

B|W|P

Berufsbildung
in Wissenschaft
und Praxis

Zeitschrift des
Bundesinstituts
für Berufsbildung

W. Bertelsmann Verlag

Heft 2 / 1993

März / April

1 D 20155 F

Entwicklung der
beruflichen Bildung
in den alten und neuen
Ländern •

Neue Forschungs-
ergebnisse zur
Kooperation der
Berufsbildungsstätten •

Kommentar

HERMANN SCHMIDT

- 01** Integrationskraft der dualen Berufsausbildung muß sich bewähren

Fachbeiträge

SIGRID DAMM-RÜGER

- 03** Frauenerwerbstätigkeit und Frauenausbildung

PETER-WERNER KLOAS

- 08** Go West? — Studie zu beruflichen Plänen junger Erwachsener

SABINE DAVIDS

- 11** Junge Erwachsene ohne anerkannte Berufsausbildung

KLAUS BERGER, GÜNTER WALDEN

- 17** Regionale Verteilung überbetrieblicher Werkstattplätze

GÜNTER PÄTZOLD, GERHARD DREES,
HEINO THIELE

- 24** Lernortkooperation — Begründungen, Einstellungen, Perspektiven

BERNHARD AUTSCH, KLAUS BERGER,
HARALD BRANDES, GÜNTER WALDEN

- 32** Gestaltungsmerkmale der Kooperation von Betrieben, Berufsschulen und ÜBS

DIETRICH ELCHLEPP,
ANGELIKA SCHMIDTMANN-EHNERT

- 40** Hilfe zur Selbsthilfe in den Baltischen Staaten

Nachrichten und Berichte

- 46** Vorbereitung von psychisch Behinderten auf eine Fortbildung oder Umschulung

Arbeit des Hauptausschusses

- 47** Kurzbericht über die Sitzung 1/93 des Hauptausschusses

- 47** Personalien

Rezensionen

- 48** Rezensionen

- 52** Impressum, Autoren

Dieser Ausgabe liegen bei:
Zwei Beilagen des Hauptausschusses des
Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin,
und ein Prospekt mit Bestellkarte
vom W. Bertelsmann Verlag KG, Bielefeld

Die Integrationskraft der dualen Berufsausbildung muß sich bewähren

Hermann Schmidt

Das Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland gilt in vielen Ländern der Welt als vorbildlich. Besucher aus anderen Ländern staunen nur, wenn sie erfahren, daß fast 70 Prozent aller Jugendlichen durch das duale System ihre Berufsausbildung erhalten und damit in Beruf und Gesellschaft integriert werden. Das ist allerdings nur die halbe Wahrheit; denn zu unseren Jugendlichen zählen auch die ausländischen Jugendlichen in diesem Land. Knapp 300 000 von ihnen zwischen 15 und 18 Jahren leben unter uns. Nur 109 000, das sind 37 Prozent, erhalten eine Berufsausbildung im dualen System. Die Integrationskraft der Berufsausbildung, die dem dualen System mit Bezug auf die deutschen Jugendlichen uneingeschränkt bescheinigt werden kann, wird also nur der Hälfte der entsprechenden Altersgruppe ausländischer Jugendlicher in unserer Gesellschaft zuteil.

Nun gibt es zwei Gründe, daß sich dieses ändern kann, ändern muß:

- Angesichts der ausländerfeindlichen und rassistischen Ausschreitungen, die vorwiegend von Jugendlichen unternommen werden, müssen wir alle, die wir Verantwortung in der beruflichen Bildung tragen, unsere Anstrengungen erheblich verstärken, um allen ausländischen und deutschen Jugendlichen eine qualifizierte Berufsausbildung im dualen System und damit die berufliche und soziale Eingliederung in unserer Gesellschaft ermöglichen.

Integration ist keine einseitige Anpassungsleistung der ausländischen Mitglieder unserer Gesellschaft. Wir müssen ihnen dabei entgegenkommen, ihnen Chancen bieten.

- In den alten Ländern der Bundesrepublik Deutschland sind in den letzten Jahren zunehmend mehr Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben; 1992 waren es weit über 100 000. Die Klagen, die allenthalben über mangelnden Nachwuchs geführt werden, gehen so lange fehl, wie knapp 200 000 ausländische Jugendliche alljährlich ohne Berufsbildung bleiben.

In einer repräsentativen Erhebung über die „Berufsbildungs- und Lebenssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland“ hat das Bundesinstitut für Berufsbildung kürzlich festgestellt, daß

- sich die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt hat und dennoch erst bei 37 Prozent liegt,
- diese Jugendlichen inzwischen sehr viel häufiger auf Angebote der Berufsberatung der Arbeitsämter (Einzelberatung, Berufsinformationszentren) zurückgreifen als vor gut zehn Jahren,
- die Zufriedenheit mit der Ausbildung in Betrieben und Berufsschulen erheblich zugenommen hat und deutlich über den Vergleichswerten der deutschen Auszubildenden liegen und,
- das Bild ist besonders hervorzuheben, sich über 85 Prozent der jugendlichen Ausländer in der Bundesrepublik wohlfühlen.

Wie diese Untersuchung zeigt, leistet das duale System, wenn es ausländische Jugendliche aufgenommen hat, gleiche Integration bei ausländischen wie bei deutschen Jugendlichen. Hier ist in allen Bereichen unserer Gesellschaft Werbung für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher angesagt.

Natürlich gilt die Integration durch berufliche Bildung für alle Jugendlichen, auch für die Deutschen, die bisher ohne Ausbildung geblieben sind. Wie sehr die Sogwirkung des Teufelskreises von fehlender Berufsausbildung, Arbeitslosigkeit und Anfälligkeit für Rechtsradikalismus und Fremdenfeindlichkeit gewachsen ist, zeigen andere Forschungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung:

- Jugendliche in den neuen Ländern, die 1992 im Rahmen einer Untersuchung über „Jugend und Berufsausbildung in

Deutschland“ über ihre bisherigen Erfahrungen in der Ausbildung befragt wurden, äußern vielfach ablehnende bis feindliche Einstellungen gegenüber ausländischen Mitbewerbern. Sie sehen sich in ihrer eigenen beruflichen Perspektive durch ausländische Jugendliche bedroht, was sie für fremdenfeindliche Einstellungen empfänglicher macht.

- 1990 und 1992 wurde im Rahmen einer Befragung junger Erwachsener, die ohne Berufsausbildung geblieben sind, in den alten und neuen Ländern ermittelt, daß die Hälfte dieser insgesamt 800 000 jungen Leute immer noch eine Berufsausbildung absolvieren möchten, wenn ihnen hierzu eine Gelegenheit gegeben würde. Viele von ihnen sind arbeitslos und laufen jenen nach, die die Perspektivlosigkeit dieser Jugendlichen für ihre gefährlichen Pläne nutzen, die Haß und Gewalt gegen Ausländer und Andersdenkende predigen. Die Aufgaben, die sich der beruflichen Bildung bei

der Bewältigung der hier geschilderten Probleme stellen, kosten Geld, viel Geld. Die Berufsschulen müssen besser ausgestattet, Berufsschullehrer und Ausbildung besser vorbereitet und den Betrieben, namentlich in den neuen Ländern, Hilfe und Unterstützung bei der Ausbildung dieser Jugendlichen gewährt werden. Wer mit dem Hinweis auf leere Kassen die Kosten scheut, muß auf den weitaus höheren Kostenberg verwiesen werden, der durch Dauerarbeitslosigkeit, Kriminalität und Rechtsextremismus im eigenen Lande verursacht wird. Die Rufschädigung, die unser Land weltweit durch Rassismus und Rechtsradikalismus erfährt, darf nicht in Kostenkategorien diskutiert werden.

Die Integrationskraft der dualen Berufsausbildung ist gefragt.

Frauenerwerbstätigkeit und Frauenausbildung in den alten und neuen Bundesländern — bisherige Entwicklung und Perspektiven

Sigrid Damm-Rüger



Diplomsoziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Berufliches Abschlußniveau, Erwerbsbeteiligung und Erwerbskontinuität der Frauen in der DDR waren deutlich höher als bei den Frauen im alten Bundesgebiet. Dennoch waren in beiden Teilen Deutschlands Frauen gegenüber Männern in ähnlicher Weise beruflich benachteiligt. — Wie hat sich die berufliche Situation der Frauen in den neuen Ländern seit der Vereinigung entwickelt? Wie sehen die Perspektiven aus?

Erwerbstätigkeit und Ausbildung von Frauen in den alten Bundesländern

In den alten Bundesländern hat in den letzten Jahrzehnten eine relativ stabile Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit und Frauenausbildung stattgefunden: Die seit Mitte der 60er Jahre einsetzende Bildungsexpansion, die noch immer nicht abgeschlossen ist, ging und geht vor allem auf das Konto der Frauen. Das Schulabschlußniveau der Mädchen liegt seit vielen Jahren über dem der Jungen; das berufliche Abschlußniveau junger Frauen zwischen 20 und 25 liegt nur noch wenig unter dem der jungen Männer. (Allerdings verfügen junge Männer am Ende ihrer Bildungs- und Ausbildungsphase häufiger als junge Frauen über mehrere qualifizierte Berufsabschlüsse, zum Beispiel Lehre und Hochschulabschluß.) Und die Frauenerwerbsquote, das heißt, der Anteil der ar-

beitenden und arbeitssuchenden Frauen an den erwerbsfähigen Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren stieg von 46 Prozent im Jahr 1970 auf 58,5 Prozent im Jahr 1990.¹ Es ist davon auszugehen, daß Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen weiter steigen werden.

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen wurde begünstigt oder getragen durch die Ausdehnung des Dienstleistungssektors, in dem die Frauen seit jeher stark vertreten sind, und durch die Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen (1990 arbeiteten von den abhängig beschäftigten Frauen rd. 70 Prozent im Dienstleistungssektor und rd. 40 Prozent in Teilzeit).²

Die Zunahme von Arbeitsplätzen für Frauen im Dienstleistungssektor führte zwar auch zur Zunahme von Frauen in qualifizierten Tätigkeiten, aber das Gros der Arbeitsplätze für Frauen blieb im einkommensniedrigen Bereich einfacher und ausführender Tätigkeiten, die häufiger als bei Männern nicht der vorangegangenen Ausbildung entsprechen. In besonderem Maße sind Teilzeitarbeitsplätze Un- und Angelerntearbeitsplätze: Zwei Drittel teilzeitarbeitender Frauen arbeiten als Un- und Angelernte.³ Das bedeutet meist ein so geringes Einkommen, daß Frauen davon allein nicht oder kaum leben können und ihre Altersarmut vorprogrammiert ist, wenn sie alleinstehend oder wieder alleinstehend sind oder ihre Hinterbliebenenversorgung gering ausfällt. Es ist die Rede von einer Feminisierung der Armut.

In diesem Zusammenhang sei eine besondere Variante von Teilzeitarbeit erwähnt: die sogenannte geringfügige oder auch sozialversicherungsfreie Teilzeitarbeit (mit weniger als 15 Arbeitsstunden pro Woche und weniger als — 1990 — 470,— DM monatlichem Verdienst), die keinerlei Beitrag zur Alters- und Arbeitslosigkeitsabsicherung leistet und überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Das Statistische Bundesamt zählte 1991 rd. 850 000 geringfügig beschäftigte Frauen, eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung Ende der 80er Jahre⁴ ergab sogar rd. 1,4 Millionen so beschäftigter Frauen. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind eine Domäne verheirateter Frauen und insbesondere von Müttern.

Vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen verdienten 1990 im Durchschnitt rd. 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, vollzeitbeschäftigte weibliche Angestellte rd. 35 Prozent weniger.⁵ Untersuchungen über Berufssituation und Berufsverlauf vollzeitbeschäftigter, formal gleich qualifizierter und ohne Unterbrechung arbeitender Frauen und Männer im Angestelltenbereich zeigten ebenfalls eine gegenüber den Frauen deutlich bessere Entwicklung von Einkommen und beruflicher Stellung der Männer.⁶

Hinsichtlich Einkommen, Positionierung, Absicherung und Aufstiegschancen kann also von einem nach Geschlecht „doppelt gespaltenen Arbeitsmarkt“ gesprochen werden: Zum einen gibt es einen Männer- und einen Frauenarbeitsmarkt, zum anderen einen Arbeitsmarkt für Frauen ohne Kinder, die zwar weniger als Männer, aber dennoch Chancen haben, in qualifizierte Positionen zu gelangen, und einen Arbeitsmarkt für Frauen mit Kindern am unteren Ende der Rangskala von Einkommen und beruflichen Chancen.

„An Frauenarbeitsplätzen sind nicht nur Lohn oder Gehalt niedrig, sondern auch die Belastungen groß. Dies

gilt für die Elektroindustrie wie für den Einzelhandel, für den Pflegebereich ebenso wie für Räum- und Putzarbeit. Sehr enge Akkorde und niedrige Leistungsgrade, monotone Arbeit, keine Erholzeiten, hohe Arbeitsbelastung und andere restriktive Arbeitsbedingungen kennzeichnen z. B. die Frauenarbeitsplätze in der Elektro- oder Textilindustrie. Die Belastungsfaktoren im Einzelhandel oder in Pflegeberufen sind zwar anderer Natur, aber kaum weniger gewichtig. Viele Aspekte der „kumulativen Benachteiligung“ von Frauen in der Erwerbsarbeit lassen sich letzten Endes nur damit erklären, daß es doch noch einen sehr weit verbreiteten und im Alltagsbewußtsein verankerten gesellschaftlichen Konsens darüber gibt, daß die Erwerbsarbeit von Frauen weniger wert und weniger wichtig ist.“⁷

Frauen müssen sich für den steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften ausreichend weiterbilden

Wurde noch vor zwei Jahrzehnten behauptet, Frauen seien an ihren geringen beruflichen Aussichten selbst schuld, weil sie sich auf wenige Berufe und Arbeitsfelder konzentrierten, so wird heute doch gesehen, daß Frauen durch Familie, Umwelt, Berufsberatung, vor allem aber auch durch ein einseitiges Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot in typische Frauenberufe und spezielle Arbeitsbereiche, die relativ schlecht bezahlt werden und nur geringe bis gar keine Aufstiegschancen bieten, gelenkt werden. Anstrengungen, Frauen den gut dotierten technikorientierten Berufsbereich zu öffnen, kommen nur langsam voran.

Auch in Zukunft wird im alten Bundesgebiet die Bedeutung des Dienstleistungssektors für die Beschäftigung wachsen, jedoch weniger im primären als im hochqualifizierten sekundären Dienstleistungssektor (vgl. Übersicht 1). Das bedeutet im Hinblick auf die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt, daß

Frauen sich zum einen auf die qualitativen Verschiebungen innerhalb des Handels- und des Bürobereichs vorbereiten müssen, daß sie sich also ausreichend aus- und weiterbilden müssen für den steigenden Bedarf an qualifizierter Fachtätigkeit. Und es bedeutet, daß sie sich noch stärker als in der Vergangenheit qualifizieren müssen für hochwertige Arbeitsplätze im sekundären Dienstleistungssektor.

„Der Blick in die Zukunft sieht für Frauen also durchaus recht positiv aus. Dabei ist es jedoch wichtig, daß die Frauen generell, aber vor allem auch in den Verkaufs- und Büroberufen, den Trend zur Höherqualifikation nicht verpassen. In vielen Bereichen wird es für die Frauen nicht nur darauf ankommen, eine bessere berufliche Grundqualifikation zu erwerben, sondern sie werden sich auch in sehr viel höherem Umfang als bisher an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen müssen. Da die Ursache für die bisher noch deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung bei den Frauen weniger in ihrem mangelnden Interesse als in ihrer vorwiegenden Verantwortung für Haushalt und Familie zu suchen ist, wird man hier auch nach politischen Lösungen suchen müssen.“⁸

Erwerbstätigkeit und Ausbildung von Frauen in den neuen Bundesländern

In der DDR fand in den letzten Jahrzehnten hinsichtlich Frauenausbildung und Frauenerwerbstätigkeit ebenfalls eine stabile Entwicklung statt, erreichte aber ein viel höheres Niveau als in der alten Bundesrepublik: 1989 hatten im alten Bundesgebiet 70 Prozent der erwerbstätigen Frauen einen Berufsabschluß, in der DDR demgegenüber etwa 85 Prozent. Und die Frauenerwerbsquote der DDR lag um rd. 20 Prozentpunkte höher als im alten Bundesgebiet, nämlich bei 78 Prozent.⁹ Glaubte man 1990 noch an ein schnelles Absinken der Frauenerwerbsquote in den neuen Bundesländern, so geht man inzwischen aufgrund des Verhaltens der Frau-

Übersicht 1: **Der Wandel der Arbeitslandschaft 1973 - 1982 - 2000 - 2010 nach drei Tätigkeitsbereichen**

Tätigkeitsbereich	in Prozent der Erwerbstätigen			
	1973	1982	2000	2010
1 Produktionsorientierte Tätigkeiten (Gewinnen, Fertigen, Montieren, Reparieren, Maschinen einrichten/steuern, bedienen, warten)	41	35	31	28
2 Primäre Dienstleistungen (Ein-/Verkaufen, Kassieren, allgemeine Büroarbeit, Lager-, Versand-, Transportarbeit, Reinigen, Bewirten/Verköstigen; Sichern)	42	44	38	37
3 Sekundäre Dienstleistungen (Disposition, Management, FuE; Rechtsberatung; Betreuen/Pflegen, Heilbehandlung, Beraten, Erziehen, Lehren, Publizieren)	17	21	31	35
Summe (= 100 Prozent) in Mio.	26	25	27	27

Quelle:
IAB/Prognos-Projektion "Arbeitslandschaft bis 2010" von 1988/89 (mittlere Projektionsvariante). Beiträge zur
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 131.1 und 131.2, (Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit) Nürnberg 1989

en in den neuen Ländern und aufgrund von Umfragen davon aus, daß ihre Erwerbsnachfrage auf absehbare Zeit sehr hoch bleiben wird.

