

Berufliche Bildung durch Tarifvertrag

Das Beispiel der IG Bau-Steine-Erden

Bruno Köbele, geboren 1934 in Freiburg/Breisgau, war nach der Lehre von 1952 an als Maurer und Maurerpolier tätig. Seit 1950 Mitglied der Gewerkschaft Bau-Steine-Erden, wurde er 1960 Geschäftsführer seiner Gewerkschaft in Freiburg. 1969 Wahl in den Bundesvorstand der IGBSE, Übernahme der Abteilung „Berufsbildung und Junge Gewerkschafter“.

Umorientierung der Berufswünsche

In den Berufen der Bauwirtschaft werden in Zukunft qualifizierte Fachkräfte fehlen, wenn nicht bald auch eine Umorientierung der Berufs wünsche junger Men-

schen eintritt. Viele dieser Wünsche nach Ausbildungsplätzen entstehen auf dem Hintergrund falscher Information und falscher Orientierung über den zukünftigen Beruf.

Es wird behauptet, daß 9-10 % Auszubildende, bezogen auf die Zahl der im Berufstätigen Facharbeiter, vorhanden sein müssen, um einen kontinuierlichen Weiterbestand der Zahl qualifizierter Facharbeiter bei etwa gleichem Produktionsanfall sicherzustellen. Für unseren Wirtschaftszweig bedeutet dies bei rund 650 000 beschäftigten Facharbeitern, daß es in der Bauwirtschaft etwa 65 000 Auszubildende geben müßte. Derzeit (Dezember 1978) beläuft sich die Zahl der Auszubildenden im gewerblichen Bereich des Bauhauptgewerbes aber nur auf 59 102. Von 1977 bis 1978 wurden 9316 junge Menschen im Baugewerbe mehr ausgebildet als im Vorjahr. Dies ist eine Steigerung von rund 23 %. Trotz steigender Zahlen im Ausbildungsbereich sprechen viele verantwortliche Vertreter der Bauwirtschaft für die nächste Zukunft von einem prekären Nachwuchsmangel an Facharbeitern, insbesondere wegen der wachsenden Alterspyramide dieses Wirtschaftszweiges.

Deshalb kann das Problem der Jugendarbeitslosigkeit nicht allein mit der Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen gelöst werden. Wir müssen gleichzeitig den jungen Menschen eine *dauerhafte* Berufsperspektive eröffnen. Wer einen Beruf nur erlernt, um später eine angelernte Tätigkeit am Fließband in der Industrie auszuüben, dessen Bildungskapazitäten und Bildungsbereitschaft sind falsch eingesetzt und falsch gesteuert worden.

Reform durch Gesetz oder Tarifvertrag?

Die Gewerkschaften sollten ihren Beitrag leisten, damit berufliche Fehlentwicklungen vermieden werden. Sie haben mit der Tarifautonomie hervorragende Gestaltungselemente. Deshalb ist eine auf das Parlament fixierte Reform der Berufsausbildung ein Irrweg. Gewerkschaftliche Tarifpolitik kann zur Verbesserung der Berufsausbildung einen mindestens gleichwertigen, wenn nicht sogar höherwertigen Beitrag leisten.

Die Gewerkschaften legen ein wichtiges Kampfmittel aus der Hand, wenn sie, wie es bei einigen Einzelgewerkschaften in den letzten Jahren der Fall war, nur Forderungen an den Gesetzgeber stellen und nicht die Möglichkeit, über Tarifverträge Veränderungen herbeizuführen, mit einbeziehen. Das Tarifvertragsrecht gibt den Tarifvertragsparteien so viel gesetzesähnliche Gestaltungsmöglichkeiten, daß es unverständlich wäre, wenn man sich dieses Mittels im Bereich der Berufsausbildung nicht bediente.

