlichen vielleicht wenig attraktiv. Eine qualitative Studie an der EHB mit angehenden Maurerinnen und Maurern zeigt, dass die Lernenden im Beruf Erfüllung finden und schnell lernen, mit den anfangs manchmal anspruchsvollen Arbeitsbedingungen klar zu kommen. Was manche jedoch schwierig finden sind die betrieblichen Ausbildungsbedingungen. Diese hängen nicht nur vom Lehrbetrieb ab, sondern haben auch branchenspezifische Gründe.



Kerstin Duemmler

Dr. Kerstin Duemmler ist Senior Researcher in der Sparte «Forschung und Entwicklung» an der EHB in Lausanne.



Alexandra Felder

Dr. Alexandra Felder ist Senior Researcher des Forschungsfelds «Integration in die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt » am EHB in Lausanne.



Isabelle Caprani

Prof. Dr. Isabelle Caprani ist Leiterin des Forschungsfelds «Integration in die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt » an der EHB in Lausanne.

Die meisten im vorliegenden Projekt befragten Lernenden identifizieren sich mit ihrem Beruf, weil sie ihn als vielseitig und anspruchsvoll wahrnehmen. Maurerinnen und Maurer arbeiten auf grossen und kleinen Baustellen, im Neubau, im Umbau. Das Tätigkeitsspektrum umfasst eine Fülle von Aufgaben. Sie mauern Wände, bauen Schalungen, führen diverse Betonarbeiten aus, verlegen Armierungseisen, und beteiligen sich auch an Aushub- oder Kanalisationsarbeiten. Der Beruf ist nicht nur körperlich anspruchsvoll, sondern auch geistig. Er fordert neben handwerklichem Geschick auch Geduld sowie logisch-mathematisches und abstraktes Denken – die Basis, um komplexe Arbeitsprozesse zu verstehen oder Messarbeiten durchzuführen.

Die meisten im vorliegenden Projekt befragten Lernenden identifizieren sich mit ihrem Beruf, weil sie ihn als vielseitig und anspruchsvoll wahrnehmen.

Die Lernenden schätzen insbesondere das praktische Arbeiten, viele stammen aus einem handwerksnahen Milieu. Auch wenn einige erst nach Umwegen zum Beruf fanden, wird er selten als zweite Wahl wahrgenommen. Sie finden Sinn in ihrer Arbeit, weil sie zum Beispiel am Ende eines Tages sehen, was sie gemacht haben. Zudem erstellen sie Bauwerke, die für uns alle von grossem Nutzen sind. Nicht zuletzt spielen für sie auch die attraktiven Arbeitsbedingungen (z.B. der Lohn), die durch einen Gesamtarbeitsvertrag abgesichert sind, und die Karrieremöglichkeiten (z.B. als Vorarbeiterin oder Polier) eine wichtige Rolle. Doch wie kommt es, dass einige ihre betrieblichen Ausbildungsbedingungen kritisieren? Mit welchen Herausforderungen sind lernende Mauerinnen und Maurer (und indirekt auch die Betriebe) während der betrieblichen Ausbildung konfrontiert (Felder et al. 2020, Duemmler et al. 2021, Caprani et al. 2022)?

Integration ins Team als Vorbedingung für berufliches Lernen

Die offiziellen Ausbildungsverantwortlichen der Lernenden im Maurerhandwerk sind für die Betreuung der Lernenden stark auf die Praxisbetreuer (z.B. Polier) und die Mitarbeiterinnen angewiesen, denn sie selbst arbeiten wenig auf der Baustelle mit. In grösseren und mittleren Betrieben arbeiten sie beispielsweise als Technikerinnen und Techniker in der Planung im Büro. In kleineren Betrieben sind es Firmeninhaber, die sich unter anderem auch um Auftragseingänge kümmern. Sie sind insbesondere für die Einhaltung des Bildungsplans zuständig und teilen die Lernenden den Bauequipen zu. Das Lernen des Maurerberufs selbst findet vorrangig auf der Baustelle und in Zusammenarbeit mit ausgerechneten Maurerinnen und Maurern, un- oder angelernten Arbeitern, Vorarbeiterinnen und Polieren statt.