Waren die erwerbstätigen Frauen in der DDR auch stärker als in den alten Bundesländern auf alle Wirtschaftsbereiche verteilt, so waren sie dort doch ebenfalls überwiegend — 1989 zu knapp 55 Prozent — im Dienstleistungssektor beschäftigt.¹⁰

Teilzeitarbeit von Frauen spielte auch in der DDR eine erhebliche Rolle, aber nicht in dem Umfang wie im alten Bundesgebiet. 1989/90 waren in der alten Bundesrepublik knapp 40 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen (also der Arbeiterinnen, weiblichen Angestellten und Beamtinnen) teilzeitbeschäftigt, in der DDR bzw. in den neuen Bundesländern nur 26 Prozent. Während in den alten Bundesländern die teilzeitbeschäftigten Frauen überwiegend jüngere Ehefrauen und jüngere Mütter waren und sind, war

die Teilzeitarbeit von Frauen in der DDR vor allem eine Vorbereitung älterer Frauen auf den Ruhestand. Deutlich unterschied sich 1989/90 auch der Arbeitszeitumfang von Teilzeitarbeit in der DDR und im alten Bundesgebiet: Teilzeitarbeitende Frauen waren in der DDR durchschnittlich 29 Stunden pro Woche beschäftigt, im alten Bundesgebiet dagegen nur 21 Stunden.¹¹

Auch in der DDR waren Frauen aufgrund ihrer vordringlichen Verantwortung und Zuständigkeit für Kinder, kranke, alte Familienangehörige und Haushalt beruflich benachteiligt. Sozialpolitische Maßnahmen, die vor allem oder ganz auf Lebenserleichterungen für die doppelt und dreifach belasteten Frauen ausgerichtet waren, machten die erwerbstätigen Frauen in der Sicht der Betriebe zu sogenannten unzuverlässigen Arbeitskräften, was sich seit Einführung der Marktwirtschaft und damit der den Betrieben zustehenden freien Wahl von Arbeitskräften noch negativer auswirkt als zu DDR-Zeiten.

Auch in der DDR hatten Frauen im Durchschnitt deutlich geringere berufliche Chancen als Männer: Selbst vollzeitbeschäftigte Frauen mit der formal gleichen Qualifikation wie Männer verdienten 20 Prozent weniger als die vergleichbaren Männer. Zwar waren sehr viel mehr Frauen in unteren und mittleren Leitungspositionen als im alten Bundesgebiet, aber hier wie dort waren Frauen in den oberen und Spitzenpositionen Ausnahmen.¹²

In den neuen Bundesländern war der Arbeitsplatzverlust bei Frauen stärker als bei Männern

Für die Zukunft wird davon ausgegangen, daß sich die Erwerbs- und Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern der der Frauen in den alten Bundesländern angleicht. Eine deutliche Annäherung im Negativen zeigen implizit bereits die nachstehenden Ergebnisse:

Der Arbeitsplatzverlust war in den neuen Bundesländern zwischen Mitte 1990 und Mitte 1991 für Frauen deutlich stärker als für Männer (vgl. Übersicht 2). In dem genannten Zeitraum verringerte sich die Zahl der Frauen in Leitungsfunktionen und in hochqualifizierten Tätigkeiten viel drastischer als die Zahl der Männer in diesen Funktionen bzw. Tätigkeiten; die Zahl der Facharbeiterinnen ging um mehr als 25 Prozent zurück, die Zahl der Facharbeiter dagegen nur um etwas mehr als zehn Prozent. Auch die Teilzeitarbeit wurde in starkem Maße abgebaut (vgl. Übersicht 3), so daß für junge Mütter, die angesichts des Abbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen zunehmend in die gleiche Lage kommen wie Mütter in den alten Bundesländern, weniger denn je Teilzeitbeschäftigung vorhanden ist, die es erlaubt, Beruf und Familienpflichten miteinander zu vereinbaren.

Übersicht 2: **Beschäftigungsentwicklung für Männer und Frauen in den neuen Bundesländern** (in 1000).

	Frauen		Index		Männer		Index	
	1990	1991	1990	1991	1990	1991	1990	1991
Insgesamt	4047	3324	100%	82%	4605	4058	100%	88%
Stellung im Beruf								
Arbeiter, insgesamt	1300	1031	100%	79%	2875	2496	100%	87%
ungelernt und angelernt	435	404	100%	93%	444	433	100%	98%
Facharbeiter	814	590	100%	73%	2100	1818	100%	87%
Brigadier/Meister	51	37	100%	73%	331	245	100%	74%
Angestellte, insgesamt	2626	2163	100%	82%	1530	1208	100%	79%
einfache und mittlere Qualifikation	1898	1725	100%	91%	478	469	100%	98%
hochqualifiziert	627	421	100%	67%	847	660	100%	78%
Leitungsaufgaben	101	(17)	100%	(17%)	205	79	100%	39%
Selbständige	75	89	100%	119%	193	281	100%	146%
Mithelfende Familienangehörige	46	41	100%	89%	(7)	(4)	100%	(57%)

Datenbasis: SOEP (Ost) 1990, 1991;
entnommen aus: Datenreport 1992
(Hrsg.: Bundeszentrale für politische
Bildung, Schriftenreihe Band 309)
Bonn 1992, S.465

Da zu befürchten ist, daß im verarbeitenden Gewerbe der Arbeitsplatzabbau noch eine geraume Zeit anhält und Frauen dort zunehmend hinausgedrängt werden, liegt für die Frauen in den neuen Bundesländern eine große Hoffnung in der zu erwartenden Vergrößerung des Dienstleistungssektors und der Zunahme von Frauenarbeitsplätzen in diesem Bereich. Doch wird auch hier mittel- und langfristig der für Westdeutschland prognostizierte Trend hin zu den höherqualifizierten sekundären Dienstleistungen (Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Beraten, Lehren, Ausbilden und ähnliches) gelten.

Frauen müssen sich in der qualifizierten Handhabung und Nutzung der Computertechnik aus- und weiterbilden

Das bedeutet, daß sich Frauen für diese Aufgaben qualifizieren müssen — ausbilden und weiterbilden, insbesondere in der qualifizierten Handhabung und Nutzung von Computertechnik. Sonst besteht die Gefahr, daß Frauen in der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitsplätze hier ebenfalls gegenüber Männern den kürzeren ziehen.

Anzeichen dafür lassen sich finden: So nahm z. B. in den neuen Bundesländern zwischen November 1990 und März 1991 bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen im Banken- und Versicherungsgewerbe die Beschäftigung der Männer um fünf Prozent zu, die der Frauen nur um vier Prozent, im Handel die der Männer um 18 Prozent, die der Frauen um zwölf Prozent. Und eine Analyse der Mitte 1991 begonnenen Weiterbildungsmaßnahmen zeigte, daß Männer zu 39 Prozent in den neuen Techniken qualifiziert wurden, Frauen aber nur zu 32 Prozent.¹⁴

Übersicht 3: **Abhängig beschäftigte Frauen nach Erwerbsumfang** in (1000).

	F r a u e n		M ä n n e r	
	1989	1990	1990	1991
	W e s t		O s t	
Abhängig Beschäftigte				
Insgesamt	9114	9466	3925	3211
darunter:				
Vollzeitbeschäftigte	63%	61%	74%	82%
Teilzeitbeschäftigte	37%	39%	26%	18%

Datenbasis: SOEP (West) 1989, 1990;
SOEP (Ost) 1990, 1991; entnommen aus:
Datenreport 1992 (Hrsg.: Bundeszentrale
für politische Bildung, Schriftenreihe Band 309)
Bonn 1992, S.464

Und die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenzahlen zeigen, daß arbeitslos gewordene Frauen deutlich schlechter als Männer auf neue Arbeitsplätze vermittelbar sind. 1991

waren bereits 64 Prozent der Arbeitslosen Frauen, ihre durchschnittliche Arbeitslosigkeit lag bei 44 Wochen, die der Männer nur bei 32 Wochen.¹³

Natürlich sollten sich die Frauen in den neuen Bundesländern nicht nur auf die Dienstleistungsberufe konzentrieren, sondern versuchen, ihren bisherigen Anteil in den gewerblich-technischen Berufstätigkeiten und Ausbildungsberufen zu halten bzw. zurückzugewinnen. Zurückzugewinnen insofern, als auch die gegenwärtige Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern zeigt, daß junge Frauen aus dem technischen bzw. gewerblich-technischen Bereich massiv hinausgedrängt werden. Jungen Frauen werden nur in geringem Umfang technische bzw. gewerblich-technische Ausbildungsplätze in den Betrieben angeboten. Wurden in der DDR 1989 noch 52 Prozent der weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen und 48 Prozent in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen ausgebildet, so hat sich z. B. in Brandenburg innerhalb von zwei Jahren für Mädchen das Verhältnis von gewerblich-technischen zu kaufmännischen und Dienstleistungsausbildungsberufen ganz dem westlichen Standard angeglichen: 1991 wurden im Land Brandenburg nur noch 17 Prozent der weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen und 83 Prozent in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen qualifiziert.¹⁵

Fazit

Die Entwicklung von Frauenbeschäftigung und Frauenqualifizierung in Ost und West legt u. a. folgende Schlußfolgerung nahe: Die Qualifizierung von Frauen und Mädchen ist nur die eine Hälfte der Voraussetzungen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Qualifizierung ist notwendig, aber nicht hinreichend für den beruflichen Erfolg von Frauen. Genauso notwendig ist die Gleichverpflichtung der Männer für den Reproduktionsbereich, also ein Abbau der geschlechtlichen Arbeitsteilung.

Erst eine gesellschaftliche Situation, in der die Männer in der Lage und bereit sind, ver-

antwortlich und demokratisch die Hälfte der Familien- und Hausarbeit zu leisten, und in der Unternehmer sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Arbeitskräften mit kinderbedingten Abwesenheiten, Fehlzeiten, Berufsunterbrechungen sowie Wünschen nach verkürzter Arbeitszeit zu rechnen haben, wird es Frauen ermöglichen, eine gleichermaßen zukunftsorientierte Ausbildung wie Männer zu erhalten und sie auch in beruflichen Erfolg umzusetzen.

Teilzeitstellen in qualifizierten Arbeitsbereichen und Positionen, mehr und besser ausgestattete Kinderbetreuungseinrichtungen und weitere sozial- und familienpolitische Maßnahmen mit dem Ziel, Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Männer akzeptabel oder gar attraktiv zu machen (z. B. durch gesetzliche Arbeitszeitverkürzung für Eltern mit Kleinkindern bei Lohnausgleich durch einen „Elternfonds“) können den Weg in diese von vielen Frauen gewünschte Situation unterstützen.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Frauen: Ausbildung — Beschäftigung — Weiterbildung. Sondernummer 33/92 der Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), S. 1984

² Vgl. Grund- und Strukturdaten 1991/92 (Hrsg. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft), S. 307 — eigene Berechnung, und hier Übersicht 3

³ Vgl. Schupp, J.: Teilzeitarbeit in der DDR und in der Bundesrepublik Deutschland. In: Projektgruppe „Das Sozioökonomische Panel“: Lebenslagen im Wandel. Basisdaten und -analysen zur Entwicklung in den Neuen Bundesländern. Frankfurt/New York 1991, S. 270 (Un- und Angelernte = Un- und angelernte Arbeiterinnen plus Angestellte mit einfacher Tätigkeit)

⁴ Vgl. Friedrich, W.: Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Forschungsbericht Nr. 181 des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Köln 1989

⁵ Vgl. Bruttojahresverdienste in der Industrie, im Handel, bei Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe im Jahre 1990. In: Wirtschaft und Statistik 12 (1991), S. 823—829

⁶ Damm-Rüger, S.: Gleich gebildet — und auch gleichgestellt? Ein empirischer Vergleich jüngerer Frauen und Männer in qualifizierten Angestelltenberufen. In: BWP 20 (1991) 1, S. 11—15

⁷ Lang, K.; Vogelheim, E.: Die Geschlechterfrage in der Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen 4 (1992) (Herausgeber: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Düsseldorf), S. 222

⁸ Chaberny, A.: Neue Berufe und Arbeitsfelder — Chancen für Frauen. In: Frauen: Ausbildung — Beschäftigung — Weiterbildung. Sondernummer 33/92 der ibv, a. a. O., S. 2016

⁹ Die häufig genannte Frauenerwerbsquote der DDR von 90 Prozent bezog sich — statt auf die erwerbsfähigen Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren — nur auf die im Alter zwischen 16 und 60, und die studierenden Frauen galten als berufstätig.

¹⁰ Vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR. Berlin 1990, S. 125 — eigene Berechnung

¹¹ Vgl. Schupp, J.: Teilzeitarbeit in . . . , a. a. O., S. 267

¹² Vgl. Frauenreport '90. Berlin 1990, S. 93 ff.

¹³ Vgl. Lüpke, K.: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung der Frauen in den neuen Bundesländern. In: Frauen: Ausbildung — Beschäftigung — Weiterbildung. Sondernummer 33/92 der ibv, a. a. O., S. 2003

¹⁴ Vgl. Engelbrech, G.: Die Situation von Frauen in den neuen Bundesländern beim Übergang zur Marktwirtschaft. In: Frauen: Ausbildung — Beschäftigung — Weiterbildung. Sondernummer 33/92 der ibv, a. a. O., S. 2047 f.

¹⁵ Vgl. Eckstein, G.: Zur Ausbildungsplatzsituation der jungen Frauen in den neuen Bundesländern am Beispiel Brandenburgs. Unveröff. Manuskript des brandenburgischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen. Potsdam Dezember 1991

Go West? — Eine Studie zu den beruflichen Plänen junger Erwachsener in den neuen Bundesländern

Peter-Werner Kloas



*Dr. rer. nat., Diplomvolkswirt / Diplombetriebswirt,
Leiter der Abteilung 1.2
„Qualifikationsstrukturen
und Berufsbildungsstatistik“
im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*

Im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Jugendliche und junge Erwachsene ohne Berufsausbildung“ wurden in den Jahren 1991/92 neben der Untersuchungsgruppe der „Ungelernten“ als Vergleichsgruppe Personen befragt, die eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten oder zum Erhebungszeitpunkt Auszubildende, Schüler oder Studenten waren. Ziel der Untersuchung war, berufliche Pläne junger Erwachsener in den neuen Bundesländern zu analysieren und Schlussfolgerungen für die wirtschaftliche Entwicklung aufzuzeigen.

Bei einem Rücklauf von rd. 50 Prozent wurden etwas mehr als 5 000 schriftliche Interviews ausgewertet. Durch eine Nacherhebung bei Gruppen mit besonderen Ausfällen konnten Verzerrungen ausgeglichen werden. Untersucht wurde u. a., welche beruflichen Veränderungen die jungen Erwachsenen im kommenden Jahr anstreben und wo sie ihre beruflichen Pläne verwirklichen wollen, z. B. in der näheren Wohnumgebung, woanders im Gebiet der neuen Bundesländer, in den alten Bundesländern, in West-Berlin.

Die 20- bis unter 25jährigen sind aus zwei Gründen eine wichtige Gruppe für die Einschätzung von regionaler Mobilität und Fluktuationsbewegungen, speziell unter den Aspekten von Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik: Die Auseinandersetzung mit ihren beruflichen Plänen ist von Bedeutung, weil diese Gruppe im Generationenwechsel

betrachtet den Nachwuchs stellt, der den wirtschaftlichen Aufbau in den neuen Bundesländern tragen wird. Wie viele stehen für diese Aufgabe zur Verfügung? Wie viele wandern ab? Wie lassen sich die Abwanderer charakterisieren?

Ein weiterer Grund, sich mit der West-Ost-Orientierung der jüngeren Erwachsenen zu befassen, liegt in dem Aussagewert des Verhaltens und der Verhaltensabsichten dieser Gruppe für jene, die ihnen altersmäßig nachfolgen. Für die Jugendlichen, die jetzt in den neuen Bundesländern die Schulen verlassen und Ausbildungs- und Studienplätze nachfragen, haben die Älteren eine Leitfunktion, ganz besonders beim Berufseinstieg und der Entscheidung, wo die beruflichen Pläne verwirklicht werden sollen. Wenn jetzt — zur Kompensation fehlender Ausbildungsplätze in den neuen Bundesländern — Modelle vorgeschlagen werden, Jugendliche aus diesen Ländern vorübergehend in den alten Bundesländern auszubilden, so kann sich dieser Ansatz — der von einer Rückkehr ausgeht — schnell als Illusion erweisen, wenn schon bei der altersmäßig vorangehenden Gruppe eine starke Abwanderungstendenz in den Westen besteht.

Jeder Zehnte will in den Westen

Von den 20- bis unter 25jährigen in den neuen Bundesländern verfolgt jeder Zehnte einen beruflichen Plan, der mit einem Ortswechsel (Umzug/als Pendler) in die alten

Bundesländer einschließlich West-Berlin verbunden ist. Gefragt wurde nicht nach langfristigen Wunschvorstellungen, sondern nach konkreten Plänen innerhalb eines Jahres. Die Planungsangaben sind somit ein relativ harter Indikator für das tatsächliche Verhalten, zumal die Mehrheit der Westorientierten keine Hemmnisse sieht, ihren Plan verwirklichen zu können.

Die Stichprobenergebnisse zeigen, daß die beruflichen Pläne zu

- 83 Prozent in der näheren Umgebung (in den neuen Bundesländern)
- fünf Prozent in einer anderen Region der neuen Bundesländer
- acht Prozent in West-Deutschland
- zwei Prozent in West-Berlin und
- zwei Prozent sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern verfolgt werden. Insgesamt sind 88 Prozent ostorientiert, zehn Prozent westorientiert und zwei Prozent für beide Wege offen. Eine Zuordnung der wenigen Befragten, die nicht auf eine bestimmte Region festgelegt sind, entsprechend der Verteilung der beiden polaren Gruppen (entweder/oder) ergibt einen Stichprobenwert von 10,1 Prozent mit Umzugs-/Pendlerabsicht innerhalb eines Jahres (gerundet bleibt es bei zehn Prozent).

