

Konrad Kutt

Ausbildungsplätze und Qualifikation - Eine Herausforderung an das Ausbildungspersonal

Aufgrund der schwierigen Lage am Ausbildungsstellenmarkt und daraus abzuleitender Folgeerscheinungen werden erhöhte Anforderungen an das Ausbildungspersonal der Betriebe gestellt. Flankierende, pädagogische Förderungsmaßnahmen können dazu beitragen, daß neue Ausbildungsplätze bei gleichzeitiger, ergebnisorientierter Qualifizierung der Ausbildungspersonen geschaffen werden.

Forderungen, Versprechungen und Hoffnungen aller an der beruflichen Bildung Beteiligten und aller Betroffenen konzentrieren sich aktuell und in den nächsten Jahren auf die Frage, wie genügend Ausbildungsplätze bereitgestellt werden können.

Nicht nur diejenigen, die einen Ausbildungsplatz erhalten, werden sich mit Blick auf die berufliche Zukunft zu fragen haben bzw. sich fragen lassen müssen, ob die vermittelte Qualifikation als Basis für eine berufliche Existenz ausreichend ist und ob der erlernte Beruf überhaupt eine Chance für eine angemessene Beschäftigung bietet. Während die erste Frage die Quantität der Ausbildungsplätze berührt, zielen die beiden anderen Fragen auf das Qualitätsproblem der neu zu schaffenden Ausbildungsplätze bzw. auf das Verhältnis von Ausbildung und Beschäftigung und ihrer Strukturen.

Dahinter steht die Befürchtung einer Umverteilung des Ausbildungsplatzangebots „von breit qualifizierenden Ausbildungsplätzen im industriellen Bereich in oft wenig attraktive und häufig eng spezialisierte Bereiche des traditionellen Handwerks“ [1], die durch konjunkturelle und demographische Schwankungen begünstigt wird.

Maßnahmen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik zur Lösung dieser Probleme unterliegen in starkem Maße den Prinzipien der Globalsteuerung, die dem einzelnen Betrieb nach wie vor die Entscheidung überläßt, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Ausbildungsplätze bereitzustellen, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und auch nach der Ausbildung eine Weiterbeschäftigung anzubieten.

Ziel dieses Beitrages soll sein, auf die vielfältigen Anforderungen aufmerksam zu machen, denen sich das betriebliche Ausbildungspersonal in dieser Situation gegenübergestellt sieht. Vor allem bei zusätzlich oder erstmalig eingerichteten Ausbildungsplätzen bedarf es des pädagogisch versierten Fachmannes im Betrieb, der nicht nur bei anstehenden Entscheidungen über Ausbildungsinvestitionen beteiligt werden sollte, sondern der auch das qualitative Niveau und den Anspruch einer zukunftsorientierten Berufsausbildung gegenüber andersgearteten Interessen vertreten sollte.

Eine Herausforderung an das betriebliche Ausbildungspersonal besteht auch darin, daß aufgrund der sich verschärfenden Situation am Ausbildungsstellenmarkt eine Vielzahl von sekundären Folgeerscheinungen auf den Ausbildungsbetrieb zukommen können, die pädagogische und/oder sozial-psychologische Maßnahmen erforderlich machen. Als Probleme wären hierbei hervorzuheben:

- Eine größere Anzahl von Auszubildenden in einem Betrieb machen größere Lerngruppen, flexiblere Lernorganisation, u. U. auch mehr Ausbildungspersonal erforderlich.