Lernende erhalten in solchen Arbeitsgemeinschaften – so die Forschung zum situierten Lernen (Lave & Wenger 1991) – zuerst periphere, einfache Tätigkeiten zugewiesen, damit sie sich mit den Normen, Werten und Praktiken vertraut machen. Mit der Zeit werden diese Tätigkeiten anspruchsvoller und zentraler, die Lernenden entwickeln sich zu vollwertigen Teammitgliedern. Wie die Interviews zeigen, geschieht dieser Übergang nicht automatisch. Die Lernenden müssen sich in das Arbeitsteam integrieren können. Eine gute Stimmung und Zusammenarbeit sowie Offenheit der Teammitglieder machen es den Lernenden natürlich leichter. Nur wenn Teammitglieder sie akzeptieren und ihnen vertrauen, erhalten Lernende anspruchsvolle berufliche Tätigkeiten. Die Lernenden rotieren in den Betrieben zwischen verschiedenen Teams, um von verschiedenen Berufsleuten zu lernen. Das kann auch ein Vorteil sein, wenn die Integration in eine Arbeitsgemeinschaft nicht funktioniert.

Typisch für das Maurerhandwerk ist, dass Lernende mit vielen un- oder angelernten Arbeitern zusammenarbeiten, von denen einige die Schweizer Sprachen eher wenig beherrschen. Das kann, muss aber nicht zu einem Problem werden. Von Seiten der Lernenden braucht es allerdings Offenheit und Respekt gegenüber dem ausländischen Personal. Der Lehrbetrieb muss dagegen darauf achten, dass die Integration und Betreuung durch die Teams wirklich gewährleistet ist. Ob Teammitglieder Ausbildungserfahrung haben, spielt hier eine wichtige Rolle, damit sich Kollegen und Vorgesetzte auch in die Lernbedürfnisse von Lernenden hineinversetzen können und wissen, wie das praktische Arbeiten mit den theoretischen Inhalten der Berufsausbildung verbunden ist. Einige Betriebe setzen deshalb bewusst auf einen einzigen Ausbildungspolier und ein Team, die auf die Betreuung Lernender während der gesamten Lehrzeit spezialisiert sind und letzteren auch erspart, sich immer wieder in neue Teams einfügen zu müssen.

Hoher Wettbewerbsdruck auf Betriebe

Baubetriebe engagieren sich in der beruflichen Grundbildung, um Fach- und Führungskräfte für die stark arbeitsintensive Baubranche zu gewinnen. Dennoch steht die Produktionsorientierung in vielen Betrieben stark im Vordergrund. Das Baugewerbe kennt seit Jahren einen hohen Wettbewerbsdruck, bedingt durch viele kleine sowie grosse in- und ausländische Betriebe, die um eine begrenzte Baunachfrage stark konkurrieren (Kaufmann & Bill-Körber 2007). Der hohe Wettbewerbsdruck führte 2019 sogar zu mehr Insolvenzen als Firmenneugründungen (SBV 2020: 29). Nicht zuletzt auch aufgrund steigender Rohstoffpreise fallen die Gewinnmargen für Betriebe eher knapp aus (Kaufmann & Bill-Körber 2007, SBV 2020: 16-17, 18). Diese strukturellen Herausforderungen spüren auch manche Lernende auf der Baustelle. Mehrere berichteten, dass ihre Vorgesetzten und Kollegen regelmässig unter Druck stehen, Zeitpläne einzuhalten und angehalten sind, besonders effizient zu arbeiten.

Manche Lernende berichteten, dass sie sich vor allem mit Fortschreiten der Ausbildung kaum noch Fehler erlauben dürften, auch wenn sie bisher wenig üben und Erfahrung in der Tätigkeit sammeln konnten.

Lernende, die ihre Ausbildungsbedingungen problematisieren, führen die Schwierigkeiten auch auf diesen strukturellen Druck zurück. Denn Stress kann aus ihrer Erfahrung dazu führen, dass ihnen Vorgesetzte und Kollegen eher einfache Aufgaben zuteilen, die sie routiniert ausführen können. Ihnen anspruchsvollere Tätigkeiten zuzuteilen birgt die Gefahr, dass Lernende zu viele Fehler machen und die Arbeitsgemeinschaft in Verzug bringt. Manche Lernende berichteten zudem, dass sie sich vor allem mit Fortschreiten der Ausbildung kaum noch Fehler erlauben dürften, auch wenn sie bisher wenig üben und Erfahrung in der Tätigkeit sammeln konnten. Schnell wird von ihnen erwartet, wie ausgerechnete Maurer zu arbeiten.