Nach demselben Berechnungsmodus ist erkennbar, daß Männer mit zwölf Prozent signifikant häufiger als Frauen mit acht Prozent Richtung Westen orientiert sind. Hier spiegelt sich die stärkere Einbindung der Frauen in Familie, Partnerschaft und Haushalt wider, die es schwerer macht, berufliche Veränderungen in Angriff zu nehmen, die mit einem Ortswechsel verbunden sind.

Auf die Gesamtgruppe bezogen sind zwei weitere Ergebnisse von besonderem Interesse:

Erstens ist erkennbar, daß die eigentliche Mobilitätsentscheidung auf die Alternative konzentriert ist, ob sich die beruflichen Zu-

kunftspläne in der Umgebung der Wohnung (83 Prozent) oder außerhalb des näheren Wohnbereichs (17 Prozent) verwirklichen lassen. Ist erst einmal diese Schwelle überwunden, sind nur noch wenige an die neuen Bundesländer gebunden (fünf Prozent). Der weitaus größere Teil will dann seine beruflichen Absichten (auch Ausbildung, Studium usw.) in den alten Bundesländern verfolgen.

Zweitens ist auffällig, daß die Jüngeren in der befragten Gruppe — das sind die 20jährigen im Jahr 1991/92 bzw. die 18jährigen des Jahres 1989/90 — unter den Westorientierten mit 25 Prozent deutlich überrepräsentiert sind. Hier deutet sich eine steigende Umzugs-/Pendler Tendenz bei den Jüngeren an, die im Gegensatz zu den Älteren teilweise bereits nach den neuen Strukturen des Berufsbildungssystems ausgebildet wurden (Ausbildung nach BBiG und HwO).

Die Qualifizierten gehen

Auf die Wohnbevölkerung hochgerechnet ist davon auszugehen, daß von den 20- bis unter 25jährigen in den neuen Bundesländern rd. 115 000 innerhalb eines Jahres in die alten Bundesländer (einschl. West-Berlin) umziehen oder dort als Pendler ihre beruflichen Pläne verwirklichen wollen. Nach Berufsabschlüssen setzt sich diese Gruppe wie folgt zusammen:

- mit Abschlüssen oberhalb des Facharbeiters und Fachschulabsolventen 2 000 Personen
- mit Fachschulabschluß 11 000 Personen
- Facharbeiter mit Abitur (drei Jahre mit Doppelqualifikation) 8 000 Personen
- Facharbeiter mit Schulabschluß der 10. Klasse POS oder 11./12. Klasse EOS (zweijährige Ausbildung) 70 000 Personen
- Facharbeiter mit Abschluß der 8./9. Klasse (drei Jahre) 5 000 Personen
- Teilfacharbeiter (ein bis eineinhalb Jahre ohne anerkannten Berufsabschluß) 7 000 Personen

- ohne Berufsabschluß/gegenwärtig nicht in Ausbildung, Schule, Universität 4 000 Personen
- ohne Berufsabschluß/aber gegenwärtig in Ausbildung, Schule, Universität 8 000 Personen.

Die Westorientierung ist am höchsten unter den (in der Altersgruppe noch wenigen) Hochschulabsolventen (21 Prozent). Ebenfalls signifikant häufiger als der Durchschnitt wollen junge Erwachsene in die alten Bundesländer gehen, die nach dem Abitur in der 12. Klasse EOS eine zweijährige Facharbeiterausbildung abgeschlossen oder eine parallele Facharbeiterausbildung mit Abitur durchlaufen haben (15 Prozent). Zwischen den übrigen Facharbeitergruppen (der üblichen zweijährigen Facharbeiterausbildung nach Abschluß der 10. Klasse POS und der dreijährigen Facharbeiterausbildung für Absolventen der 8./9. Klasse), den Fachschulabsolventen und denjenigen, die zum Befragungszeitpunkt noch keinen Abschluß erreicht haben, lassen sich demgegenüber keine wesentlichen Unterschiede in der beruflichen West-Ost-Orientierung feststellen.

Auffällig ist, daß es auch unter den Ungelernten (die weder einen Berufsabschluß haben noch in Ausbildung sind oder weiterführende Schulen/Universitäten besuchen) die Abiturienten sind, die überdurchschnittlich häufig in die alten Bundesländer wollen (in der Stichprobe 28 Prozent), während die übrigen Ungelernten (ohne Abitur) mit elf Prozent eher dem Durchschnitt entsprechen. Auch unter denjenigen, die sich gerade in einem Qualifizierungsprozeß befinden, sind es die Studenten, die häufiger (14 Prozent) als die übrigen Auszubildenden und Schüler innerhalb eines Jahres einen Ortswechsel Richtung Westen vollziehen möchten. Weiterbildungsteilnehmer (im Jahre 1991) sind unter den westorientierten jungen Erwachsenen ebenfalls häufiger vertreten als Personen der gleichen Altersgruppe, die sich nicht weitergebildet haben.

Die stärkere Westorientierung der Akademiker, der Studenten, der Facharbeiter mit Abitur, der Facharbeiter nach Abitur, der Ungelernten mit Hochschulberechtigung und der Weiterbildungsteilnehmer lassen erkennen, daß gerade die besser Qualifizierten ihre berufliche Zukunft in den alten Bundesländern sehen. Auf die weitere Entwicklung bezogen gibt dieses Ergebnis zu denken: Da der Abiturientenanteil in den neuen Bundesländern gegenwärtig stark zunimmt — ebenfalls der Anteil der Studierwilligen —, werden die Umzugs-/Pendlerzahlen in den nächsten Jahren wahrscheinlich deutlich steigen.

Gründe und Ursachen der Umorientierung

Die überdurchschnittliche Westorientierung von Abiturienten (mit und ohne zusätzlichen Facharbeiterabschluß), Studenten und Hochschulabsolventen hängt vermutlich mit der starken Reglementierung dieser Qualifikationsstufen — insbesondere der Begrenzung der Übergänge in Hochschulen — zusammen. Viele, die früher trotz Hochschulberechtigung auf eine Facharbeiterausbildung verwiesen wurden, sehen jetzt eine Möglichkeit, die mit dem Abitur verbundene Option — das Studium — einzulösen. Möglicherweise trauen sie dem Hochschulsystem in den neuen Bundesländern aber nicht genug zu (fehlende Studienplätze, Qualität?), so daß sie in die alten Bundesländer abwandern.

Dieser hier an der Schulqualifikation festgemachte Umzugs-/Pendlergrund (DDR-Abitur) kann zu der Aussage verallgemeinert werden, daß sich die Westorientierung aus einer Unzufriedenheit mit den Verwertungsmöglichkeiten der in der DDR erworbenen Qualifikationen speist, weil dieser Zusammenhang auch für berufliche Qualifikationen gilt: Diejenigen, die beispielsweise eine Facharbeiterausbildung abgeschlossen haben und relativ viel davon beruflich verwerten

können, wollen weitaus seltener in die alten Bundesländer (einschl. West-Berlin) umziehen oder dorthin pendeln (acht Prozent) als diejenigen, die ihre Facharbeiterausbildung als kaum verwertbar betrachten (13 Prozent).

Auffällig ist, daß der gegenwärtige Erwerbsstatus — läßt man die gerade Studierenden beiseite — keinen besonderen Einfluß auf die regionale Orientierung hat. Zwischen den Erwerbstätigen, den Arbeitslosen, den Auszubildenden und Schülern sowie den übrigen Nichterwerbspersonen lassen sich keine Unterschiede nachweisen.

Differenzierend sind eher die qualitativen Aspekte des Erwerbsstatus, die hier für die Erwerbstätigen näher untersucht wurden. Es zeigt sich beispielsweise, daß Erwerbstätige mit befristeten Arbeitsverträgen deutlich häufiger als Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen berufliche Pläne verfolgen, die mit einem Umzug/einem Pendeln in die alten Bundesländer verbunden sind. Auch junge Erwachsene, die ihren Betrieb und/oder Beruf wechseln wollen, sind überdurchschnittlich westorientiert, weil sie für ihr Vorhaben keine Ersatzarbeitsplätze/Berufsmöglichkeiten in den neuen Bundesländern finden. Generell gilt, daß diejenigen, die mit ihrer beruflichen Situation eher „zufrieden“ sind, seltener in die alten Bundesländer gehen wollen (neun Prozent) als die „Unzufriedenen“ (14 Prozent).

In Anbetracht des wirtschaftlichen Strukturwandels in den neuen Bundesländern — z. B. der Auflösung von Großbetrieben zugunsten kleinerer Betriebe, der Stärkung der Handwerksbetriebe, des Ausbaus des Handels und des Dienstleistungsbereichs — ist es wenig überraschend, daß unter denen, die in den neuen Bundesländern bleiben wollen, Beschäftigte der „Zukunftsbereiche“ überrepräsentiert sind: Dies gilt für Facharbeiter mit kaufmännischen/verwaltenden Berufen, für Beschäftigte im Handwerk, des Handels und im öffentlichen Dienst. Umgekehrt zeigt

sich bei Facharbeitern mit gewerblich-technischen Berufen (speziell aus dem Bereich der Metall- und Elektrotechnik) sowie bei Beschäftigten der Industrie und der Landwirtschaft eine stärkere Westorientierung.

Als erstes Ursachenbündel für eine überdurchschnittliche Westorientierung der jungen Erwachsenen in den neuen Bundesländern wurde die Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation und der Verwertungsmöglichkeit der in der DDR erworbenen Qualifikationen beschrieben.

Eine überdurchschnittliche Westorientierung unter den jungen Erwachsenen läßt sich aber auch noch auf andere Gründe und Bedingungen zurückführen:

Es sind — als zweiter, eher positiv zu interpretierender Bedingungskomplex — die unmittelbar auf die Person bezogenen Merkmale wie Bildungs- und Weiterbildungsbereitschaft, der Wille zum beruflichen Aufstieg, der Wunsch über den Beruf interessante Menschen kennenzulernen, mit modernen Maschinen umzugehen und einen in der Bundesrepublik angesehenen Beruf auszuüben. Eine materielle Orientierung („Geld verdienen“) ist bei den Westorientierten keine treibende Kraft.

Ein dritter Ursachenkomplex liegt außerhalb des unmittelbar beruflichen Bereichs, beeinflusst diesen aber wesentlich. Es ist die Abhängigkeit der Berufspläne und ihrer regionalen Umsetzung von der Familien- und Wohnsituation: Wer mit einem Partner zusammenlebt, verläßt seltener die neuen Bundesländer. Junge Erwachsene mit Kindern sind ungefähr doppelt so häufig wie kinderlose unter denen vertreten, die bleiben. Die Wohnsituation spiegelt sich darin wider, daß eine eigene Wohnung i. d. R. mit einem Verbleib in den neuen Bundesländern einhergeht, während junge Erwachsene, die noch im Haushalt der Eltern oder in Wohnheimen leben, eher bereit sind, diese für sie unbefriedigende Situation durch eine Übersiedlung in den Westen zu verbessern.

Läßt sich die Entwicklung bremsen?

Wenn für den Aufbau in den neuen Bundesländern genügend eigener Nachwuchs zur Verfügung stehen soll, ist es unumgänglich, der beschriebenen Entwicklung gegenzusteuern. Die Rangfolge der beruflichen Pläne, die die jungen Erwachsenen aus den neuen Bundesländern in den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) verwirklichen wollen, lassen Ansatzpunkte erkennen, wie sich die bei den nachfolgenden Altersjahrgängen eher noch stärkere Abwanderungsabsicht bremsen ließe:

- 29 Prozent wollen eine Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung beginnen
 - 24 Prozent den Betrieb/Beruf wechseln
 - 18 Prozent überhaupt eine Berufstätigkeit aufnehmen und
 - 14 Prozent ein Studium in Angriff nehmen.
- Übersetzt heißt dies: In den neuen Bundesländern mehr
- Ausbildungsplätze, Fortbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten einrichten (hier zählt möglicherweise die Qualität mehr als die Quantität)
 - Arbeitsplätze bereitstellen, damit der Arbeitswunsch nicht im Westen befriedigt werden muß und die Möglichkeit besteht, einen angestrebten Betriebs-/Berufswechsel in den neuen Bundesländern zu vollziehen
 - Studienplätze einrichten, die attraktiv sind.
- Es kommt nicht nur auf die Platzkapazitäten an, sondern auch auf die qualitativen Aspekte der Erwerbstätigkeit und Qualifizierung:
- Unbefristete Arbeitsplätze
 - Gute Aufstiegschancen
 - Weiterbildungsmöglichkeiten
 - Umgang mit moderner Technik
 - Verbesserung des Ansehens der in den neuen Bundesländern ausgeübten Berufe.
- Auch die Förderung des Wohnungsbaus in den neuen Bundesländern kann dazu beitragen, daß junge Erwachsene ihre beruflichen Pläne eher in ihrer Heimatregion statt im „Westen“ verfolgen.

Junge Erwachsene ohne anerkannte Berufsausbildung in den alten und neuen Bundesländern



Sabine Davids

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung I.1 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Der Beitrag stellt die wichtigsten Ergebnisse zweier Repräsentativstudien über junge Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluß von 1990 in den alten und 1991/92 in den neuen Bundesländern vor. In den alten wie in den neuen Bundesländern setzt sich der Personenkreis der jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung aus sehr heterogenen Teilgruppen zusammen. Aufgrund des hohen Anteils von Arbeitslosen und von Erwerbstätigen ohne anerkannte Berufsausbildung in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist diesem Personenkreis dringend der Weg in stabile Beschäftigungsverhältnisse zu öffnen.

Zielsetzung der Untersuchungen und Definition der Untersuchungsgruppen

Fast 20 Jahre nach der repräsentativen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) „Jugendliche ohne Berufsausbildung“ und der Studie des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft (BMBW) „Zur Situation der Jungarbeiter“ hat der BMBW 1990 eine repräsentative Studie über „Jugendliche ohne Berufsausbildung“ durchführen lassen, um den Anteil der „Nichtqualifizierten“ in der Altersgruppe der 20- bis 24-jährigen Wohnbevölkerung zu ermitteln.¹ Von rund 7 000 jungen Erwachsenen, die in den alten

Bundesländern in die Stichprobe gelangten, wurden rund 1 800 Personen aus der Zielgruppe der Jugendlichen ohne Berufsausbildung ausführlich zu ihrer beruflichen Biographie und ihrer derzeitigen beruflichen Situation sowie ihrer Bereitschaft befragt, nachträglich einen anerkannten Berufsabschluß zu erwerben.² Die wichtigsten Ergebnisse wurden 1991 im Berufsbildungsbericht veröffentlicht.³

Vergleichbare Daten über die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung in den neuen Bundesländern waren bislang nicht bekannt. Das BIBB hat deshalb 1991/92 eine Repräsentativbefragung von rund 5 000 jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis unter 25 Jahren in den neuen Bundesländern durchführen lassen.⁴ Hierbei sollte insbesondere der Anteil, die berufliche Situation sowie die berufsbezogenen Orientierungen junger Erwachsener ohne anerkannte Berufsausbildung ermittelt werden. Der Anteil der Jugendlichen ohne Berufsabschluß in den neuen Bundesländern liegt mit rund neun Prozent (noch) deutlich unter dem in den alten (rund 14 Prozent). Die berufliche und soziale Situation der „Ungelernten“ ist in den neuen Bundesländern jedoch erheblich prekärer.

Die Vielfalt der in Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis verwendeten Begriffe wie „Ungelernte“, „Angelernte“, „Nichtqualifizierte“, „Teilqualifizierte“, „Nicht formal Qualifizierte“ macht es erforderlich, auf die in den beiden Untersuchungen vorgenommene Abgrenzung des Personenkreises näher einzugehen. Junge Erwachsene, die sich auf dem Weg zum Berufsabschluß befinden (Berufsausbildung, Studium) rechnen nicht zur Gruppe der „Ungelernten“. Als „ungelernt“ gilt, wer

- keine anerkannte Berufsausbildung abgeschlossen hat (duale Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, vollzeitschulische Ausbildung von mindestens zweijähriger Dauer oder Beamtenanwärterausbildung),

- sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einer Ausbildung befindet,
- gegenwärtig keine weiterführende Schule besucht (z. B. Studium),
- innerhalb des gegliederten Systems der Facharbeiterausbildung in der ehemaligen DDR eine Ausbildung in Teilgebieten des Facharbeiterberufs durchlaufen hat.

Die Teilfacharbeiterausbildung in der DDR qualifizierte die Jugendlichen auf eingeschränktem Niveau. Sie dauerte eineinhalb bis zwei Jahre und wurde vom Betrieb in der Regel mit einem Abschlußzeugnis bescheinigt. Während der Ausbildung wurde die Berufsschule besucht. Nach dem jetzt geltenden Berufsbildungsgesetz in den neuen Bundesländern fehlt den jungen Erwachsenen mit Teilfacharbeiterausbildung ein anerkannter Berufsabschluß. Absolventen mit Teilfacharbeiterausbildung haben heute etwa denselben Status wie Jugendliche, die eine ausbildungs- bzw. berufsvorbereitende Maßnahme (von in der Regel ca. einjähriger Dauer) durchlaufen haben.

Die nachfolgend vorgestellten Daten beziehen sich auf Auswertungen aus diesen beiden repräsentativen Untersuchungen von 1990 und 1991/92.