- Wenn in einem Betrieb über den eigentlichen Arbeitskräftebedarf hinaus ausgebildet wird, bedarf es einer qualifizierten Beratung der Jugendlichen durch den Ausbilder zum Abschluß der Ausbildung.
- Ein erstmalig ausbildender Betrieb muß eine zusätzliche Motivation bei den Mitarbeitern schaffen, Arbeitsvorgänge auch unter Lerngesichtspunkten zu sehen.
- Die strukturellen Veränderungen im Bildungswesen verändern die Auszubildendenpopulation, d. h. mehr Abiturienten drängen in traditionelle Berufe für Realschüler, Realschüler gehen in Berufe, die sonst für Hauptschüler vorbehalten blieben.
Sensibilität und Flexibilität für unterschiedliche Lerngewohnheiten und -voraussetzungen der Auszubildenden wird der Ausbilder daher zusätzlich erwerben müssen.
- Ein Teil der Jugendlichen, die schon als Haupt- und Sonderschüler Lernschwierigkeiten hatten, ist besonders stark von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit bedroht. Auch für diese Gruppe der am stärksten benachteiligten Jugendlichen, die nicht selten eine Reihe lern- und milieubedingter Defizite aufweisen, müssen qualitativ gleichwertige Bildungsangebote bereitgestellt werden.

Zusätzliche oder erstmalige Ausbildungsplätze, Überlastquoten, unterschiedliche (z. T. stark defizitäre) Lernvoraussetzungen bei den Auszubildenden stellen bei Beibehaltung der Qualitätsnormen in der Berufsausbildung eine zusätzliche Herausforderung an das Ausbildungspersonal dar, die je nach der Qualifikation der Ausbilder angenommen und im Interesse der Qualifikation der Auszubildenden bewältigt werden muß. In diesem Sinne ließe sich als Zielbestimmung für die zukünftige Bildungspolitik formulieren, daß „die Betriebe in die Lage versetzt werden (müssen), die Anforderungen an die Berufsausbildung umzusetzen“ [2].

Das aber kann nicht durch eine Rücknahme sogenannter „ausbildungshemmender Vorschriften“ geschehen. Stattdessen müssen mit einer aktiven Förderungspolitik Angebote zur Hilfe in Organisations- und Lernfragen für das Ausbildungspersonal gekoppelt werden, die die Betriebe und damit das Ausbildungspersonal in die Lage versetzt, den Anforderungen tatsächlich und nicht nur formal zu entsprechen.

Diesem Beitrag liegt die Annahme zugrunde, daß eine spezifische Unterstützung des Ausbildungspersonals zur Einlösung des Anspruchs beitragen könnte, wonach auch die „marginalen“ Ausbildungsplätze und die Ausbildungsplätze für „Lernbeeinträchtigte“ Qualitätsstandards entsprechen, die im Interesse der Jugendlichen und späteren Beschäftigten nutzbare und erweiterungsfähige Qualifikationen gewährleisten.

In den folgenden Ausführungen werden drei Möglichkeiten der zusätzlichen pädagogischen Ausbildungsförderung angesprochen, die im einzelnen zum Teil schon als Modellversuch zur Erprobung vorgesehen sind: I. Maßnahmen zur besonderen pädagogischen Zusatzqualifizierung, II. Maßnahmen zur Erhöhung der Beratungskompetenz, III. Maßnahmen zur Unterstützung der Betriebe, die Ausbildungsbetriebe werden wollen.

I. Maßnahmen zur besonderen pädagogischen Zusatzqualifizierung

Es werden zunehmend Maßnahmen gefordert und ergriffen, die Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz, vor allem denen die als „nicht leistungsmotiviert“, schulmüde aber noch nicht berufsreif, lernbehindert oder mehrfachbehindert „eingestuft“ werden, doch noch eine Chance zur Berufsausbildung eröffnen sollen. Über die Problematik dieser Begrifflichkeiten und der generellen Möglichkeiten und Erfolgsaussichten gibt es unterschiedliche Vorstellungen [3].

Ein entscheidendes Mittel der Stigmatisierung dieser Jugendlichen zur gesellschaftlichen Kategorie der „Dummen“ entgegenzuwirken und ihnen zu Ausbildungsplätzen zu verhelfen, ist aber auch in einer zumindest besonders guten pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder zu sehen. Unter Hinweis auf die betriebliche Ausbildung wird immer wieder hervorgehoben und betont, wie wichtig es sei, die betrieblichen Ausbilder „sonderpädagogisch zu schulen“. Der DHKT hat hierfür in dem „Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung Lernbehinderter“ zwei bis drei Lehrgänge mit einer Dauer von je zwei Wochen für sinnvoll gehalten [4, 5].