Stress führt aber nicht nur zu mangelnder Fehlertoleranz. Vorgesetzten und Kollegen fehlt auch vermehrt Zeit, um Lernende zu betreuen und zu unterstützen. Druck kann sich zudem negativ auf die Stimmung im Arbeitsteam auswirken und die soziale Integration der Lernenden in das Team negativ beeinflussen. Manche Lehrbetriebe sind sich diesen

Umständen bewusst und versuchen Lernende auf Baustellen zu schicken, die grössere zeitliche Spielräume haben (z.B. im Umbau). Andere engagieren Praxisbildner, die reservierte Zeit haben, die Ausbildung der Lernenden auf der Baustelle zu überwachen und zu begleiten. Nicht alle interviewten Lernenden leiden unter Druck und Zeitmangel im Lehrbetrieb und entscheidend ist letztlich – so die Lernenden – wie auf der Baustelle mit Stress umgegangen wird.

Reduziertes Tätigkeitspektrum durch Akkordarbeit und moderne Bauweisen

Einige Lernende beanstanden ihre Ausbildungsbedingungen noch aus anderen Gründen. In mittleren und grossen Betrieben ist die Auslagerung von Bautätigkeiten (z.B. Mauern mit Ziegelsteinen) an Akkordarbeiter verbreitet, die meist über Subunternehmen angestellt werden. Akkordarbeiter erhalten keinen Stundenlohn, sondern werden nach geleistetem Auftrag bezahlt, was Zeit- und Kostenkalkulationen für Betriebe stabiler und niedriger hält. Akkordarbeit gehörte schon immer zum Maurerberuf, sie hat sich aber aufgrund des starken Wettbewerbsdrucks laut Interviews mit Berufsexperten ausgeweitet. Allerdings reduzieren sich dadurch die Lerngelegenheiten für die ausgelagerten Bautätigkeiten, denn Lernende können nicht einfach mit Akkordarbeitern zusammenarbeiten und von ihnen lernen. Sie kümmern sich stattdessen mit den restlichen Arbeitern um die übrigen Tätigkeiten.

Hinzu kommt, dass Lernende auf Grossbaustellen (z.B. Mehrfamilienhäuser, Bürogebäude), auf denen vor allem grössere Betriebe tätig werden, aufgrund der dort verbreiteten modernen und standardisierten Bauweisen weniger mit traditionellen Maurerarbeiten (z.B. Mauern mit Ziegelsteinen, traditionelles Schalen, Verputzen) in Kontakt kommen. Laut Bildungsplan müssen Lernende diese Techniken aber ebenso erlernen und ihnen werden in den überbetrieblichen Kursen und spätestens in den Vorbereitungsarbeiten für die Abschlussprüfung die eigenen Defizite oft bewusst. In kleineren Betrieben bauen die Lernenden öfter Einfamilienhäuser und kommen so mit der Breite und Tiefe des Maurerberufes eher in Kontakt. Kleine Betriebe sind allerdings an das lokale Auftragsangebot gebunden, das je nach Saison auch restriktiv sein und das Erlernen des Berufes ebenso beschränken kann. Einige Baubetriebe steuern bereits dagegen und stellen Lernenden eigens Übungsbaustellen mit Material und Zeit zur Verfügung oder initiieren Lehrlingsprojekte, um bestimmte Tätigkeiten zu trainieren.

Schlussfolgerungen

Die meisten Lernende identifizieren sich mit der körperlichen Arbeit, den handwerklichen Kompetenzen und Karrieremöglichkeiten des Maurerberufes. Viele wollen im Maurerberuf oder in einem Handwerksberuf bleiben. Allerdings treffen sie nicht immer auf Lernkontexte, in denen sie Zugang zum breiten Tätigkeitspektrum des Maurerberufes haben (Fuller & Unwin 2011), was vor allem gegen Ende der Berufsausbildung problematisch werden kann. Hoher betrieblicher Wettbewerbsdruck, Akkordarbeit und moderne Bauweisen können zu solch restriktiven

Ausbildungskontexten führen. Es braucht deshalb ein Gegensteuern von Seiten der Lehrbetriebe, was einige von ihnen bereits tun. Dazu zählt ein klares Bekenntnis zum