Die Untersuchungsergebnisse

Umfang des Personenkreises der jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung

Während in den alten Bundesländern 14,1 Prozent der Jugendlichen im Alter von 20 bis 24 Jahren zur Gruppe der „Ungelernten“ gerechnet werden müssen, sind in den neuen Bundesländern 8,7 Prozent der Altersgruppe ohne anerkannten Berufsabschluß geblieben. Der Anteil „nichtqualifizierter“ junger Erwachsener in den neuen Bundesländern — ca. 100 000 Personen — ist deutlich niedriger

als in den alten (ca. 700 000 Personen). Im gesamten Bundesgebiet muß nach diesen Ergebnissen eine Größenordnung von rund 800 000 Personen angenommen werden, die ohne anerkannten Berufsabschluß geblieben sind.

In den alten Bundesländern sind die Jugendlichen ohne Berufsausbildung gleichmäßig über die Altersjahrgänge verteilt. Dies ist ein Hinweis darauf, daß die Einmündung in eine Berufsausbildung bzw. der erfolgreiche Abschluß für viele Jugendliche unabhängig von der Konjunktur am Ausbildungsstellenmarkt problematisch geblieben ist.

In den neuen Bundesländern ist der Anteil der jungen Erwachsenen ohne qualifizierten Berufsabschluß in der Altersgruppe von 21 bis 24 Jahren mit acht Prozent konstant. Beim jüngsten in die Befragung einbezogenen Altersjahrgang der 20jährigen ist er aber auf zwölf Prozent angestiegen. Dieser Jahrgang war zum Zeitpunkt der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes (1990) gerade 18 Jahre alt und traf als erster Ausbildungsjahrgang auf die Umbruchsituation nach der Wende. Der in der DDR relativ niedrige Anteil von Jugendlichen ohne anerkannte Berufsausbildung hat sich durch den Beitritt zur Bundesrepublik Deutschland stark erhöht, und es ist zu befürchten, daß er noch weiter steigen wird.

Ein wichtiger Unterschied in den Strukturmerkmalen junger „Ungelernter“ aus den alten und neuen Bundesländern besteht hinsichtlich der Staatsangehörigkeit: In den alten Bundesländern beträgt der Bevölkerungsanteil ausländischer Jugendlicher an der Altersgruppe zehn Prozent. In der Gruppe der jungen Erwachsenen ohne qualifizierten Berufsabschluß ist er jedoch doppelt so hoch (20 Prozent). In den neuen Bundesländern ist der Ausländeranteil marginal.⁵ In den alten wie in den neuen Bundesländern sind Männer und Frauen gleichermaßen ohne Berufsausbildung geblieben.⁶

Die Zusammensetzung des Personenkreises nach Teilgruppen

Aufgrund der Verschiedenheiten im Bildungssystem der beiden deutschen Staaten bis 1990 fanden Jugendliche in Ost und West völlig unterschiedliche Situationen beim Übergang von der Schule in den Beruf vor. In der DDR wurden die Berufsberatung und die Aufnahme einer Ausbildung durch ein straffes Zuweisungssystem gesteuert, das sich am planwirtschaftlichen Bedarf orientierte. Einer „freien“ Berufswahl der Jugendlichen waren damit enge Grenzen gesetzt. Dem verfassungsmäßigen Recht und der Pflicht zur Berufsausbildung ist jedoch zuzurechnen, daß nahezu alle Jugendlichen eine Ausbildung aufnahmen und anschließend auch erwerbstätig wurden.

In der Bundesrepublik ist die Initiative des einzelnen gefordert, bei der Orientierung nach einem Ausbildungsberuf die persönlichen Vorstellungen mit dem vorhandenen Angebot in Einklang zu bringen. Die Suche nach einem Ausbildungsplatz verlangt insbesondere von Bewerbern mit schlechteren Schulabschlußzeugnissen Ausdauer und Flexibilität. Die „erste Schwelle“ zum Berufsleben wird dadurch für viele Jugendliche schon zum Stolperstein oder zum Hindernis.

Die Untersuchungsergebnisse legen nahe, junge Erwachsene ohne anerkannte Berufsausbildung entsprechend ihrer Situation zum Zeitpunkt des Überganges von der Schule in den Beruf nach Teilgruppen zu differenzieren:

- In den alten Bundesländern bemühten sich 19 Prozent sehr intensiv um eine Lehrstelle, konnten jedoch keinen Ausbildungsvertrag abschließen.
- Weitere 23 Prozent haben eine begonnene Ausbildung ersatzlos abgebrochen. Nahezu jeder zweite Jugendliche, der ohne Berufsausbildung geblieben ist, scheiterte in den alten Bundesländern mit seiner Ausbildungsabsicht entweder bereits beim Zugang oder an den Bedingungen der Ausbildung.

Ein großer Teil der „Ungelernten“ konnte demnach weder von der Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt noch vom Ausbau des Angebotes im Bereich der Benachteiligtenförderung wie z. B. den ausbildungsbegleitenden Hilfen profitieren.⁷

- 56 Prozent der Jugendlichen fragten nach dem Abschluß der Schulzeit keinen Ausbildungsplatz nach. Mehr als die Hälfte der Jugendlichen, die ohne anerkannte Berufsausbildung geblieben sind, waren nicht auf eine Ausbildung orientiert.

(Zwei Prozent der Befragten machten keine Angaben.)

Die Suche nach einem Ausbildungsplatz verlangt Ausdauer und Flexibilität

Nach diesen Ergebnissen fehlte es jedem zweiten Ungelernten an einer Motivation für eine Ausbildung. „Brauchte Geld“ wurde von den Befragten als wichtigster Grund für die Nichtaufnahme einer Lehre benannt. Schlechte Schulzeugnisse, mangelndes Selbstvertrauen und familiäre Verpflichtungen waren weitere Gründe, die der Aufnahme einer Ausbildung entgegenstanden.

- In den neuen Bundesländern sind 62 Prozent der jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung Teilfacharbeiter. In der DDR mündeten „Hilfsschulabgänger“ und „Niedrigklassenabgänger“ (Jugendliche, die ohne Abschluß der 8. Klasse die Polytechnischen Oberschulen verließen) zu meist in eine (betriebsinterne) Ausbildung für Teilbereiche eines Facharbeiterberufes ein.⁸ Den Status als Teilfacharbeiter bekam auch zuerkannt, wer die Abschlußprüfung zum Facharbeiter nicht bestanden hat. Die Repräsentativstudie des Bundesinstituts weist den Anteil der Teilfacharbeiter an der 20- bis 24jährigen Wohnbevölkerung mit 5,4 Prozent aus.

- 38 Prozent der „Ungelernten“ aus den neuen Bundesländern haben keine Teilqualifizierung.

Nur wenige Jugendliche brachen aufgrund der restriktiven Bedingungen, die in der DDR für die Auflösung von Lehrverträgen herrschten, ihre Ausbildung ersatzlos ab. Der Anteil der Abbrecher lag in den Jahren von 1969 bis 1989 bei unter drei Prozent eines die Lehre beginnenden Schulabgängerjahrganges.⁹

Über den Anteil der Jugendlichen, die von vornherein keine Ausbildung (auch keine Teilfacharbeiterausbildung) aufnahmen, liegen keine verlässlichen Statistiken aus der früheren DDR vor. Zur Vorbereitung der repräsentativen Studie wurden Expertengespräche mit Berufsberatern, Berufsschullehrern und Mitarbeitern des Zentralinstituts für Berufsbildung der früheren DDR geführt. Nach ihren Auskünften mündeten in der DDR Jugendliche mit dem Abschluß der 10. Klasse der Polytechnischen Oberschule oder nach dem Abitur häufiger direkt in ein Arbeitsverhältnis ein, wenn sie aufgrund der eingeschränkten Berufswahlmöglichkeiten nicht die von ihnen gewünschten Ausbildungs- oder Studiengänge aufnehmen konnten. Nach den Ergebnissen der repräsentativen Untersuchung des BIBB von 1991/92 sind von den befragten 20- bis 24jährigen 3,3 Prozent ohne berufliche Teilqualifizierung.

Schulabschlüsse

Ein Vergleich der schulischen Vorbildung von jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung aus den alten und neuen Bundesländern ist aufgrund der unterschiedlichen Schulsysteme bis 1990 nur bedingt möglich. Die Mehrheit hat den Abschluß der 8. und 9. Klasse erreicht (41 in den neuen und 47 Prozent in den alten Bundesländern). In den neuen Bundesländern ist der Anteil von Hilfs- bzw. Sonderschülern in der Gruppe der jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung mit 27 Prozent auffällig

Übersicht 1 : **Höchster Schulabschluß der 20- bis 24jährigen ohne anerkannte Berufsausbildung in den alten und neuen Bundesländern (mit und ohne Teilausbildung)** - in Prozent

Quelle: BIBB-Projekt 1.507

Schulabschlüsse	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
	gesamt	gesamt	mit Teilabschluß	ohne Teilabschluß
kein Abschluß	26	21	26	12
Abschluß 8./9. Klasse	47	41	53	22
Abschluß 10. Klasse	13	26	17	40
Abitur	14	12	3	27
Summe	100	100	100	100
davon im Schultyp Sonderschule/Hilfsschule	11	27	32	18
Basis (n)	(1763)	(446)	(277)	(169)

hoch. Bei rund einem Fünftel fehlt der Schulabschluß, während in den alten Bundesländern jeder Vierte ohne Hauptschulabschluß geblieben ist.

„Ungelernte“ aus der DDR haben — gemessen an den formalen Abschlüssen — häufiger den Abschluß der 10. Klasse erreicht als „Ungelernte“ aus den alten Bundesländern. In den neuen Bundesländern bestehen hinsichtlich der Schulbildung erhebliche Unterschiede zwischen jungen Erwachsenen mit Teilfacharbeiterausbildung und Jugendlichen ohne Teilqualifizierung:

- Die jungen Erwachsenen mit Teilfacharbeiterqualifikation aus den neuen Bundesländern weisen ein ähnliches Bildungsniveau auf wie die Gesamtgruppe junger Erwachsener ohne Berufsausbildung in den alten Bundesländern.

Der große Anteil von Hilfsschulabsolventen unter den Teilfacharbeitern legt die Vermutung nahe, daß in dieser Gruppe das Niveau der schulischen Vorbildung insgesamt niedriger ist als bei den „Ungelernten“ aus den alten Bundesländern. Das Ergebnis deutet an, daß in der DDR Jugendliche mit Lernbeein-

trächtigungen, Verhaltensauffälligkeiten oder anderen Problemen in die Hilfsschulen überwiesen wurden, weil eine differenzierte Förderung benachteiligter Jugendlicher in der Regelschule nicht möglich war.

- Bei der Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Teilqualifikation fällt der hohe Anteil mittlerer und höherer Bildungsabschlüsse (40 bzw. 27 Prozent) und der geringe Anteil fehlender bzw. niedriger Schulabschlüsse (zwölf bzw. 22 Prozent) auf. Diese im Vergleich zu den alten Bundesländern große Anzahl mittlerer Bildungsabschlüsse (rund 15 000 Personen) und Abiturienten (rund 10 000 Personen) in der Gruppe der „Ungelernten“ stellt eine Sondersituation in den neuen Bundesländern dar. Es ist zu vermuten, daß sie auf den Mangel an passenden Ausbildungsplätzen und Studiengängen zurückzuführen ist.

Erwerbssituation

In den alten Bundesländern steht die Mehrheit der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung in einem Beschäftigungsverhält-

nis (66 Prozent). Der Anteil der Arbeitslosen ist mit 14 Prozent deutlich höher als der von jungen Erwachsenen mit abgeschlossener Berufsausbildung (drei Prozent). Erwerbstätige „Ungelernte“ arbeiten allerdings häufiger mit befristeten Verträgen (20 Prozent) sowie in Jobs (Gelegenheitsarbeit und Leiharbeit zusammen 15 Prozent). Eine Beschäftigung in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) ist mit zwei Prozent unbedeutend.

In den neuen Bundesländern ist nicht einmal die Hälfte der jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung erwerbstätig (48 Prozent). Mit 27 Prozent sind jedoch doppelt so viele arbeitslos wie in den alten Bundesländern. Allerdings sind auch junge Fachkräfte häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als junge Erwachsene mit Berufsabschluß im Westen (elf Prozent gegenüber drei Prozent). Ein Arbeitslosenanteil von zwölf Prozent in der 20- bis 24jährigen Wohnbevölkerung in den neuen Bundesländern zeigt die insgesamt ungünstige berufliche Situation junger Erwachsener im Osten, wobei jedoch die „Nichtqualifizierten“ von den Problemen am Arbeitsmarkt besonders stark betroffen sind: Ihre mangelnde Integration zeigt sich nicht nur im niedrigen Beschäftigungsgrad, sondern auch an der Instabilität der Erwerbsverhältnisse. Kennzeichen hierfür sind: Befristete Arbeitsverträge (32 Prozent), Kurzarbeit (15 Prozent) und Jobs (Leiharbeit oder Gelegenheitsarbeit zusammen zwölf Prozent). 26 Prozent der jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung sind in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt. ABM stellen nach diesem Ergebnis derzeit das wichtigste Instrument dar, um die Ausgliederung von „Nichtqualifizierten“ aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Ohne ABM entfielen jeder vierte Arbeitsplatz für diesen Personenkreis.

In diesem Zusammenhang verdient die Erwerbssituation der jungen Erwachsenen mit Teilfacharbeiterausbildung eine besondere Beachtung. Die Untersuchungsergebnisse

belegen eindeutig, daß die Teilfacharbeiterausbildung am Arbeitsmarkt nicht verwertbar ist. Zu DDR-Zeiten war diese Teilausbildung für Jugendliche existenzsichernd, da eine Übernahme- und Beschäftigungspflicht der ausbildenden Betriebe bestand. In der Regel wurde nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit der Facharbeiterstatus zuerkannt. Ihr Einkommen war früher dem eines Facharbeiters vergleichbar. Heute ist nur jeder zweite Teilfacharbeiter erwerbstätig (51 Prozent). Nur jeder Vierte kann heute von seiner Ausbildung noch „alles“ oder „viel“ verwerten (24 Prozent). 61 Prozent der Teilfacharbeiter verdienen unter 1 000,— DM monatlich. Der Verdienst ist nun weit unter das Niveau von Facharbeitern gesunken, von denen 56 Prozent mehr als 1 000,— DM monatlich ausgezahlt bekommen.

Bereitschaft zur beruflichen Qualifizierung in den alten Bundesländern

In den alten Bundesländern ist das Interesse an einer beruflichen Qualifizierung bei jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluß recht hoch. Mehr als die Hälfte der „Ungelernten“ würde unter bestimmten Bedingungen nachträglich eine Berufsausbildung beginnen. Allerdings ist diese Bereitschaft oft sehr vage und an eine Vielzahl nicht zu berechnender Bedingungen geknüpft. 20 Prozent der Befragten planen nach eigenen Angaben „fest“ oder „auf jeden Fall“ die Aufnahme einer Qualifizierung, die zu einem anerkannten Berufsabschluß führen soll. Besonders motiviert sind Jugendliche, die erfolglos nach einem Ausbildungsplatz gesucht haben, und Abbrecher. Aber auch in der Gruppe der Jugendlichen, die sich ursprünglich gegen die Aufnahme einer Ausbildung entschieden hatten, zeigten sich zum Zeitpunkt der Befragung knapp die Hälfte gegenüber einer nachträglichen Ausbildung aufgeschlossen. Jeder Dritte, der zur Aufnahme einer Ausbildung bereit ist, möchte in dem Beruf einen Ab-

schluß erreichen, worin er Berufserfahrung gesammelt hat. Das bedeutet, daß viele „Ungelernte“ z. B. über den Weg der Externenprüfung (Voraussetzung: einschlägige Berufstätigkeit über einen Zeitraum von sechs Jahren) einen qualifizierten Berufsabschluß erreichen könnten.¹⁰

Die Mehrheit der befragten „Ungelernten“ hat die Bedeutung des Berufsabschlusses nicht erkannt

Als notwendige Bedingungen für die Aufnahme einer nachträglichen Qualifizierung nannten die Befragten:

- Zukunftssicherheit des Berufs
- finanzielle Absicherung während der Ausbildung, z. B. durch Beibehaltung der Arbeitsverhältnisse und Anrechnung der Ausbildung auf die Arbeitszeit
- Unterstützung in Fachtheorie, Mathematik und Sprachkursen
- Hilfestellung bei der Bewältigung familiärer Anforderungen.

Maßnahmen zur nachträglichen Qualifizierung müssen nach diesen Ergebnissen den besonderen Lebensumständen junger Erwachsener angepaßt sein.¹¹

Bereitschaft zur beruflichen Qualifizierung in den neuen Bundesländern

In den neuen Bundesländern haben 68 Prozent der befragten jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung den dringenden Wunsch geäußert, sich angesichts der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt und ihrer z. T. prekären sozialen Lage beruflich verändern zu wollen. Die Übersicht 2 zeigt, daß die beruflichen Pläne junger Erwachsener ohne anerkannte Berufsausbildung in den neuen Bundesländern sowohl auf den Einstieg in eine Erwerbstätigkeit als auch auf berufliche Qualifizierung gerichtet sind. Als wichtigster Plan wird die Aufnahme einer Berufstätigkeit genannt. An zweiter Stelle steht die Absicht, eine Fortbildung oder Umschulung zu beginnen. Der befragte Personenkreis erfüllt jedoch nicht die formalen Zugangsvoraussetzungen für den Eintritt in eine Umschulungsmaßnahme. Es ist daher zu vermuten, daß die Beteiligung an Fortbildung generell mit der Erwartung verknüpft wird, darüber in ein günstigeres oder überhaupt in ein Arbeitsverhältnis zu gelangen. Die Mehrheit der befragten „Ungelernten“ hat die Bedeutung eines formalen Berufsabschlusses nicht erkannt, was sich an der geringen Anzahl derjenigen ablesen läßt, die

Übersicht 2: **Wichtigster beruflicher Plan der 20- bis 24jährigen ohne anerkannte Berufsausbildung - mit und ohne Teilausbildung in den neuen Bundesländern** - in Prozent

Quelle: BIBB-Projekt 1.507

wichtigster Plan	gesamt	mit Teilausbildung	ohne Teilausbildung
eine Berufstätigkeit beginnen	30	33	24
Umschulung, Fortbildung	21	20	22
Lehre, andere Berufsausbildung aufnehmen	7	3	14
Studium	6	0	16
Schulabschluß nachholen	4	4	3
Betrieb und /oder Beruf wechseln	11	14	6
beruflich selbständig machen	3	3	3
anderes Ziel	7	10	4
keine Angabe	10	12	8
Summe	100	100	100
Basis (n)	(325)	(195)	(130)

eine Ausbildung planen. Hingegen sind die jungen Erwachsenen ohne Teilqualifikation, die die Aufnahme einer Lehre bzw. eines Studiums beabsichtigen, der Gruppe mit mittleren und höheren Schulabschlüssen zuzurechnen.