In einer Untersuchung des BIÖB wurde festgestellt, daß von 44 000 bis 50 000 unversorgten Lehrstellenbewerbern 30,5 % Hauptschulabgänger ohne Abschluß und 15,4 % Sonderschüler sind [6].

Als eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen für diese Jugendlichen wird auch von Bach eine „sonderpädagogische Zusatzausbildung“ von Lehrkräften der berufsbildenden Einrichtungen gesehen, wengleich er andererseits das „stigmatisierende Etikett „Sonderklasse“ für entbehrlich hält [7].

Ein Modell zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals für Jugendliche mit unterschiedlichen bzw. ungünstigen Lernvoraussetzungen liegt bisher in erprobter Form nicht vor. Es bietet sich an, ein differenziertes Lehrverhaltens-Training für Ausbilder mit speziellen psychologischen und pädagogischen Fragestellungen zu verknüpfen. Diese Lehrgänge für Ausbilder können nur flankierenden Charakter haben; sie sind notwendig aber keineswegs hinreichend.

II. Maßnahmen zur Erhöhung der Beratungskompetenz

Eine Verbesserung der Ausbildungsstellen-Situation in quantitativer und qualitativer Sicht könnte durch eine verstärkte und intensivere Berufsberatung der Arbeitsämter, durch einen verbesserten Berufswahlunterricht in Schulen und durch die weitere Errichtung von Berufs-Informations-Zentren erreicht werden. Eine verstärkte Information von sogenannten Multiplikatorengruppen, wie Lehrer, Sozialarbeiter u. ä. (durch systematische Fortbildungsangebote) könnte dies stützen [8, 9]. Dieser Kreis der Multiplikatoren müßte folgerichtig um Ausbildungspersonen in den Betrieben und Ausbildungsberater der zuständigen Stellen erweitert werden, um auch deren Beratungs-Kompetenz zu stärken.

In diesem Zusammenhang verdient vor allem der Ansatz einer qualifizierten, zielgerichteten Weiterbildung von Ausbildungsberatern der zuständigen Stellen Beachtung. Denn sieht man einmal die Funktion der Ausbildungsberater nicht nur in der Beratung und Kontrolle im Rahmen bestehender oder gerade begründeter Verhältnisse, sondern auch in einer Einflußnahme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, dann wird eine spezielle Form der Vorbereitung auf diese Aufgabe dem Ziel sicherlich entgegenkommen, zusätzliche Ausbildungsplätze bei Wahrung bestimmter qualitativer Mindeststandards einrichten zu können. Um aber auch quantitativ Wirkung erzielen zu können, erscheint die Einstellung zusätzlicher Ausbildungsberater geboten. Für die Aus- und Weiterbildung dieser Personengruppe sind herkömmliche, additiv ausgerichtete Lehrgänge vor allem in methodischer Hinsicht weiterzuentwickeln. Je nach den re-

gionalen Besonderheiten (Kammerbereich) wären spezielle Programme zu entwickeln, die gezielte Informationen mit Motivationen und Erfahrungsaustausch verbinden. Nach einer Intensivphase von ca. 3—5 Tagen zu Beginn des Programms, könnten regelmäßige spätere Zusammenkünfte den Charakter von „Gesprächskreisen“ annehmen.

Da diese Form der praxis- und ergebnisorientierten Weiterbildung von Ausbildungsberatern bei einer gleichzeitigen Funktionserweiterung noch präzisiert und erprobt werden muß, empfiehlt sich die Durchführung einer entsprechenden Fördermaßnahme.