Fälschlicherweise wird mit oft ideologischem Eifer eine Gewerkschaft, die strukturverändernde Forderungen nur vom Gesetzgeber verlangt und keine tarifvertraglichen Aktivitäten im Bereich der Berufsausbildung entwickelt, als progressiv be-

zeichnet. Andere Gewerkschaften, die den Tarifvertrag als geeignetes Mittel betrachten, Strukturveränderungen durchzusetzen, und erst in zweiter Linie vom Gesetzgeber Änderungen verlangen, werden als weniger progressiv abgestempelt. Betrachtet man objektiv die Ergebnisse, muß man feststellen, daß diese Einteilung absolut falsch ist. Das Instrument des Tarifvertrags macht es möglich, auf die Situation eines Wirtschaftszweiges zugeschnittene Lösungen anzustreben, ohne auf die Interessen und vielfältigen Auffassungen in der Gesamtwirtschaft eingehen zu müssen. Nicht allein mit Forderungen an die Parlamente kann deshalb eine Frage wie die der beruflichen Bildung angegangen werden. Wir meinen, es müsse stärker darum gehen, daß die arbeitenden Menschen mit der autonomen Kraft ihrer Organisationen ihre Interessen wahrnehmen.

Eigenarten der Bauwirtschaft

Die IG Bau-Steine-Erden hat schon sehr frühzeitig, ganz unabhängig von den Forderungen im gesetzgebenden Bereich, eigene Vorstellungen entwickelt, auf der Basis des geltenden Rechts die Weiterentwicklung der Berufsbildung in der Bauwirtschaft einzuleiten.

Die Bauwirtschaft ist ein wesentlicher Wirtschaftszweig, der im Ausbildungsbe- reich trotz wirtschaftlicher Hochkonjunktur in den letzten 15 Jahren einen Rück- gang der Auszubildenden zu verzeichnen hatte. Das deutsche Bauhauptgewerbe umfaßte im Dezember 1978 59 589 Betriebe mit insgesamt 1 204 980 Beschäftig- ten. In 54 543 Betrieben arbeiten weniger als 50 Beschäftigte je Betrieb. Wenn man diese Betriebsstruktur in der Bauwirtschaft berücksichtigt und hinzunimmt, daß je- des Unternehmen noch einmal mehrere Baustellen hat, ergibt sich eine Beschäfti- gungs- und damit auch eine Ausbildungssituation, wie sie in kaum einem anderen Wirtschaftszweig wiederzufinden ist.

Hinzu kommt, daß über 80 % der Betriebe Handwerksbetriebe sind, in denen der Betriebsinhaber und seine Angehörigen in den Produktionsprozeß mit einbezogen sind. Gewerkschaftliche Vorstellungen in solchen Betrieben durchzusetzen, bedeut- et also in fast allen Fällen die direkte Konfrontation mit dem Betriebsinhaber oder seinen unmittelbaren Angehörigen. Deren Interessenlage führt oft zwangsläufig zu einer strikten Ablehnung der Forderungen der Arbeitnehmer und Auszubildenden. Die sich aus einer solchen Situation ergebenden menschlichen Beziehungen sind nicht vergleichbar mit der Anonymität in Großbetrieben, wie sie beispielsweise im Bereich der Metallwirtschaft und der Großchemie gegeben sind.

Ein weiterer Gesichtspunkt der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft besteht darin, daß der Bauarbeiter ein sehr umfangreiches Wissen mehrerer Spezialtätig- keiten bzw. ihrer arbeitstechnischen Verknüpfungen beherrschen muß, denn die Arbeitsgänge auf einer Arbeitsstelle sind zeitlich und sachlich eng aufeinander bezogen.

Diese besondere Betriebsstruktur hat daher schon nach dem 2. Weltkrieg in einer sich neu strukturierenden Wirtschaftsordnung sowohl im Arbeitgeber- wie im Arbeitnehmerlager zu einer Neubesinnung geführt. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes sind aufgrund der strukturellen Vorgaben schon seit Jahrzehnten dazu übergegangen, spezifische soziale Probleme überbetrieblich in paritätischer, gleichberechtigter Mitbestimmung und Mitverantwortung selbstverantwortlich für ihren Wirtschaftszweig zu regeln. Als besonderes Beispiel dürfen hier die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse des Baugewerbes gelten.

Eigener Weg der IG Bau-Steine-Erden in der Berufsbildung

Die Struktur und Erfahrungen des Baugewerbes veranlaßten die IG Bau-Steine-Erden, bei der Neuregelung berufspolitischer Fragen ihre eigenen Vorstellungen zur Berufsbildungspolitik zu entwickeln. Im Jahre 1969 wurde von uns ein Modell für eine Bauberufsgesamtschule veröffentlicht, das in monatelanger Arbeit als Denkmodell für eine Reform der beruflichen Bildung in der Bauwirtschaft entwickelt wurde.