Die Aussichten für eine Realisierung werden von den Befragten allerdings eher skeptisch eingeschätzt: Nur 42 Prozent glauben an die Verwirklichung ihres Planes innerhalb eines Jahres. Tatsächlich sind die Chancen, über Fortbildung zu einem gesicherten Arbeitsplatz zu kommen, für diese Gruppe eher gering. Nimmt man als Voraussetzung für die Einmündung in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis den Ausbildungsabschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf an, so ist es lediglich vier Prozent der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluß gelungen, eine Fortbildung oder Umschulung aufzunehmen, nur zwei Prozent befinden sich in einer Ausbildung. Auch als Weiterbildungsteilnehmer ist diese Gruppe unterrepräsentiert: Lediglich jeder fünfte Ungelernte, aber jede dritte Fachkraft hat im Vorjahr an einer Maßnahme zur Weiterbildung teilgenommen. Nach diesem Ergebnis münden junge Erwachsene ohne anerkannte Berufsausbildung bisher nicht in entsprechende Bildungsmaßnahmen ein, obwohl Bereitschaft und Interesse für eine berufliche Qualifizierung vorhanden sind.

Schlußbemerkungen

Eine anerkannte Berufsausbildung ist in der Bundesrepublik immer mehr zur Eintrittsvoraussetzung ins Beschäftigungssystem geworden. Der hohe Anteil von Nichterwerbstätigen und Arbeitslosen in der Gruppe der jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung zeigt die negative Selektion von Ungelernten. Wenn für diesen Personenkreis weiterhin Einfacharbeitsplätze und Subventionen wie z. B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen entfallen, droht einer großen Anzahl junger Erwachsener die gesellschaft-

liche Ausgrenzung. Die Ergebnisse der beiden repräsentativen Untersuchungen zu jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung liegen zwei bildungspolitische Schlußfolgerungen nahe: Zum einen müssen mehr Jugendliche in die Ausbildung gebracht und dort auch ausreichend unterstützt werden. Zum anderen müssen Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses eröffnet werden. Ein Anwachsen der Anzahl von Personen ohne Berufsausbildung ist unbedingt zu verhindern.

Keineswegs dürfen bildungspolitische Überlegungen dahin führen, den Anspruch auf den Erwerb eines Berufsabschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufzugeben. Die schlechte Situation der Teilfacharbeiter in den neuen Bundesländern ist ein deutliches Negativbeispiel. Bildungspolitische Anstrengungen müssen vielmehr darauf gerichtet sein, das vorhandene Förderinstrumentarium weiter im Hinblick auf die heterogenen Bedürfnisse der Zielgruppen hin zu optimieren und darüber hinaus neue Wege anzubieten, die zu einem anerkannten Ausbildungsabschluß führen:

- Wenn in den alten Bundesländern eine große Anzahl der späteren „Ungelernten“ nicht in eine Ausbildung einmünden kann oder diese ersatzlos abbrechen, dann ist es notwendig, mehr Hilfestellung bei der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche sowie in der Ausbildung selbst zu geben. Das Angebot in der Benachteiligtenförderung nach § 40c–2 des Arbeitsförderungsgesetzes darf nicht reduziert, sondern muß ausgebaut und weiter differenziert werden.

- Wenn ein Großteil der Jugendlichen bereits von vornherein auf eine Ausbildung „verzichtet“, dann ist die Frage zu stellen, warum das bestehende Bildungs- und Berufsberatungssystem diese Jugendlichen nicht ausreichend zur Aufnahme einer Ausbildung motivieren und die Wichtigkeit eines Berufsabschlusses für den weiteren beruflichen Lebensweg vermitteln kann.

- In den neuen Bundesländern ist zu beobachten, ob „Ungelernte“ mit höherwertigen Schulabschlüssen als „Übergangsphänomen“ zu betrachten sind oder ob eine neue Generation von „marktgeschädigten“ Jugendlichen entsteht.

- „Ungelernten“, insbesondere den jungen Teilfacharbeitern (und den Jugendlichen, die heute in der früheren DDR Teilfacharbeiter geworden wären) müssen verstärkt Plätze im Benachteiligtenprogramm angeboten werden, anstatt sie konzeptionslos in berufsvorbereitende oder Weiterbildungsmaßnahmen zu schicken, die nicht zu einem formal anerkannten Berufsabschluß führen. Unter den rund 37 000 außer-/überbetrieblichen Ausbildungsplätzen, die 1991 in den neuen Bundesländern nach § 40c AFG gefördert wurden, war nicht einmal jeder zehnte der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher vorbehalten.¹²

- Als Qualifizierungsmöglichkeiten, die zum nachträglichen Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses führen, könnten in den neuen Bundesländern ABM verstärkt mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen gekoppelt werden.

- Für junge Erwachsene mit Teilfacharbeiterqualifikation müßten die Zulassungs- und Durchführungsbestimmungen von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen flexibler gehandhabt werden.

Sowohl in den alten wie in den neuen Bundesländern ist es dringend notwendig, jungen Erwachsenen ohne anerkannte Berufsausbildung die Einmündung in stabile Beschäftigungsverhältnisse zu ebnen. Der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz bietet genügend Ansatzpunkte, „Ungelernte“ für den nachträglichen Erwerb einer Ausbildung zu motivieren. Motivation allein jedoch reicht nicht aus, wenn unter derzeitigen Bedingungen (niedrige Ausbildungsvergütung, starrer zeitlicher Rahmen für Ausbildung oder Um-

schulung, Lernschwierigkeiten, familiäre Verpflichtungen) Qualifizierung mit Erwerbstätigkeit in Konkurrenz stehen. Qualifizierung ist für „Ungelernte“ in Ost und West attraktiv, wenn sie der existentiellen Absicherung nicht mehr notwendigerweise nachgeordnet werden muß.¹³

Anmerkungen:

¹ Vgl. Schweikert, K.; Grieger, D.: *Jugendliche ohne Berufsausbildung — ihre Herkunft, ihre Zukunft*. Schriften zur Berufsbildungsforschung 30. Berlin 1975

Vgl. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: *Zur Situation der Jungarbeiter*. Schriftenreihe zur beruflichen Bildung 8. Bonn 1978

Vgl. Schweikert, K.: *Fehlstart ins Berufsleben. Jungarbeiter, Arbeitslose, unversorgte Bewerber um Ausbildungsstellen*. Schriften zur Berufsbildungsforschung 55, Berlin 1979

² Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Daten und Fakten über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung*. Bonn 1991

³ Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 1991*. Bonn 1991, S. 101 f.

⁴ Vgl. Forschungsprojekt 1.507

⁵ Der Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung der neuen Bundesländer betrug im Dezember 1989 1,2 Prozent. Quelle: *Wirtschaft und Statistik* 8/1990

⁶ In den alten Bundesländern beträgt der Anteil bei Männern 13,9 Prozent, bei Frauen 14,3.

Vgl. Kloas, P.-W.; Sacks, P.: *Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung — Ergebnisse einer Repräsentativbefragung des Jahres 1990 in den alten Bundesländern*. In: *BWP* 20 (1991) 5, S. 26 f.

⁷ Vgl. Kloas, P.-W.: *Der ersatzlose Abbruch einer Ausbildung — quantitative und qualitative Aspekte*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 20 (1991) 4, S. 15 f.

⁸ Für die Jahre von 1984 bis 1989 weist die Ausbildungsstatistik des Zentralamts für Statistik der DDR den Anteil der Jugendlichen, die eine Teilfacharbeiterausbildung aufnahmen, mit durchschnittlich sechs Prozent aus.

⁹ Vgl. Althoff, H.: *Lehrvertragslösungen in der DDR*. In: *BWP* 20 (1991) 4, S. 18 f.

¹⁰ Vgl. BIBB-Projekt 1.505: „Wege zur Externenprüfung“ Arbeitspapiere Heft 1 bis 5

¹¹ Vgl. Kloas, P.-W.; Selle, B.: *Lernvoraussetzungen von „Ungelernten“ — Grundlagen für eine Nachqualifizierung*. Beitrag im Reader „Lernprozeßforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung. (Zur Veröffentlichung vorgesehen im II. Quartal 1993)

¹² Vgl. Davids, S.; Kloas, P.-W.: *Benachteiligte Jugendliche — noch im Blickpunkt der Förderpolitik?* In: Seyfried, B. u. Wordelmann, P. (Hrsg.): *Neue Länder — neue Berufsausbildung? Berichte zur beruflichen Bildung*, Heft 153. Berlin 1992

¹³ Vgl. Fricke, P.; Kloas, P.-W.; Atzdorf, R.; Petzold, H. J.: *Arbeit und Berufsausbildung kombinieren! Ein Programmmentwurf zur Ausbildung junger Erwachsener*, Lübeck 1992

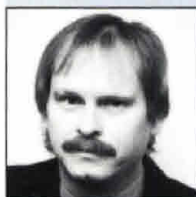
Regionale Verteilung überbetrieblicher Werkstattplätze in den alten Bundesländern

Klaus Berger



Diplompädagoge, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Günter Walden



Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Informationen über die Strukturdaten von überbetrieblichen Werkstattplätzen in den alten Bundesländern könnten als Planungsgrundlage für die Errichtung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in den neuen Ländern hilfreich sein. Zur Ermittlung des Bedarfs werden daher im folgenden Daten über die regionale Verteilung der überbetrieblichen Werkstattplätze beschrieben und Zusammenhänge zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungsdaten untersucht.

Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik stützt sich wesentlich auf die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Deren Ausbildungsleistung wäre jedoch ohne ergänzende Ausbildungsphasen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten nicht möglich. So könnten viele Klein- und Mittelbetriebe aufgrund ihrer Größe und der marktbedingten Spezialisierungen Teile ihrer Ausbildungsaufgaben allein gar nicht oder nur mit größten Schwierigkeiten erfüllen. Mit den wachsenden Anforderungen an die Ausbildungsqualität in den Betrieben nimmt die Bedeutung der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen zu. In den letzten 20 Jahren wurde daher im alten Bundesgebiet systematisch ein Netz überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) aufgebaut und mit erheblichen Mitteln der öffentlichen Hand gefördert. Grundlage hierfür war ein Schwerpunktprogramm der Bundesregierung aus dem Jahr 1973. Dieses Programm sollte u. a.

dazu beitragen, die berufliche Erstausbildung unter fachlichen und pädagogischen Gesichtspunkten zu systematisieren, betriebsbedingte Unterschiede in der Ausbildungsleistung von Ausbildungsbetrieben zu ergänzen sowie das Ausbildungsangebot in strukturschwachen Regionen zu erweitern.¹

Auch in den neuen Bundesländern ist ähnlich wie im alten Bundesgebiet ein flächendeckender Ausbau überbetrieblicher Berufsbildungsstätten erforderlich und geplant. Angesichts der wirtschaftlichen Umbruchsituation gibt es derzeit für die neuen Länder nicht ausreichend zuverlässige Daten, auf deren Grundlage sich ein künftiger branchenspezifischer und regional bestimmbarer Bedarf an überbetrieblichen Werkstattplätzen ermitteln läßt. Der Aufbau der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ist jedoch eine wichtige Investition in die regionale Infrastruktur, die angesichts der schwierigen Ausbildungssituation nicht länger aufzuschieben ist. Zur Ermittlung des Bedarfs könnten die vorliegenden Strukturdaten über die regionale Beschäftigungs- und Ausbildungsplatzsituation in den neuen Bundesländern mit Befragungen von Experten verknüpft werden. Hieraus würde eine Projektion zur Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur abgeleitet, die dann wiederum Planungsgrundlage für die Errichtung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten wäre. Als Ergänzung könnten Informationen über die Situation im alten Bundesgebiet hilfreich sein. Aus diesem Grunde wird in diesem Beitrag die regionale Verteilung der überbetrieblichen Werkstattplätze in den alten Bundesländern dargestellt, und es werden Zusammenhänge zwischen regionalen Ausbildungs- und Beschäftigungsdaten untersucht.

Ausgangsdaten

Die letzte ÜBS-Bestandserhebung des BIBB kam zum Ergebnis, daß zum Stichtag 31. 12. 1984 in den gewerblich-technischen

und kaufmännischen ÜBS, in den ÜBS der Landwirtschaft und in den Berufsschulen insgesamt 71 703 überbetriebliche Werkstattplätze für die überbetriebliche Ausbildung zur Verfügung standen.²

Der Aufbau der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ist eine wichtige Investition in die regionale Infrastruktur

In der vorliegenden Darstellung werden die 3 765 Werkstattplätze, die in Berufsschulen zur überbetrieblichen Unterweisung genutzt wurden, nicht berücksichtigt, da diese Plätze nicht primär für überbetriebliche Ausbildung gedacht sind. Statt dessen werden die 3 538 Werkstattplätze mitgezählt, die sich zum Stichtag noch im Bau befanden und erst im Jahr 1985 zur Verfügung standen. Damit ergibt sich für das Jahr 1985 eine veränderte Gesamtzahl von 71 476 überbetrieblichen Werkstattplätzen. Das von Bund und Ländern beschlossene Ausbauziel von 77 100 überbetrieblichen Werkstattplätzen war damit bereits zu diesem Zeitpunkt zu 93 Prozent erreicht. Es kann daher als wahrscheinlich gelten, daß die damals entstandene regionale Verteilungsstruktur der Werkstattplätze in weiten Grundzügen mit der heutigen übereinstimmt. Die für das Jahr 1985 veränderten Bestandsdaten der ÜBS-Erhebung sind nach Werkstattbereichen (Berufsfelder) untergliedert und regional nach Bundesländern, Handwerkskammer- und Arbeitsamtsbezirken aufbereitet worden. Diese Daten werden in Bezug gesetzt zu Ausbildungs- und Beschäftigungsdaten der Bundesanstalt für Arbeit (Beschäftigtenstatistik 1985).³

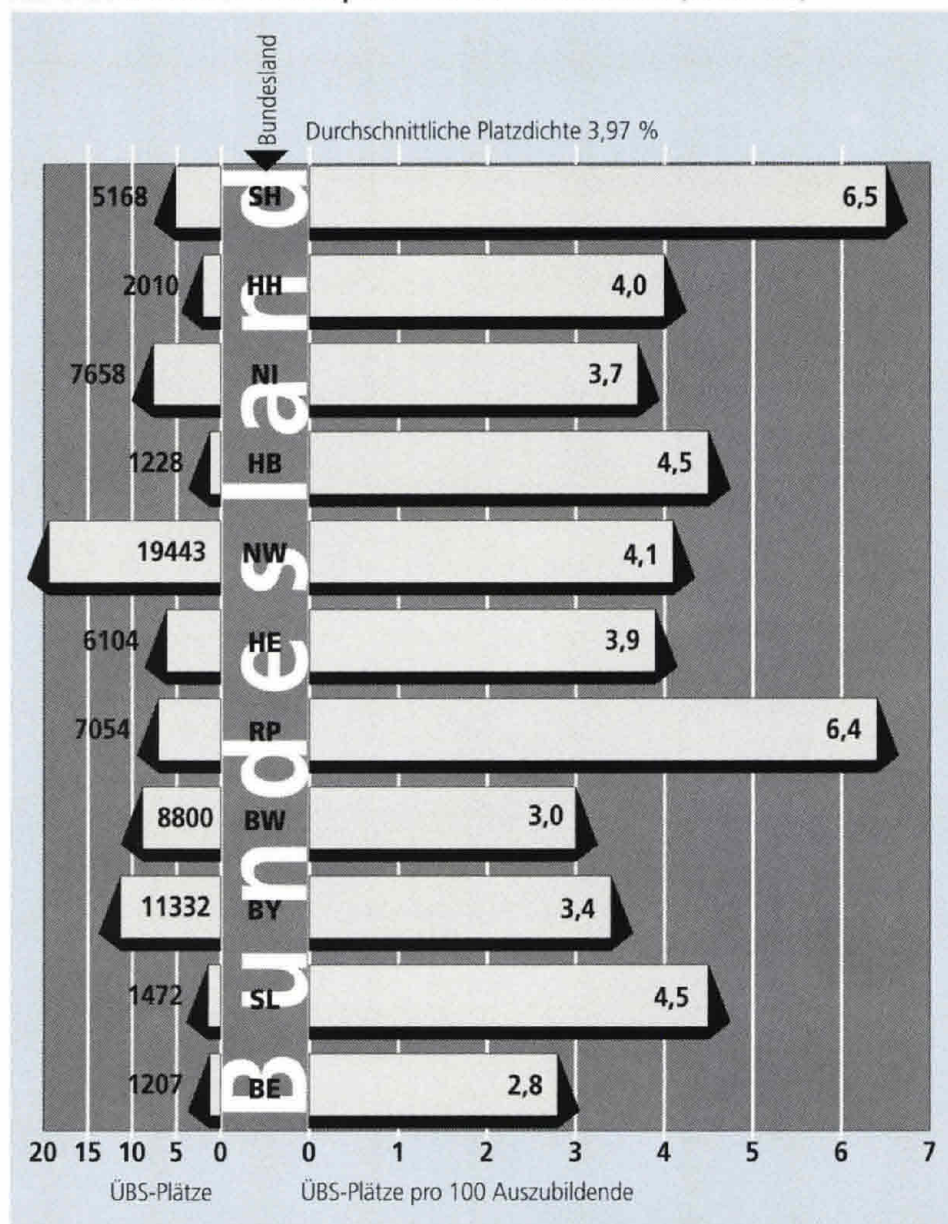
Bei der Betrachtung der Verteilungsstruktur der Werkstattplätze muß berücksichtigt werden, daß sie mit unterschiedlicher Intensität für die überbetriebliche Unterweisung genutzt werden. Von einer Vollausslastung wird

i. d. R. dann gesprochen, wenn ein Werkstattplatz 40 Wochen pro Jahr für überbetriebliche Unterweisungslehrgänge genutzt wird. Bei den gewerblich-technischen und kaufmännischen ÜBS fand eine solche Vollausslastung 1984 nur bei 21 Prozent der Werkstattplätze statt. Die große Mehrzahl der ÜBS-Plätze wird durchschnittlich zu einem Drittel der Belegzeit für andere berufliche Bildungsmaßnahmen genutzt. Entsprechend sind auch die im Beitrag genannten Angaben zur Werkstattplatzdichte zu interpretieren. Diese Größe gibt die zur Verfügung stehende Zahl der Werkstattplätze pro 100 Auszubildenden wieder. Die tatsächlichen Nutzungszeiten für überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen können bei diesen Plätzen stark pro Jahr variieren.