III. Maßnahmen zur Unterstützung der Betriebe, die Ausbildungsbetriebe werden wollen

Die in einem Informationsblatt des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft „Vom Betrieb zum Ausbildungsbetrieb“ nur kurz angesprochenen Fragen könnten zum Gegenstand einer qualifizierenden Weiterbildungsveranstaltung gemacht werden:

„Wer kann ausbilden? Welche Rechte und Pflichten hat der Ausbilder? Was muß man tun, um Ausbildungsbetrieb zu werden? Wie findet man einen Auszubildenden? Wer erteilt weitere Auskünfte in Sachen Berufsausbildung“ [10, 11]?

Bei der Beschreibung der Zielgruppe, die für derartige Veranstaltungen anzusprechen wäre, wird man vor allem an die vielen Betriebe denken müssen, die bislang noch nicht ausbilden und bei denen eine latente Ausbildungsbereitschaft bei gleichzeitiger Erfüllung der personellen und ausbildungsrechtlichen Voraussetzungen vorhanden ist.

Dabei muß man berücksichtigen, daß in einigen dieser Betriebe eine gewisse „Schwellenangst“ besteht, aufgrund vermeintlicher, möglicherweise nur vage bekannter gesetzlicher Anforderungen, der erforderlichen Formalitäten sowie weiterer Unsicherheitsfaktoren erstmalig Ausbildungsplätze einzurichten.

Zudem besteht in diesen Betrieben i. d. R. keine didaktisch fundierte Ausbildungsplanung (Betrieblicher Ausbildungsplan, Versetzungspläne, Unterweisungspläne). Hier sind im Zuge didaktischer Strukturierungen zunächst solche Arbeits-/Ausbildungsplätze zu identifizieren, die einen größtmöglichen Lerneffekt erzielen. Sofern sich die Betriebe an die Ausbildungsberater der Kammern wenden, werden sie die allerwichtigsten Informationen erhalten können. Die didaktische Kompetenz zur Strukturierung der Feinplanung müssen die betrieblichen Ausbilder sich aber selbst aneignen. D. h., die Initiative wird in den meisten Fällen von den Betrieben ausgehen müssen. Die praxisgerechte Hilfe für die Installierung einer erstmaligen Ausbildung muß jedoch von außen kommen.

Eine derartige Hilfe kann z. B. in einer finanziellen Förderung bestehen. In Berlin ist z. B. vorgesehen, daß Betriebe, die erstmals einen Ausbilder einstellen und mindestens zwei Ausbildungsplätze schaffen, 12 000 DM erhalten und überdies die Ausbildung der Ausbilder mit einem Zuschuß von 2500 DM als Lohnkostenersatz für den Betrieb gefördert wird [12]. In Verbindung damit erscheint dann ein Verfahren der gezielten Information, Beratung und Weiterbildung durch einen berufspädagogischen Lehrgang um so naheliegender. Dieser Lehrgang müßte das Ziel haben, die Initialzündung zur qualifizierten Ausbildung zu erhöhen und eine pädagogische Hilfe zur erstmaligen Ausbildung beinhalten. Wie könnte ein derartiger Lehrgang curricular gestaltet werden? Könnte die Entwicklung und Durchführung dieses Lehrgangs in einem Modellversuch erprobt werden? Aufgrund der Erfahrungen eines ähnlichen Ansatzes an der Volkshochschule Berlin-Tiergarten, der allerdings noch nicht abgeschlossen ist, können lediglich einige inhaltliche Anmerkungen gemacht werden [13].

Bei allen Teilnehmern wird ein konkretes, innovatives Ziel unterstellt, daß nämlich in ihren Betrieben eine angemessene

ne, pädagogisch legitimierbare Berufsausbildung eingeführt wird. Der Lehrgang wird deshalb von der bislang noch üblichen additiven, unverbindlichen Vermittlung von Kenntnissen zu bestimmten Themen abweichen müssen. Er kommt methodisch der Form eines Planspiels zwar nahe, provoziert aber bei jedem Teilnehmer spezifische Ergebnisse und Entscheidungen.