Die in diesem Modell festgelegten Grundzüge gingen von der Überlegung aus, ohne Rücksicht auf Landesgrenzen und bisherige Berufsbezeichnungen und Berufsstrukturen, unterschiedliche Zuständigkeiten und Lernorte, frei von jedem gesetzlichen Zwang, die Ausbildung neu zu strukturieren. Dieses Modell diente dazu, in breiten Kreisen eine Diskussion über die Veränderung der bisherigen Ausbildungsgänge anzustoßen.

Bildungspolitisch befand man sich zu dieser Zeit gerade in der Diskussion über die Auswirkungen des ersten Berufsbildungsgesetzes, über die Regelungen, die durch das Arbeitsförderungsgesetz neu geschaffen wurden, und die Vorstellungen, die bezüglich der Bildungspolitik in den einzelnen Ländern aufgrund der Bundesentwicklung in Fluß geraten waren.

Die verschiedenen bildungspolitischen Zielvorstellungen und das Vertrautwerden mit dem Berufsbildungsgesetz prägten die Jahre 1970/71. Der Vorschlag der IG Bau-Steine-Erden zur Reform der beruflichen Bildung in der Bauwirtschaft, wie er unter dem Begriff „Modell für eine Bauberufsgesamtschule“ diskutiert wurde, fand lebhaftes Interesse, aber auch totale Ablehnung, weil Begriffe wie „Schule“, „Gesamtschule“ und „modellhafte Erprobung“ in dieser Zeit noch nicht die nötige Resonanz und Aufmerksamkeit fanden.

Stufenausbildung Bau

In jahrelanger Beratung zwischen der IG Bau-Steine-Erden, dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes und dem Hauptverband der Deutschen Bauindu-

strie wurde für den Bereich des Bauhauptgewerbes eine Ausbildungsordnung entwickelt, die für 17 Berufe der deutschen Bauwirtschaft eine vollkommene Neuregelung bedeutet. Die so erarbeitete Ausbildungsordnung wurde vom Bundesminister für Wirtschaft am 15. Mai 1974 mit einer Übergangsfrist von 4 Jahren verordnet. In der Übergangsfrist sollten die Kapazitäten für die überbetriebliche Ausbildung geschaffen werden.

Der Neubau und die Erweiterung bestehender überbetrieblicher Ausbildungszentren wurde in den einzelnen Bundesländern mit unterschiedlicher Intensität betrieben. Da insbesondere in den Bundesländern Schleswig-Holstein, Bayern und Baden-Württemberg die notwendigen Ausbildungsplätze für die überbetriebliche Ausbildung nicht termingerecht geschaffen wurden, hat der Bundesminister für Wirtschaft durch eine Änderung der Rechtsverordnung bestimmt, daß in begründeten Ausnahmefällen die zuständige Stelle für Berufsausbildungsverhältnisse, die in der Zeit vom 1. Juli 1978 bis 31. Dezember 1980 beginnen, auf Antrag genehmigen kann, daß die bisherigen Vorschriften weiter angewendet werden, sofern ein Ausbildungsplatz für die überbetriebliche Ausbildung noch nicht vorhanden ist.

Die Beschränkung auf die begründeten Ausnahmefälle ist mit der Möglichkeit, Auflagen zu erteilen, verbunden. Kernpunkte der Stufenausbildung in der Bauwirtschaft sind

1. eine gemeinsame Grundbildung im ersten Ausbildungsjahr mit Zeitanteilen von je 20 Wochen überbetrieblicher Ausbildung in Ausbildungszentren und 20 Wochen Berufsschulunterricht,
2. die Schaffung eines ersten Berufsabschlusses als Baufacharbeiterin den Fachrichtungen Hochbau, Tiefbau oder Ausbau nach zweijähriger Ausbildung mit dem Niveau des heutigen Facharbeiters,
3. eine Verkürzung der Gesamtausbildungszeit auf 33 Monate, die mit den bisherigen Berufsbezeichnungen und Prüfungen endet,
4. erstmalig eine gemeinsame Regelung der Ausbildungsvorschriften für Industrie und Handwerk,
5. 37 Wochen überbetriebliche Ausbildung während der Gesamtausbildungszeit in Lehrgängen.