Bundesländer

Die absolut gesehen meisten Werkstattplätze befinden sich in den bevölkerungsstärksten Bundesländern Nordrhein-Westfalen mit 19 443 Plätzen und Bayern mit 11 332 Plätzen. Bei den Stadtstaaten und im Saarland liegen die zur Verfügung stehenden Werkstattplätze bei 2 000 und darunter. In den übrigen Bundesländern des alten Bundesgebiets konnten im Jahr 1985 jeweils zwischen 5 100 und 8 800 Werkstattplätze für die überbetriebliche Ausbildung genutzt werden. Diese absoluten Zahlen sagen jedoch noch wenig über den tatsächlichen Versorgungsgrad mit ÜBS-Plätzen aus (Abbildung 1). Dieser soll durch die Anzahl der Werkstattplätze berechnet für je 100 Auszubildende wiedergegeben und im folgenden als Werkstattplatzdichte bezeichnet werden. Den höchsten Wert nimmt diese Werkstattplatzdichte beispielsweise in Schleswig-Holstein mit 6,5 Plätzen und Rheinland-Pfalz mit 6,4 Plätzen pro 100 Auszubildenden an. Nordrhein-Westfalen liegt mit einer Platzdichte von 4,1 Prozent leicht über dem bundesweiten Durchschnittswert von 3,97 Plätzen, und Bayern erreicht mit 3,4 Plätzen pro 100 Aus-

Abb. 1: ÜBS-Plätze und Werkstattplatzdichte nach Bundesländern (Stand 1985)



zubildenden nur einen unterdurchschnittlichen Versorgungsgrad. Am geringsten ist die Werkstattplatzdichte mit ca. 2,8 Prozent in West-Berlin.

Regionen

Bei einer regionalen Gliederung nach Arbeitsamtsbezirken erhöht sich natürlich die Schwankungsbreite bei der Werkstattplatzdichte. Sie nimmt mit 14,5 Prozent im Arbeitsamtsbezirk Meschede-Brilon den höch-

sten Wert an. Ebenfalls hohe Werte mit zwölf Prozent bis 13 Prozent weisen die Arbeitsamtsbezirke Lüneburg, Koblenz und Neuwied auf. Überhaupt keine überbetrieblichen Werkstattplätze gibt es dagegen in den vier Arbeitsamtsbezirken Saarlouis, Nagold, Schwäbisch Hall und Taubertal. Dies bedeutet natürlich nicht, daß für die Auszubildenden in diesen Bezirken keine überbetrieblichen Werkstattplätze zur Verfügung stehen, sondern daß die überbetriebliche Ausbildung in anderen Bezirken erfolgt. Es erscheint deshalb sinnvoller, größere re-

gionale Einheiten zu bilden. Hierzu wurden die 142 Arbeitsamtsbezirke den 42 Handwerkskammerbezirken zugeordnet.⁴

Die nachfolgende Darstellung ist damit jedoch nicht auf ÜBS-Plätze beschränkt, die sich in der Trägerschaft des Handwerks befinden. Sie bezieht sich vielmehr weiterhin auf die Werkstattplätze aller Trägerbereiche, auch wenn die Organisationen des Handwerks die bedeutendsten Träger auf diesem Gebiet sind.

Die absolute Zahl der Werkstattplätze in den Kammerbezirken variiert zwischen 87 Plätzen im Kammerbezirk Heilbronn⁵ und 4 649 Plätzen im Bezirk Düsseldorf. Die Unterschiede hängen natürlich auch mit der flächenmäßigen Größe eines Kammerbezirks und der Zahl der hierzugehörigen Auszubildenden zusammen. So ist Düsseldorf mit neun Arbeitsamtsbezirken die größte Handwerkskammer und hat mit über 139 000 die meisten Auszubildenden, während Heilbronn nur drei Arbeitsamtsbezirke mit immerhin noch rund 28 000 Auszubildenden einschließt. Die geringste Zahl der Auszubildenden hat mit 7 973 der Kammerbezirk Coburg. Für die Auszubildenden dieses Bezirkes stehen 230 Werkstattplätze zur Verfügung.

Die Verteilung der Werkstattplätze stellt sich anders dar, wenn die Werkstattplatzdichte herangezogen und somit der Effekt unterschiedlich hoher Auszubildendenzahlen ausgeschaltet wird. Hier liegt der Kammerbezirk Düsseldorf nun mit 3,3 Prozent unter dem bundesweiten Durchschnitt von 3,97 Prozent. Die höchsten Werte für die Platzdichte erreichen die Kammerbezirke Trier und Koblenz mit 8,7 Prozent bzw. 8,0 Prozent. Währenddessen hat der Kammerbezirk Heilbronn nicht nur die wenigsten Werkstattplätze, er erreicht auch in Relation zu den Auszubildendenzahlen die geringste Platzdichte im Vergleich zu allen anderen Kammerbezirken.

Diese große Schwankungsbreite der allgemeinen Werkstattplatzdichte kann zunächst auf unterschiedliche Berufsstrukturen bzw. -schwerpunkte in den einzelnen Regionen zurückgeführt werden. So weichen die Schulungsintensitäten im Bereich der überbetrieblichen Unterweisung für einzelne Berufe erheblich voneinander ab. Unterschiedliche regionale Berufsstrukturen lassen daher auch entsprechende unterschiedliche Werte bei der allgemeinen Werkstattplatzdichte vermuten.

Im folgenden wird deshalb auf die Regionalverteilung der Werkstattplätze mit ihren jeweiligen Dichteziffern in einzelnen Berufsfeldern eingegangen. Ausgewählt wurden die quantitativ bedeutsamsten Berufsfelder Metalltechnik mit rund 26 600 Plätzen, Elektrotechnik mit fast 6 800 und Bautechnik mit mehr als 17 900 überbetrieblichen Werkstattplätzen.

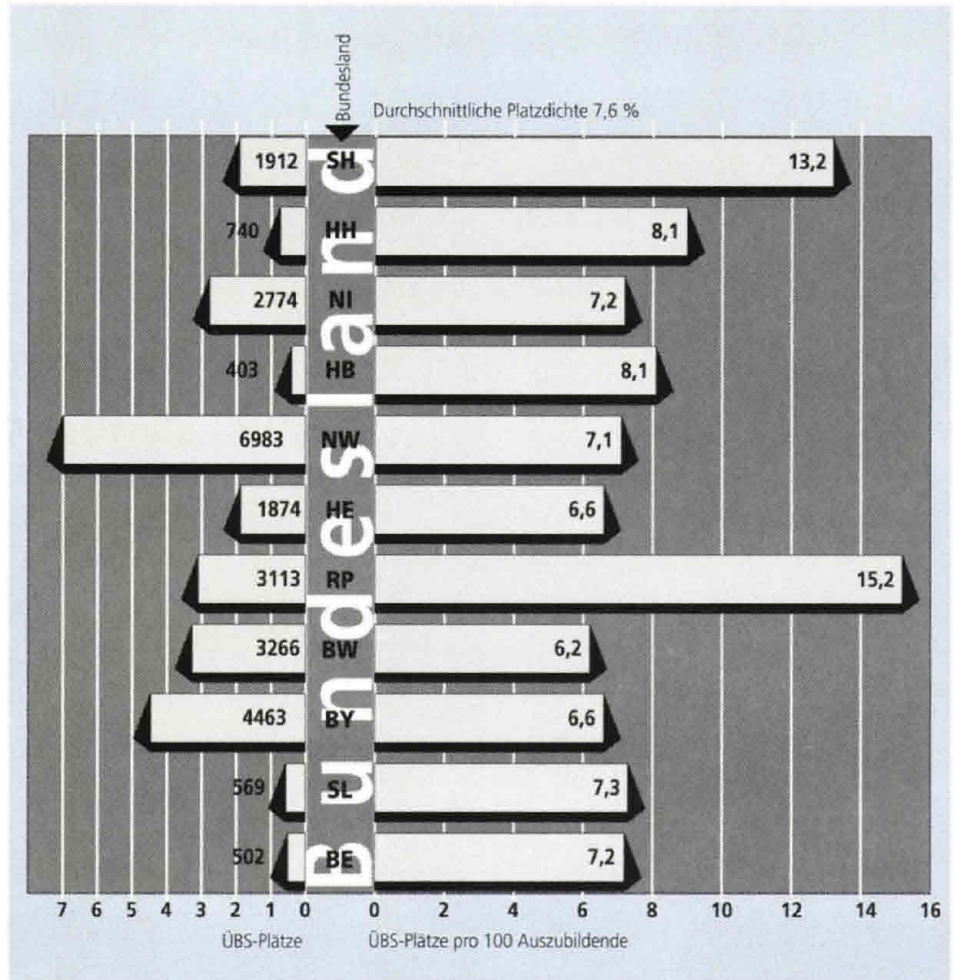
Verteilung nach Berufsfeldern

Bundesländer

In absoluten Zahlen hat Nordrhein-Westfalen mit knapp 7 000 die meisten Werkstattplätze für Metalltechnik. Die geringste Platzzahl für die überbetriebliche Unterweisung in diesem Berufsfeld ist mit 403 Plätzen im Bundesland Bremen zu finden. Eine ähnliche Spannweite existiert auch im Berufsfeld Elektrotechnik, wo ebenfalls Nordrhein-Westfalen mit absolut 1 510 Plätzen an der Spitze liegt. Hinter Bremen mit nur 118 Plätzen rangiert jedoch noch West-Berlin, wo es im Jahr 1985 überhaupt keine Werkstattplätze für Elektrotechnik gab.⁶ Auch im Bereich Bautechnik bilden Nordrhein-Westfalen und Bremen die Spanne zwischen der höchsten (5 030) und der geringsten Anzahl (353) an überbetrieblichen Werkstattplätzen.

Dieses Bild verändert sich jedoch wieder, sobald die regionale Verteilung der Werkstatt-

Abb. 2: ÜBS-Plätze und Werkstattplatzdichte Berufsfeld Metalltechnik nach Bundesländern (Stand 1985)



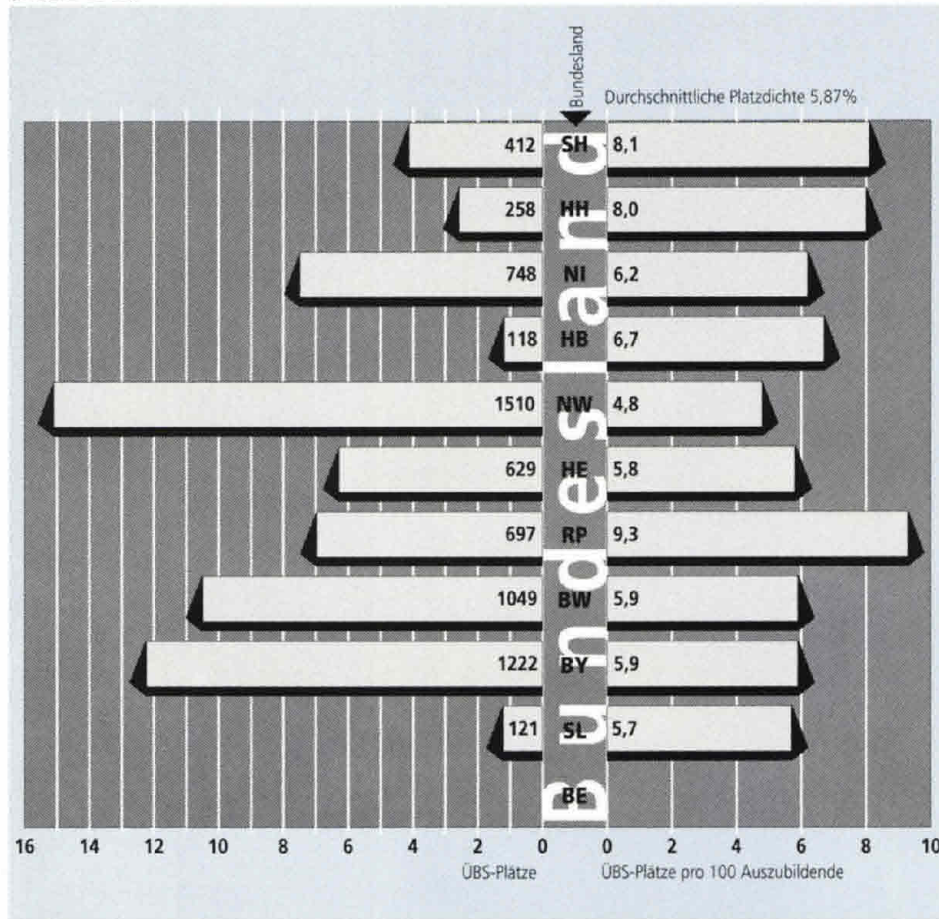
platzdichte in den einzelnen Berufsfeldern der Betrachtung zugrunde gelegt wird. Im Bereich Metalltechnik (Abbildung 2) liegt Bremen dann mit einer Platzdichte von 8,1 Prozent noch vor Nordrhein-Westfalen, das mit 7,1 Prozent noch unter dem Bundesdurchschnitt von 7,6 Prozent bleibt. In den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein stehen jeweils 15,2 bzw. 13,2 Werkstattplätze je 100 Auszubildende im Bereich Metalltechnik zur Verfügung. Sie liegen damit weit vor allen anderen Bundesländern, in denen auf je 100 Auszubildende in diesem Berufsfeld zwischen 6,1 und 8,2 Werkstattplätze kommen.

Die Verteilung der Platzdichte stellt sich im Berufsfeld Elektrotechnik (Abbildung 3) ähnlich dar, auch wenn der Bundesdurch-

schnitt mit ca. 5,9 Prozent etwas niedriger liegt als bei der Metalltechnik. Die höchste Werkstattplatzdichte gibt es in Rheinland-Pfalz mit 9,3 Prozent. Schleswig-Holstein und Hamburg haben ebenfalls mit ca. 8,1 Prozent eine vergleichsweise hohe Platzdichte erreicht. In den übrigen Bundesländern liegt diese Dichteziffer zwischen 4,8 Prozent (Nordrhein-Westfalen) und 6,7 Prozent (Bremen). West-Berlin fällt aus dieser Darstellung heraus, da es hier keine ÜBS-Plätze für Elektrotechnik gibt.

Die mit Abstand meisten überbetrieblichen Werkstattplätze je 100 Auszubildende stehen erwartungsgemäß im Berufsfeld Bautechnik (Abbildung 4) zur Verfügung. In den Bauberufen sind mit 20 Wochen Grundbildung und 17 Wochen Fachbildung die im Vergleich zu

Abb. 3: ÜBS-Plätze und Werkstattplatzdichte Berufsfeld Elektrotechnik nach Bundesländern (Stand 1985)



anderen Berufen umfangreichsten überbetrieblichen Ausbildungsphasen verbindlich vorgeschrieben. Bundesweit kommen hier auf je 100 Auszubildende durchschnittlich 30,7 überbetriebliche Werkstattplätze. Die höchste Dichte ist im Bundesland Bremen mit 52,9 Plätzen je 100 Auszubildende zu verzeichnen. Ebenfalls eine weit überdurchschnittliche Platzdichte gibt es im Saarland (49,7 Prozent) und in Hamburg (45,8 Prozent). Die geringste Platzdichte mit 20,9 Plätzen je 100 Auszubildende hat die Bauwirtschaft in Bayern.

Regionen

Für alle ausgewählten Berufsbereiche sind ausgeprägte Spannweiten der Werkstattplatzdichte zwischen den Regionen festzustellen.