Der Begriff des „Innovationsprojektes“ trifft diesen Lehrgangstyp wohl am genauesten. Das Ergebnis für jeden einzelnen Teilnehmer ist nicht so sehr in der Entscheidung für oder gegen die Einführung der Ausbildung zu sehen, sondern vornehmlich in der Realisierung der Entscheidung. Individuelle Arbeits- und Analyseschritte, die selbständig in „Hausarbeit“ erbracht werden können, werden durch systematische Informations- und Diskussionsphasen ergänzt.

Wie im einzelnen der Lehrgang zeitlich-organisatorisch verlaufen soll, muß mit den Teilnehmern des Projektes besprochen werden. Vorstellbar wäre anfangs ein wöchentliches Treffen z. B. als Abendveranstaltung, später dürften längere Zeitabstände zwischen den Sitzungen zweckmäßiger sein. Auch Intensiv-Seminare über 3—5 Tage zu Beginn der Veranstaltungsreihe oder zwischendurch sollten erwogen werden. Über Lehrgangsleitung, Referenten und Trägerschaft können ebenfalls ohne Erprobung keine verlässlichen Angaben gemacht werden.

Abschließend wird noch zu den Inhalten des Lehrgangs folgender erster Vorschlag gemacht. Dabei werden zunächst nur solche Fragen aufgeworfen, deren sachliche Behandlung im Lehrgang zu ganz bestimmten Entscheidungen der Lehrgangsteilnehmer führen müßten:

A) Anforderungsanalyse

- Welche gesetzlichen Anforderungen werden an den Betrieb gestellt?
- Nach welcher Ausbildungsordnung soll und kann im Betrieb ausgebildet werden?
- Welche betrieblichen, qualifikatorischen Anforderungen stellt der Betrieb an seine zukünftigen Mitarbeiter?

Entscheidung: Erfüllt der Betrieb die Anforderungen, die an das Ausbildungssystem Betrieb gestellt werden?

Ist der Betrieb vermutlich in der Lage, hinreichend qualifizierte Arbeitsplätze für eine Beschäftigung nach der Ausbildung zur Verfügung zu stellen?

B) Adressatenanalyse

- Welche Auszubildenden kommen aufgrund der o. g. Anforderungen voraussichtlich in Frage?
- Welche Vorbildung sollten die Adressaten mitbringen?
- Sind besondere Vorkehrungen hinsichtlich der Adressaten zu treffen?
- Welche Besonderheiten des regionalen Ausbildungsstellenmarktes sind zu berücksichtigen?

Entscheidung: Festlegung der Zielgruppe (Auszubildende), die für die Ausbildung des jeweiligen Betriebes in Betracht kommt.

C) Betrieblicher Ausbildungsplan

- Welche betrieblichen Funktionsbereiche/Abteilungen hat der Betrieb und welche eignen sich für die Ausbildung?
- Welche Fertigkeiten und Kenntnisse, die aufgrund der Anforderungsanalyse — insbesondere der Ausbildungsordnung erforderlich sind, lassen sich welchen Funktionsbereichen des Betriebes zuordnen?
- Welche Ausbildungsplätze und Ausbildungsmittel eignen sich im Hinblick auf sachliche und personelle Voraussetzungen?

Entscheidung:

Grobplanung der betrieblichen Ausbildung, ggf. Zusatzausbildung außerhalb des Betriebes, didaktische Gestaltung der Probezeit.

D) Rechtliche Grundlagen der Berufsausbildung

- Welche Rechtsnormen des BBiG sind für die Berufsausbildung besonders wichtig?
- Welche vertragsrechtlichen Konsequenzen sind zu beachten?
- Welche sonstigen Rechtsnormen sind zu beachten?

E) Formalitäten

- Welche Anmeldeformalitäten sind erforderlich (Ausbildungsvertrag, Kammeranmeldung, Schulbesuch, ärztliche Untersuchung usw.)
- Welche innerbetrieblichen Formalitäten sind erforderlich? (Planungshilfen, Personalkarten, Ausbildungsnachweise u. a.)
- Welche Finanzierungsmöglichkeiten bestehen? (Antragsverfahren)

F) Auswahlverfahren der Auszubildenden

- Welche Rekrutierungsmöglichkeiten bestehen für den Betrieb?
- Welche Möglichkeiten und Grenzen der Eignungsuntersuchung bestehen?
- Wie werden Bewerbergespräche geführt?