Finanzierung einer überbetrieblichen Ausbildung

Während der Beratungen zur Neugliederung der Berufsbildung im Baubereich waren sich die Tarifvertragsparteien im klaren darüber, daß die Kosten für eine solche, sehr stark außerhalb des Betriebes stattfindende Ausbildung zukünftig nicht mehr dem Einzelbetrieb angelastet werden können. Aus diesem Grunde einigte man sich im Jahre 1975, eine Regelung zu finden, nach der über die Sozialkassen der

deutschen Bauwirtschaft in Form eines Umlageverfahrens zukünftig die Berufsausbildung in Einzelbetrieben von der Kostenseite her erleichtert werden soll. So entstand der in dieser Art in der freien Wirtschaft erste und bisher einmalige Tarifvertrag über die Berufsbildung in der deutschen Bauwirtschaft.

Dieser Tarifvertrag faßte alle Regelungen für Auszubildende aus den bestehenden Rahmentarifverträgen der gewerblichen und der angestellten Arbeitnehmer der Bauwirtschaft zusammen. Der zunächst 0,5% der Bruttolohnsumme umfassende Tarifvertrag wurde 1979 auf 1,5% aufgestockt, die an die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse abgeführt werden müssen. Der Einzelbetrieb erhält von der Kasse bestimmte Leistungen erstattet, die er im Rahmen der Ausbildung aufgebracht hat.

Die Vorteile, bisherige betriebliche Leistungen, die gesetzlich festgelegt sind, nun von der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft erstattet zu bekommen, werden mit Sicherheit ihre eigene Dynamik entfalten. Denn auch bei einer ständigen Einnahme- und Ausgabeleistung der Kasse wird sich ein gewisser Rücklagenstock bilden, und es werden sich angrenzende Aufgaben, die die Tarifvertragsparteien noch nicht festgelegt haben, zwangsläufig zur Finanzierung anbieten. Ein weiterer Nebeneffekt ist die langsame, durch die Finanzierung aber komplette Wegführung der Berufsbildung im Baugewerbe aus den einzelbetrieblichen Entscheidungen hin zu einer Gesamtbranchenorientierung. Für uns bedeutet dies aber konkret eine direktere und wirksamere Mitbestimmung im Rahmen der Berufsbildung.

Den einmal begonnenen Weg, mit tarifvertraglichen Regelungen die Berufsbildung zu gestalten und weiterzuentwickeln, setzte unsere Gewerkschaft konsequent fort: Erstmals wurde für einen Handwerkszweig mit dem Tarifvertrag über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 24. Januar 1977 eine neue Entwicklung eingeleitet. Die Zahl der Auszubildenden, die branchenspezifischen Besonderheiten und die Finanzkraft des einzelnen Tarifgebietes wurden bei den tarifvertraglichen Lösungen berücksichtigt. Der Finanzaufwand im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk beträgt zur Zeit 1,2% der Bruttolohnsumme. Der Mitte 1978 nach langen Verhandlungen abgeschlossene Tarifvertrag über die Berufsausbildung für das Dachdeckerhandwerk bezieht die Abgabe auf zur Zeit 0,75 % der Bruttolohnsumme. Vom ersten Tarifvertrag werden über 50 000 Ausbildungsverhältnisse im Baugewerbe tariflich geregelt. Im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sind rund 15 000 Ausbildungsverhältnisse, im Dachdeckerhandwerk mehr als 5000 in die tarifliche Regelung einbezogen.

Besonders hervorgehoben werden muß an dieser Stelle, daß für die Übernahme der Finanzierungsaufgaben bestehende gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorhanden waren, die mit der neuen Aufgabe ohne Schaffung von viel Bürokratie betraut werden konnten.

Probleme mit der Umsetzung der Stufenausbildung

Die größten Probleme zur Verwirklichung der Rechtsverordnung Stufenausbildung und damit zur Verwirklichung des geschlossenen Konzepts der Berufsbildung für die Bauwirtschaft bereiten in der Umsetzung

- die mangelnde Information der Betriebe durch die Arbeitgeberorganisationen in den letzten 2 Jahren und
- die mangelnde Bereitschaft einer Reihe von Bundesländern, neben ihren Zielprojektionen in der Schulplanung direkte Leistungen für einzelne Wirtschaftszweige zu erbringen.