Für Metalltechnik findet sich die höchste Werkstattplatzdichte mit rund 23 Prozent im Kammerbezirk Trier, während die Bezirke Heilbronn (rund 0,7 Prozent) und Karlsruhe (rund 2,8 Prozent) die niedrigsten Platzdichten aufweisen. Für den Bereich Elektrotechnik liegt die Spannweite zwischen Null Prozent (Heilbronn und Berlin) und annähernd 15 Prozent (Trier). Im Berufsfeld Bautechnik liegen die entsprechenden Werte zwischen Null Prozent für den Bezirk Heilbronn und rund 62 Prozent für Mannheim. Die starke regionale Variation der Werkstattplatzdichte kann insbesondere dort, wo die Platzdichten den Wert Null annehmen, ein Hinweis dafür sein, daß in diesen Fällen der betreffende Kammerbezirk zwar Teilgebiete des Einzugsbereichs einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte repräsentiert, ohne daß die Stätte selbst in der Region liegt. Dies wird im Be-

reich Bautechnik auch dort deutlich, wo auf der Gliederungsebene der Arbeitsamtsbezirke teilweise Werkstattplatzdichten von über 100 Prozent ausgewiesen werden (z. B. Münster mit 125 Prozent). Die beträchtliche regionale Variation der Platzdichte bleibt im Bereich Bautechnik allerdings auch dann noch erhalten, wenn diese auf der Ebene der Bundesländer verglichen wird. Die Spannweite der Werkstattplatzdichte liegt hier zwischen 20,9 Prozent bis 52,9 Prozent. Diese Spannweite deutet darauf hin, daß auch bei Ausbildungsberufen, in denen die überbetrieblichen Unterweisungszeiten bundesweit einheitlich geregelt sind, erhebliche Spielräume bestehen, wenn es darum geht, den hier notwendigen quantitativen Bedarf an überbetrieblichen Werkstattplätzen festzulegen.

Überbetriebliche Ausbildung und regionale Rahmenbedingungen

Es ist deutlich geworden, daß es hinsichtlich der Verteilung von ÜBS-Werkstattplätzen beträchtliche regionale Unterschiede gibt. Diese Unterschiede zeigen sich sowohl bei den absoluten Zahlen wie auch bei der Werkstattplatzdichte. Dies trifft sowohl auf die Werkstattplätze insgesamt als auch auf einzelne Berufsfelder zu. Im folgenden soll auf der Grundlage statistischer Analysen geklärt werden, inwieweit diese Unterschiede auf voneinander abweichende regionale Rahmenbedingungen zurückzuführen sind.

Betrachtet man zunächst die absoluten Zahlen an Werkstattplätzen insgesamt und für einzelne Werkstattbereiche, so ist es selbstverständlich, daß sie abhängig von den betreffenden Auszubildendenzahlen für die jeweilige Region sind. Regionen mit vielen Auszubildenden haben in der Regel auch mehr Werkstattplätze für überbetriebliche Ausbildung. Allerdings wird ein großer Teil

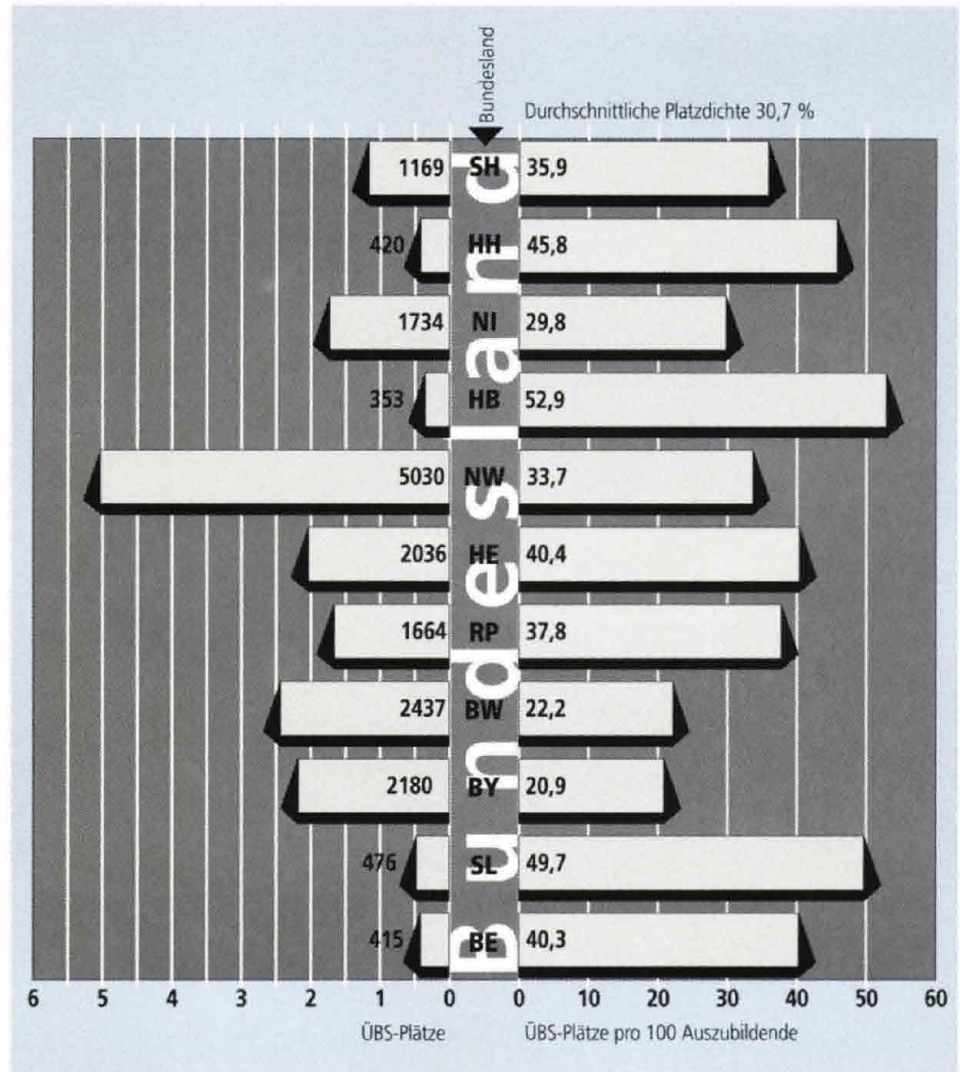
der gesamten Abweichungen zwischen den Regionen hierdurch nicht erklärt. So liegt der Erklärungsanteil bei den Werkstattplätzen insgesamt sowie den Bereichen Metall-, Elektro- und Bautechnik zwischen 40 und 26 Prozent.⁷

Größere Abweichungen im Bestand an Werkstattplätzen sind zwischen den Regionen auch dann zu beobachten, wenn die allgemeine Werkstattplatzdichte betrachtet wird. Wie bereits darauf hingewiesen wurde, können Abhängigkeiten von unterschiedlichen regionalen Berufsstrukturen und -schwerpunkten unterstellt werden. Es wurde deshalb gesondert für die ausgewählten Bereiche Metall-, Elektro- und Bautechnik untersucht, inwieweit sich regionale Unterschiede zwischen den berufsfeldbezogenen Dichteziffern auf voneinander abweichende regionale Rahmenbedingungen zurückführen lassen. Dabei ergaben sich für ausgewählte Daten aus dem Bereich der Beschäftigung⁸ keine eindeutigen Zusammenhänge. Betrachtet wurde hier der Einfluß unterschiedlicher Betriebsgrößen- und Berufsstrukturen. Ebenfalls konnte für unterschiedliche Regionaltypen (städtische vs. ländliche Regionen) ein signifikanter Einfluß auf die Werkstattplatzdichte nicht nachgewiesen werden.

Faßt man Handwerkskammerbezirke mit ähnlichen Wirtschaftsstrukturen zusammen, ergeben sich allerdings für bestimmte Regionstypen Unterschiede in der Werkstattplatzdichte. Diese Unterschiede lassen sich aber nicht durchgängig auf einzelne Beschäftigungsvariable zurückführen.

Signifikante Zusammenhänge gibt es zwischen den Werkstattplatzdichten unterschiedlicher Bereiche.⁹ Untersucht wurde beispielsweise der Zusammenhang zwischen der Werkstattplatzdichte im Bereich Metalltechnik und einer für alle anderen Bereiche berechneten Dichteziffer. 55 Prozent der Abweichungen zwischen den regionalen Werkstattplatzdichten im Bereich der Metalltech-

Abb. 4: ÜBS-Plätze und Werkstattplatzdichte Berufsfeld Bautechnik nach Bundesländern (Stand 1985)



nik konnten hierdurch erklärt werden.¹⁰ Der betreffende Sachverhalt läßt sich grundsätzlich auch für die Bereiche Elektro- und Bautechnik konstatieren. Allerdings liegt der Erklärungsanteil weitaus niedriger.¹¹

Regionen, die für einen bestimmten Werkstattbereich eine hohe Dichte aufweisen, weisen relativ häufig also auch höhere Dichteziffern bei anderen Werkstattbereichen auf. Dies wird beispielsweise auch dadurch dokumentiert, daß sich beim direkten Vergleich einzelner Werkstattplatzdichten signifikante Korrelationskoeffizienten¹² errechnen lassen. Der Koeffizient für den Zusammenhang zwischen der Metalltechnik und der Elektrotechnik beträgt 0,64, der entsprechende Wert

für den Zusammenhang zwischen Metall- und Bautechnik beträgt immerhin noch rund 0,4.

Positive Zusammenhänge ergeben sich auch zwischen der Werkstattplatzdichte bei überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und anderen regionalen Berufsbildungsdaten. Zu nennen sind hier insbesondere die Ausbildungsintensität der Betriebe¹³ und die Weiterbildungsintensität¹⁴ im Bereich der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung. So liegt beispielsweise der Korrelationskoeffizient der Werkstattplatzdichte und der Ausbildungsintensität bei ca. 0,5. Dieser Sachverhalt läßt sich auch so umschreiben, daß man eher bildungsfreundliche

Regionen von weniger bildungsfreundlichen Regionen unterscheiden könnte. Weist eine Region bei bestimmten Indikatoren der beruflichen Bildung eher positive Werte auf, so sind auch bei anderen Bildungsindikatoren eher positive Werte zu verzeichnen. Allerdings kann ein großer Teil der Abweichungen zwischen den regionalen Werkstattplatzdichten nicht erklärt werden. Die unterschiedlichen regionalen Indikatoren zur Berufsbildung stehen überdies mehr oder weniger für den gleichen Sachverhalt. Bei gleichzeitiger Betrachtung des Einflusses mehrerer Indikatoren auf die Werkstattplatzdichte lassen sich die Erklärungsanteile nur geringfügig erhöhen.¹⁵

Fazit

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß es zwischen den Regionen beträchtliche Unterschiede sowohl im Bestand als auch im Versorgungsgrad an überbetrieblichen Werkstattplätzen gibt. Die regionalen Unterschiede konnten bei den absoluten Werkstattplatzzahlen nur zu einem relativ geringen Teil durch die Auszubildendenzahlen erklärt werden. Abweichungen im regionalen Versorgungsgrad (Werkstattplatzdichte) können nicht auf Unterschiede in der Siedlungsdichte und der Verteilung der Auszubildenden auf unterschiedliche Betriebsgrößenklassen zurückgeführt werden. Dies bedeutet, daß bei ähnlichen regionalen Ausgangsbedingungen (Zahl der Auszubildenden in einem bestimmten Berufsfeld in Betrieben gleicher Größe) sehr unterschiedliche Kapazitäten an Werkstattplätzen errichtet worden sind. Zu einem Teil dürfte dies darauf zurückzuführen sein, daß die Werkstattplätze unterschiedlich intensiv für überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen genutzt werden. Darüber hinaus liegt die Vermutung nahe, daß selbst Betriebe ähnlicher Größe, die im gleichen Berufsfeld ausbilden, überbetriebliche Werkstattplätze in einem sehr unterschiedlichen Umfang in Anspruch nehmen

können. Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte in den voneinander abweichenden Kammerregelungen zu den überbetrieblichen Unterweisungslehrgängen liegen. Dort wo die überbetriebliche Ausbildung in den Ausbildungsordnungen einheitlich geregelt ist, wie im Baubereich, ist zu vermuten, daß die starke Streuung der Werkstattplatzdichte primär auf unterschiedliche Nutzungsintensitäten bei anderen Bildungsmaßnahmen (wie z. B. Fortbildung und Umschulung) zurückzuführen ist.

Die Planung von ÜBS in den neuen Ländern sollte auch zur Ermittlung des Bedarfs an Werkstattplätzen die Bildungsinfrastruktur insgesamt berücksichtigen

Generell hat sich gezeigt, daß Regionen, die ausgeprägte Aktivitäten in einem Teilbereich der beruflichen Bildung aufweisen, häufig auch in anderen Teilbereichen der beruflichen Bildung besonders aktiv sind. Dies läßt vermuten, daß von den regionalen Entscheidungsträgern für die berufliche Bildung unterschiedliche Konzepte und Strategien verfolgt werden. Die hieraus resultierenden eher bildungsfördernden oder -hemmenden Aktivitäten schaffen zudem im Zusammenspiel der einzelnen Instanzen ein bestimmtes Bildungsklima in der Region.

Für die Planung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in den neuen Bundesländern läßt sich ableiten, daß aus den hier untersuchten Daten zu regionalen Ausbildungsstrukturen nicht unmittelbar ein bestimmter Bedarf an überbetrieblichen Werkstattplätzen ermittelt werden kann. Für bestimmte Regionstypen waren allerdings Zusammenhänge zwischen Wirtschaftsstruktur und Platzdichte zu beobachten, die aber nicht durchgängig auf einzelne Beschäftigungsvariable zurückzuführen waren.

Die Planung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in den neuen Ländern sollte sich deshalb nicht allein auf Daten zur regionalen Ausbildungs- und Beschäftigungsstruktur stützen, sondern die Bildungsinfrastruktur insgesamt zur Ermittlung des Bedarfs an Werkstattplätzen berücksichtigen (z. B. Berufsfachschulen, Berufsgrundbildungsjahr). Da sich auch diese Bildungsinfrastruktur neu herausbildet, sollten alle mit der Berufsbildung befaßten öffentlichen und privaten Organisationen in die Bedarfsermittlung einbezogen werden.

Anmerkungen:

¹ Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, ÜBS-Förderrichtlinien vom 19. 9. 1973

² Beicht, U.; Holzschuh, J.; Wiederhold, S.: Strukturdaten überbetrieblicher Berufsbildungsstätten 1984. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 93. Berlin und Bonn 1987

³ Es stand eine Datei für Auszubildende und Beschäftigte nach Berufsgruppen und vier Betriebsgrößenklassen (ein bis neun Beschäftigte, zehn bis 49 Beschäftigte, 50 bis 499 Beschäftigte, 500 und mehr Beschäftigte) zur Verfügung. Für die Zwecke der Analyse wurden die Berufsgruppen zu den für die ÜBS relevanten Berufsfeldern aggregiert.

⁴ Eine eindeutige Zuordnung der Arbeitsamtsbezirke zu Handwerkskammerbezirken war hierbei nicht immer möglich. In Zweifelsfällen wurden die Arbeitsamtsbezirke dem Kammerbezirk zugeordnet, mit dem die flächenmäßig größte Übereinstimmung bestand.

⁵ Wenn im folgenden Kammerbezirke genannt werden, ist damit ausschließlich die jeweilige regionale Einheit gemeint. Ein Bezug zu den Trägerorganisationen des Handwerks besteht nicht.

⁶ Zwischenzeitlich stehen den rd. 1 400 Auszubildenden in Berlin 72 Plätze für die überbetriebliche Unterweisung im Berufsfeld Elektrotechnik zur Verfügung.

⁷ Es wurden vier Regressionsanalysen für die Zahl der Werkstattplätze insgesamt, die Metall-, Elektro- und Bautechnik auf der regionalen Gliederungsebene der Arbeitsamtsbezirke durchgeführt. In den Regressionsgleichungen wurden jeweils die entsprechenden Auszubildendenzahlen als Erklärungsvariable berücksichtigt. Der Anteil der erklärten Varianz ist am höchsten für die Zahl der Werkstattplätze insgesamt ($R^2 = 0,40$), am niedrigsten für die Bautechnik ($R^2 = 0,26$). Die Zusammenhänge zwischen der Zahl der Werkstattplätze und der Zahl der Auszubildenden ist für alle Regressionsgleichungen hochsignifikant (Signifikanzniveau = 0,0001). Die Erklärungsanteile für die Handwerkskammerbezirke liegen höher (zwischen 45 und 60 Prozent).

⁸ Der Einfluß der folgenden Variablentypen auf die Zielvariable Werkstattplatzdichte (allgemein sowie in den Berufsfeldern Metall-, Elektro- und Bautechnik) wurde hierbei untersucht:

- Anteile der Auszubildenden in unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen und nach Berufsfeldern,

- Anteile der Beschäftigten in unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen und nach Berufsfeldern.

Für die absoluten Zahlen der Werkstattplätze in den entsprechenden Berufsfeldern wurden diese Einflußmöglichkeiten ebenfalls untersucht.

⁹ Dies gilt sowohl auf der Ebene von Arbeitsamts- als auch von Handwerkskammerbezirken. Im folgenden werden ausschließlich die Ergebnisse auf der Basis von Handwerkskammerbezirken referiert.

¹⁰ Bei der Regressionsanalyse ergab sich ein R^2 von 0,55 bei einem Signifikanzniveau von 0,0001.

¹¹ Im Bereich der Elektrotechnik können immerhin noch rund 38 Prozent der Abweichungen zwischen den Werkstattplatzdichten erklärt werden, im Bereich der Bautechnik sind es nur noch zwölf Prozent.

¹² Pearson-Korrelationskoeffizient, Null = kein Zusammenhang, 1 = vollständiger Zusammenhang

¹³ Ausbildungsintensität = Auszubildende : Beschäftigte.

¹⁴ Es wurde für die im Rahmen der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Weiterbildung die Relation Weiterbildungseintritte : sozialversicherungspflichtige Erwerbspersonen berechnet und als Weiterbildungsintensität bezeichnet.

¹⁵ Wird zur Erklärung der Werkstattplatzdichte im Bereich der Metalltechnik neben der für alle anderen Werkstattbereiche berechneten Dichteziffer die Ausbildungsintensität (Auszubildende : Beschäftigte) einbezogen, so steigt der Anteil der erklärten Abweichungen nur von rund 55 Prozent auf rund 59 Prozent, der Einfluß der Ausbildungsintensität liegt bei diesem Ansatz zudem nur an der Signifikanzgrenze.