Entscheidung: Wieviel Auszubildende und welche Bewerber werden eingestellt?

Anmerkungen

- [1] Sigrid Damm-Rüger, Peter-W. Kloas und Burkhart Sellin: Bericht zum Tagungsbereich 1 der Fachtagung '77 des BIBB. In: BWP Heft 6/1977
- [2] Reinhard Zedler: Bildungspolitik als Einflußfaktor auf das Ausbildungsplatzangebot — aus der Sicht der Wirtschaft. In: Ausbildungsplatzsituation — Ursachen, Folgen, Maßnahmen — Beiträge und Ergebnisse der Fachtagung '77 des BIBB Tagungsbereich 1, (Red. Peter-W. Kloas). Als Manuskript vervielfältigt, Berlin 1977.
- [3] Vgl. BWP Heft 1/1977 der BWP zum Schwerpunktbereich („Jugend- arbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzangebot“).
- [4] Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung Lernbehinderter. Entwickelt und herausgegeben vom Deutschen Handwerkskammertag, Bonn, Nov. 1975.
- [5] Dietmar Zielke: Berufsausbildung für „Lerngestörte“. In: BWP Heft 4/1977.
- [6] Kloas, Peter-W. (Red.): Ausbildungsplatzsituation . . . , a. a. O. S. 251.
- [7] Heinz Bach: Probleme der Berufsbildung lernbeeinträchtigter Jugendlicher. In: Ordnung der beruflichen Erstausbildung. Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Ländern, Wirtschaft und Wissenschaft, Beiträge und Ergebnisse der Fachtagung '77 des BIBB Tagungsbereich 3. Als Manuskript vervielfältigt, Berlin 1977. (Red. Dietrich Krischok und Fred Steuerwald), S. 188 ff.
- [8] Vgl. Bernhard Jenschke: Was kann die Berufsberatung zur „Verbesserung der Ausbildungsstellen-Situation beitragen? In: Ausbildungsplatzangebot . . . , a. a. O. S. 207 ff.
- [9] Vgl. Uwe Grünewald: Bildungsberatung als Instrument zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation. In: Ausbildungsplatzangebot . . . , a. a. O. S. 173 ff.
- [10] Vgl. die beim BMBW kostenlos erhältliche Broschüre. Vom Betrieb zum Ausbildungsbetrieb. Bonn 1977.
- [11] Mit anderer Zielsetzung finden vergleichbare Veranstaltungen statt, z. B. „Firmengründungsseminare“ (IHK Kiel) in denen angehenden jungen Unternehmern Kenntnisse vermittelt werden, die notwendig sind, um ein Unternehmen zu gründen.
- [12] Vgl. Der Tagesspiegel, Nr. 9862 v. 1. 3. 1978 berichtet über ein vom Berliner Senat beschlossenes Bündel von Maßnahmen zur Ausbildungsplatzförderung.
- [13] Der als Weiterbildungsveranstaltung an der Volkshochschule Berlin-Tiergarten konzipierte Lehrgang setzte bei den Teilnehmern den Eignungsnachweis gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung voraus, der bei den meisten Teilnehmern durch eine vorangegangene Qualifizierung mit Ausbilder-Eignungsprüfung gegeben war. Deshalb decken die hier angegebenen Inhalte nicht die AEVO und den Rahmenstoffplan ab, sondern sind ausschließlich auf reale betriebliche Entscheidungen gerichtet. Je nach der Zusammensetzung der Teilnehmer ist zu überlegen, ob weitere Bestandteile des Rahmenstoffplans (z. B. Jugendkunde und psychologische Fragestellungen) mit aufgenommen werden und ob ggf. die Prüfung nach AEVO abgelegt werden soll und kann.