Lehrlingswesen und eine bessere Betreuung vor Ort. Die Arbeitsgemeinschaft muss für die Ausbildungsbedürfnisse von Lernenden und für ihre eigene Rolle bei der Integration sensibilisiert sein. Aber auch das Betreuungspersonal, das auf der Baustelle für Lernende zuständig ist, sollte in ihrer Funktion anerkannt werden und zeitliche Ressourcen für die Betreuung erhalten. Zudem können Ausbildungsverantwortliche noch mehr darauf achten, Baustellen auszuwählen, auf denen Lernende die beruflichen Tätigkeiten lernen und üben können. Gegebenenfalls sind Übungsbaustellen eine Alternative. Auch die Lehraufsicht soll ihre Verantwortung wahrnehmen und auf die Einhaltung des Bildungsplanes achten. Eine gängige Praxis ist, Praktika in anderen Betrieben zu organisieren, wenn der Lehrbetrieb bestimmte Tätigkeiten nicht anbieten kann. Angezeigt ist sicherlich auch, die überbetrieblichen Kurse nicht zu schwächen, sondern im Sinne einer Kompensation von betrieblichen Mängeln zu stärken. Nicht zuletzt wird auch die aktuelle Revision des Bildungsplanes Antworten auf diese Herausforderungen geben.

Auch die Lehraufsicht soll ihre Verantwortung wahrnehmen und auf die Einhaltung des Bildungsplanes achten. Eine gängige Praxis ist, Praktika in anderen Betrieben zu organisieren, wenn der Lehrbetrieb bestimmte Tätigkeiten nicht anbieten kann.

Literatur

- BFS (2021): Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG-SFPI). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Caprani, I., Duemmler, K., & Felder, A. (2022). L'influence de l'accompagnement dans la transmission des savoirs pratiques de métier. Le contexte de la formation en alternance en maçonnerie en Suisse. *Education & Socialisation*, 63.

- Duemmler, K., Felder, F. & Caprani, I. (2021). Aktuelle Arbeits- und Produktionsbedingungen im Schweizer Maurerhandwerk. Einflüsse auf die betrieblichen Ausbildungsbedingungen aus Sicht von Lernenden. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 117, 4, 538–559.
- Felder, A., Duemmler, K., & Caprani, I. (2020). Restrictive and Expansive Participation in Companies' Activities: A Case Study of Bricklaying and Automation Technology Apprentices in Switzerland. Journal of Education and Work, 1-14.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2011). Workplace learning and the organization. In M. Malloch, L. Cairns, K. Evans, & B. N. O'Connor (Eds.), The sage handbook of workplace learning. London: Sage. 46- 59.
- Kaufmann, P. & Bill-Körber, A. (2007). Die Schweizer Bauwirtschaft – zyklische Branche mit strukturellen Problemen. *Die Volkswirtschaft*, 11 (<https://dievolkswirtschaft.ch/de/2007/11/koerber/>), 36–40.
- SBV (2020). *Zahlen und Fakten 2020: Wir gestalten die Zukunft* (<https://baumeister.swiss/baumeister-5-0/konjunkturdaten-und-quartalerhebungen/#studien>). Zürich: Schweizerischer Baumeisterverband.

Methodische Anmerkungen zur Untersuchung

Im Rahmen der vom Schweizerischen Nationalfond finanzierten Studie zur beruflichen Identitätsentwicklung wurden 34 leitfadengestützte, einstündige Interviews mit lernenden Maurerinnen und Maurern aus der Deutsch- und Westschweiz sowie 7 Gruppendiskussionen mit Berufsschulklassen zwischen 2018 und 2021 durchgeführt. Die Teilnehmenden waren in kleinen, mittleren oder grossen Lehrbetrieben angestellt und berichteten von ihren Arbeits- und Ausbildungserfahrungen im Betrieb, Lernfortschritten und ihrer Identifikation mit dem Beruf. Die Forscherinnen nahmen auch an 18 Tagen im Berufsschulunterricht und an überbetrieblichen Kursen teil, an denen sie informelle Gespräche mit den Lernenden führten. Zwei Drittel befand sich am Ende des ersten Lehrjahres, ein Drittel im letzten Ausbildungsjahr. Durchgeführt wurden auch 8 Experteninterviews mit Lehrpersonen, überbetrieblichen Kursleitern, Vertretern von Berufsverbänden und Lehraufsicht.

Zitiervorschlag

Kerstin Duemmler, Alexandra Felder & Isabelle Caprani, 2022: Ausbildungsbedingungen aus der Sicht von Lernenden: Berufliche Grundbildung im Maurerhandwerk. Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (2/2022), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)