Die vielgeforderte Abstimmung in der Berufsausbildung zwischen der Länderseite als Träger der schulischen Berufsbildung und dem Bund als Verordnungsgeber im Rahmen des dualen Systems ist bisher noch nicht glücklich gelöst. Dies soll hier an einigen Beispielen aufgezeigt werden:

- 1973 wurde eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Entwicklung berufsfeldbezogener Curricula für das Berufsfeld Bau und Holz eingesetzt. Die Arbeitsergebnisse dieser Arbeitsgruppe, die in Entwürfen für Rahmenlehrpläne mündeten, wurden der ständigen Konferenz der Kultusminister zugeleitet. Mehr als 3 Jahre hat es gedauert, bis die letzte Fassung nach mehreren Einsprüchen dem zuständigen Ausschuß zugeleitet werden konnte.
- Im Herbst 1974 errichteten einzelne Bundesländer - obwohl sie wußten, daß an einer Gesamtkonzeption gearbeitet wurde - Landeslehrplankommissionen, die für die Berufsschulen aufgrund der landesrechtlichen Bestimmungen und der neuen Ausbildungsordnung Bauwirtschaft Rahmenlehrpläne unter Zugrundelegung des Standes der Beratungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe konzipierten.
- Hessen legte als erstes Bundesland einen Rahmenlehrplan vor und begann am 1. August 1975 an vier Standorten mit der Einführung der Stufenausbildung in Form des kooperativen Berufsgrundbildungsjahres. In Hessen verzichtete man auf eine Konkurrenz zwischen schulischem und kooperativem Berufsgrundbildungsjahr im Berufsfeld Bautechnik. Die Bundesländer Hamburg und Berlin führten zum Herbst 1976 in ihrem Bereich ebenfalls flächendeckend die Ausbildung nach der neuen Rechtsverordnung ein.
- Bayern und Niedersachsen entschieden sich für das schulische Berufsgrundbildungsjahr und wollten bis Herbst 1978 flächendeckend das Berufsfeld Bau einführen, wobei - bezogen auf die jüngste Entwicklung in Bayern - nicht damit zu rechnen ist, daß in allen Bereichen das schulische Berufsgrundbildungsjahr angeboten wird, da die Schulträger die erforderlichen Bauinvestitionen nach unserer Auffassung bisher nicht vorgenommen haben.

- Im Lande Nordrhein-Westfalen wurden ebenfalls seit 1976 erste Erfahrungen mit der Umsetzung der Stufenausbildung im Bereich der Handwerkskammer Aachen, dem Berufsbildungs- und Gewerbeförderungszentrum Simmerath, gewonnen.
- Das Land Baden-Württemberg hat Modellversuche mit dem schulischen Berufsbildungsjahr laufen und will sie ausdehnen. Ferner sind die baden-württembergischen Berufsfachschulen alter Prägung im Umbau und sollen das Berufsbildungsjahr übernehmen.

Mit Ausnahme des Landes Rheinland-Pfalz bestehen in allen Bundesländern zentrale Ausbildungszentren der Bauwirtschaft. Sie sind im Besitz der Arbeitgeberverbände, die schon in der Vergangenheit Träger der überbetrieblichen Ausbildung waren und heute wesentlich die Ausbildung im praktischen Bereich des ersten Ausbildungsjahres durchführen. Die erste überbetriebliche Ausbildungsstätte in der deutschen Bauwirtschaft wurde bereits im Jahre 1927 in Essen gegründet.

Die unterschiedliche Struktur der Länder und die Haltung der Arbeitgeberverbände haben vielfach zu Konflikten geführt. Grob verallgemeinernd kann man sagen, daß die Bauindustrie sich für zentralisierte, größere Ausbildungszentren mit Internatsunterbringungen ausgesprochen hat, während das Bauhandwerk kleinere Ausbildungseinheiten — möglichst ohne Internatsunterbringungen — favorisiert. Im Bereich der Industrie sind die regionalen Arbeitgeberverbände in der Regel Träger der Ausbildungszentren, im Bauhandwerk die Innungen, Kreishandwerkerschaften und Kammern.

Die Investitionskosten für die überbetrieblichen Ausbildungsstätten werden von Bund und Ländern in der Regel bis zu 80 % gefördert. Grundstückskäufe und die relativ lange Baugenehmigungsplanung sowie Unstimmigkeiten über die Standortfrage haben in vielen Bereichen die rechtzeitige Fertigstellung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten erschwert. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat einen Planungsleitfaden für den Bau und die Ausstattung überbetrieblicher Ausbildungsstätten der Bauwirtschaft herausgegeben. In vielen Bereichen wurde das Fehlen derartiger Entscheidungshilfen oftmals für die Verzögerung in der Planung angeführt.

Zur inhaltlichen Ausgestaltung der Lehrgänge in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten haben die Tarifvertragsparteien Aufgabenreihen entwickelt, in der Praxis erprobt und den überbetrieblichen Ausbildungsstätten für die Durchführung der konkreten Ausbildungsaufgaben zur Verfügung gestellt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat durch Erarbeitung von weiteren Lehrgangsprogrammen auch für das 2. Ausbildungsjahr die Konzeption der Ausbildungsaufgaben durch Lehrgangsreihen unterstützt.

Die IG Bau-Steine-Erden kann heute feststellen, daß sich die Qualität der Ausbildung in der Bauwirtschaft wesentlich verbessert hat, daß es gelungen ist, mehr Ju-

gendliche für die Bauberufe zu gewinnen, und daß die branchenorientierte Finanzierung der Ausbildung fortentwickelt werden kann. Die Ausbildungskonzeption findet ihre Fortsetzung in der Berücksichtigung der neuen Ausbildungsabschlüsse in der Tarifpolitik. Ausbildung und Fortbildung bilden eine Einheit und müssen die branchenspezifischen Besonderheiten berücksichtigen.

Bauausbaugewerbe

Neben dem Bauhauptgewerbe wurde auch im Maler- und Lackiererhandwerk eine neue Ausbildungsordnung geschaffen, die ebenfalls dazu dienen kann, in diesem Handwerkszweig eine eigenständige und auf die Betriebsstruktur Rücksicht nehmende moderne Ausbildung zu fördern. Ferner sind für das Gebäudereinigerhandwerk und die Baustoffprüfer neue Ausbildungsordnungen durch Rechtsverordnung in Kraft getreten, die von der IG Bau-Steine-Erden mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden konzipiert wurden.

Für einen der wichtigsten „Weiße-Kittel-Berufe“ der Bauwirtschaft, den Bauzeichner, werden zur Zeit Vorstellungen entwickelt, die zur Reform der Ausbildungsordnung für diesen Beruf führen sollen. Für das Dachdeckerhandwerk und das Steinmetzhandwerk, für die Finanzierungstarifverträge bereits abgeschlossen wurden, bestehen jetzt Entwürfe zur Neuordnung der Berufsbildung, die in Kürze in die entscheidenden Verhandlungen kommen dürften.

Fortbildung

Nicht nur im Ausbildungsbereich ist die IG Bau-Steine-Erden eigene Wege gegangen - sie hat auch im Bereich der Fortbildung erfolgreiche Anstrengungen unternommen. Zum ersten Januar 1978 ist die Rechtsverordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß als Baumaschinenführer in Kraft getreten. Damit wurde eine jahrzehntelange Forderung des Baumaschinenpersonals der deutschen Bauwirtschaft und ihrer Organisationen realisiert.

Seit mehreren Jahren liegt ein modellhafter Vorschlag für die Regelung der Fortbildung zum anerkannten Fortbildungsabschluß für den Beruf des Poliers in den zuständigen Ministerien. Der Polier ist von der Funktion her mit dem Industriemeister in der stationären Industrie zu vergleichen und für die Bauwirtschaft von besonderer Bedeutung. Mit dem Erlaß der Verordnung über die Fortbildungsregelungen für den Polier würde die Fortbildungskonzeption einen krönenden Abschluß erhalten. Mehr als 50 000 Poliere finden dann durch den Einsatz ihrer Gewerkschaft die ihnen gebührende Anerkennung.

Fazit

Die IG Bau-Steine-Erden hat bei ihren berufspolitischen Initiativen Kompromisse machen müssen, um ihre Vorstellungen schon jetzt verwirklichen und ihren

Mitgliedern schon heute eine berufliche Perspektive für die Zukunft eröffnen zu können. Das starre Festhalten und der Versuch, nur die eigenen Interessen durchzusetzen, scheitern und bringen im berufsbildungspolitischen Bereich kaum spürbare Veränderungen für die Betroffenen.