Lernortkooperation — Begründungen, Einstellungen, Perspektiven

Günter Pätzold

Universitätsprofessor, Dr.,
Inhaber des Lehrstuhls für
Berufspädagogik, Universität
Dortmund



Gerhard Drees

Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Lehrstuhl für Berufspädagogik,
Universität Dortmund



Heino Thiele

Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Lehrstuhl für Berufspädagogik,
Universität Dortmund



Im Zuge der Entwicklungen innerhalb der beruflichen Bildung erhält das Thema Kooperation von Berufsschule, Ausbildungsbetrieb und überbetrieblicher Ausbildungsstätte, die Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern, aktuelle Relevanz. Aus einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung¹ in Zusammenarbeit mit dem Lehr- und Forschungsbereich Berufspädagogik der Universität Dortmund durchgeführten Erhebung zu den Gestaltungsmerkmalen der Lernortkooperation² geht hervor, daß drei Viertel der Ausbilder und mehr als vier Fünftel der Berufsschullehrer eine Notwendigkeit der Zusammenarbeit sehen. Ausbilder und Berufsschullehrer, die in den neu geordneten Berufen ausbilden bzw. unterrichten, messen der Zusammenarbeit einen noch höheren Stellenwert bei.

Aktualität der Thematik

Bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe im industriellen und handwerklichen Metall- und Elektrobereich Ende der 80er Jahre und im kaufmännisch-verwaltenden Bereich zu Beginn der 90er Jahre wurden nicht nur neue Berufsinhalte aufgenommen, sondern es wurden auch anspruchsvollere Zielsetzungen für die Berufsausbildung formuliert. Zu deren Realisierung sollen veränderte Formen der Lernorganisation, u. a. eine Intensivie-

rung der Lernortkooperation, beitragen: Unter Beibehaltung der pädagogisch-didaktischen Eigenständigkeit eines jeden Lernortes soll mit dem Ziel der Verbesserung der Aufgabenerfüllung innerhalb des dualen Systems das Verhältnis zwischen Schule, Betrieb und überbetrieblicher Ausbildungsstätte zu einem integrierten Miteinander werden.

Am Lehrstuhl für Berufspädagogik der Universität Dortmund wird das Thema von den berufspädagogischen Notwendigkeiten her angegangen und gefragt, welche Kriterien aus berufsbildungstheoretischer Sicht an die Gestaltung der Zusammenarbeit der Lernorte zu richten sind, welche Ausgangsbedingungen für entsprechende Veränderungen angetroffen werden und wie ein Wandel der Realität gemäß berufspädagogischer Intentionen eingeleitet werden und Akzeptanz finden kann. Zu den beiden letzteren Punkten sind von der empirischen Untersuchung in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) über den Metall- und Elektrobereich hinausgehende Aufschlüsse zu erwarten. Die folgenden Ausführungen geben einen ersten Überblick über einschlägige Auswertungsergebnisse.

Berufspädagogische Begründungszusammenhänge für Lernortkooperation

Lernortkooperation ist zunächst ein bildungsstrukturelles Erfordernis, das sich aus berufspädagogischen Notwendigkeiten ergibt, also nicht allein mit Blick auf neue Abstimmungsmodalitäten und organisatorische Veränderungen zu betrachten ist, sondern mit dem Ziel der Optimierung berufspädagogischer Prozesse in der Berufsausbildung analysiert und akzentuiert werden muß. Ihr kommt eine Gelenkfunktion für Ausbildungsqualität und Innovation innerhalb des dualen Systems zu. Insofern ist Lernortkooperation nicht lediglich eine im Bedarfsfall

verfügbare Organisationshilfe. Sie ist — abhängig von der Art der sozialen Verbindungen zwischen den Lern- und Arbeitsbereichen — vielmehr Ausdruck und praktische Umsetzung eines umfassenden Bildungskonzeptes, das auf die Mehrdimensionalität menschlicher Aktivität und Rezeptivität aufbaut und auf deren Entwicklung zielt. Ein solches Bildungskonzept intendiert ein Verständnis von beruflichen Ausbildungsprozessen, in das die Konzepte der Ganzheitlichkeit, der Handlungsorientierung und des exemplarischen Lehrens und Lernens einbezogen sind.

Der Begriff Lernortkooperation umfaßt unter berufspädagogischen Maßgaben — in einer sehr grundsätzlichen Ausdeutung — nicht nur eine Beziehung zwischen den an der Ausbildung beteiligten Instanzen und Personen, sondern auch den didaktisch-organisatorischen Zusammenhang von Ziel, Inhalt und Methode. Eine Kooperation im Sinne der Herstellung ganzheitlicher, die Theorie und Praxis verbindender sowie die Perspektive einzelner Unterrichtsfächer überschreitender handlungsorientierter Lernprozesse, die auch durch den Jugendlichen als lernfördernd wahrgenommen wird, ist ohne eine neue berufspädagogische Begründung und Ausformung der Praxis beruflicher Bildung nicht zu realisieren.

Strukturelle Vorbedingungen für Lernortkooperation

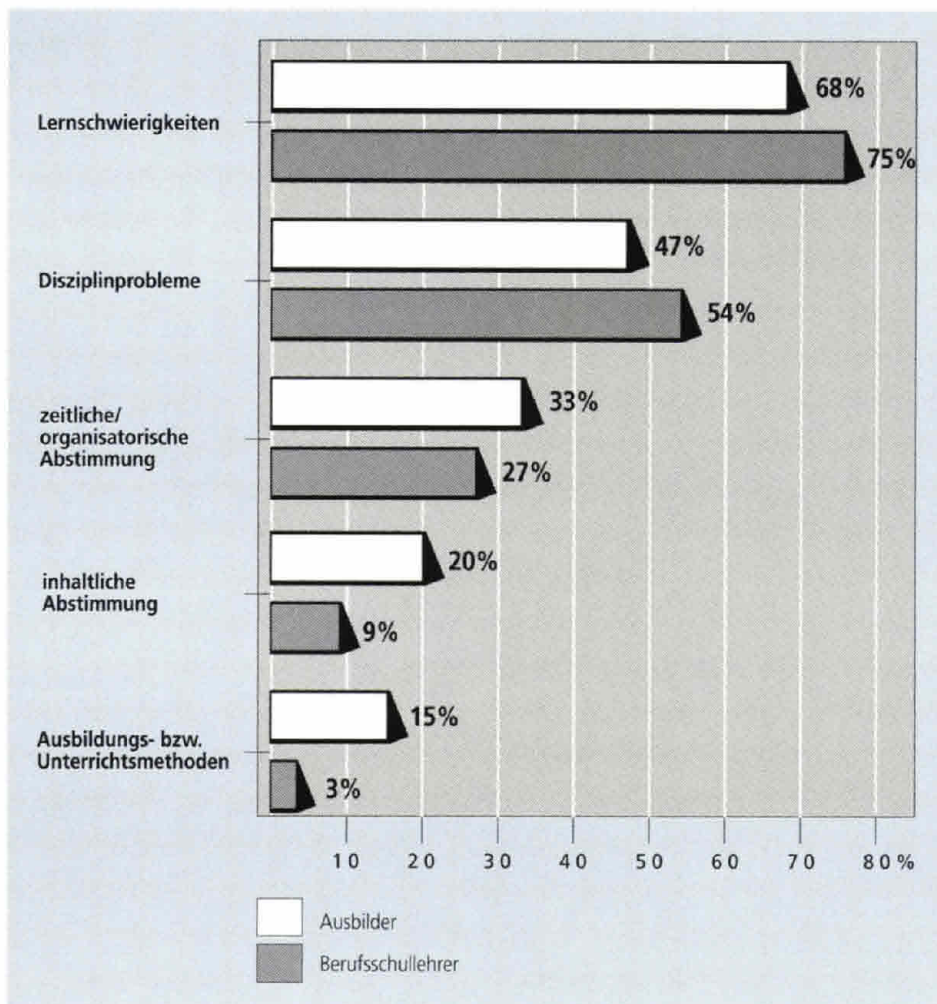
Die traditionellen Lernorte, Berufsschule und Ausbildungsbetrieb, auf die sich der Begriff duales System bezieht, bilden kein System in dem Sinne, daß die Elemente miteinander stets in wechselseitigem Bezug stünden und einen stabilen Gleichgewichtszustand tendenziell derart zu erreichen suchten, daß sie sich vor dem normgebenden Hintergrund berufspädagogischer Notwendigkeiten flexibel auf Veränderungen und Situationen einstellten, d. h. permanent mitein-

ander in Kommunikation stünden und gemeinsam Problembedingungen veränderten. Es ist im dualen System schon deshalb ausgesprochen schwierig, Lernprozesse aufeinander abzustimmen, weil der Lernort Schule anderen pädagogischen Regulativen folgt als der Lernort Betrieb.³ Die Ausbilder und Berufsschullehrer verfolgen — dies ist ein wesentlicher Befund aus dem Forschungsprojekt über die „Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern im Metall- und Elektrobereich“ —, wenn sie bei der Erledigung ihrer Aufgaben Kontakt mit dem anderen Lernort aufnehmen, lernortspezifisch geprägte Interessen. So ergibt sich in der Regel die Situation, daß jeder vom anderen etwas erwartet, was ihm selbst bei seiner Aufgabenerfüllung hilft, jedoch nicht stets im Einklang steht mit der gemeinsamen Arbeit am Berufsbildungsziel, der Entwicklung der Persönlichkeit des Auszubildenden. Deshalb überrascht es wenig, daß jeder in der Berufsausbildung Tätige vornehmlich sein eigenes Engagement sieht, wenn gefragt wird, wie Kontakte zustandekommen. Initiativen und Aktivitäten des jeweiligen Gegenübers werden hingegen kaum wahrgenommen.

Welche Anlässe führen nun zur Kontaktaufnahme mit dem anderen Lernort?

Der mit Abstand häufigste Anlaß für eine Kontaktaufnahme ergibt sich aus Lernschwierigkeiten der Auszubildenden, gefolgt von Disziplinproblemen und Angelegenheiten der Zwischen- und Abschlußprüfung. Den weitaus größten Raum bei lernortkooperativen Kontakten nehmen demnach auf verwaltungstechnischem Wege ausräumbare überwiegend arbeitsorganisatorische Probleme ein, Aufgaben, die sich nicht spezifisch aus dem berufspädagogischen Charakter der Aufgaben der Lehrer und Ausbilder ergeben. Die Konzeption und Durchführung gemeinsamer Projekte, die inhaltliche Abstimmung des Lernstoffs und ein Austausch über Ausbildungs- bzw. Unterrichtsmethoden

Abb. 1: **Kontaktanlässe**



Quelle: BIBB/Universität Dortmund – Erhebung

spielen dagegen als Anlässe zur Zusammenarbeit kaum eine Rolle. Der hieraus ersichtliche Trend wird bestätigt, wenn die Formen der Zusammenarbeit betrachtet werden, die nach der Kontaktaufnahme zustandekommen. Bei weitem überwiegen kurze Einzelgespräche meist fernmündlicher Art, während Ansätze systematischer Zusammenarbeit sehr selten anzutreffen sind.

Eine Abweichung zeigt sich bei solchen Ausbildern und Berufsschullehrern, die in den neu geordneten industriellen Berufen ausbilden bzw. unterrichten. Sie haben bezüglich inhaltlicher und zeitlich-organisatorischer Aspekte einen relativ hohen Abstimmungsbedarf. Ob dies als Entwicklung zu neuen Formen und Inhalten der Lernortkooperation

interpretiert werden kann oder lediglich durch die organisatorischen Veränderungen ihrer Arbeits- und Ausbildungsrealität bedingt ist, gilt es, bei den weiteren Auswertungen zu überprüfen.

Es ist nun interessant zu fragen, wie die Auszubildenden diese Kooperationswirklichkeit wahrnehmen. Nur acht Prozent der Auszubildenden, sogar nur vier Prozent derer aus neu geordneten Ausbildungsgängen, geben an, die Ausbildung in Berufsschule und Betrieb sei inhaltlich und zeitlich gut aufeinander abgestimmt. Entsprechend fehlen ihnen Hilfen, die an den beiden Lernorten vermittelten Inhalte aufeinander zu beziehen. Überraschenderweise merken besonders Auszubildende in neu geordneten Ausbildungsberu-

fen an, daß der in der Berufsschule vermittelte Unterrichtsstoff relativ wenig zur Bewältigung der Aufgaben im Betrieb beiträgt und die im Betrieb erworbenen Erfahrungen kaum helfen, theoretische Zusammenhänge im Berufsschulunterricht besser zu begreifen.

Denk- und Handlungsstrukturen als Vorbedingungen für Initiativen zur Lernortkooperation

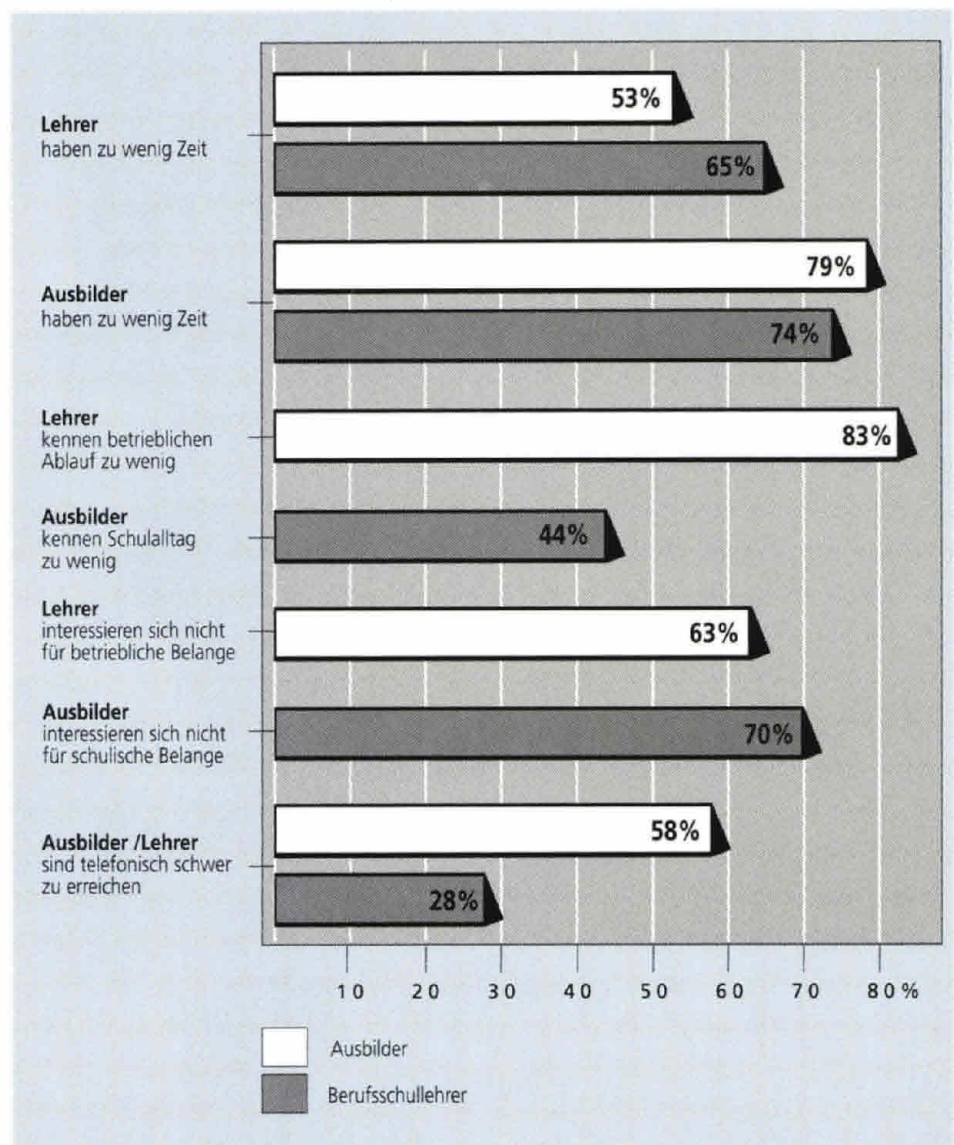
Soll eine berufspädagogisch begründete Entwicklung der Kooperationsrealität eingeleitet werden, so hat die Modifikation der diesbezüglichen Einstellungen des Lehr- und Ausbildungspersonals Priorität, denn Veränderungen der Regelsysteme müssen von den im Feld Tätigen akzeptiert und vorangetrieben werden. Das Kooperationsverhalten des in Betrieb und Schule tätigen Lehr- und Ausbildungspersonals wird, wie jede Form ihrer (beruflichen) Aktivität, bedingt durch (berufs-)biographisch herausgeformte Haltungen und Einstellungen. Kooperation wird durch menschliche Aktivität realisiert, und letztlich entscheidet das individuelle Handeln des einzelnen darüber, ob Kooperation zustande kommt oder nicht. Folglich ist von einem engen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß und der Qualität der Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern auf der einen Seite und den Leitgedanken ihres Ausbildungs- und Erziehungsverhaltens auf der anderen Seite auszugehen. Sollen Veränderungen der Kooperationsrealität bewirkt werden, ist es wichtig zu erfahren, mit welchen handlungsleitenden Verständnissen die Beteiligten sich diesem Teilbereich ihrer Berufsrealität zuwenden. In diesem Zusammenhang sind die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe und die gegenseitige Einschätzung der an den einzelnen Lernorten Tätigen als eine wichtige Dimension der Kooperationsthematik zu sehen, denn sie beeinflussen die Erfolgsaussichten von Initiati-

ven zur Intensivierung der Kooperation wesentlich. Zwar ist das Handeln von Berufsschullehrern und Ausbildern formal auf dasselbe Ziel, nämlich die Lehrabschlußprüfung, gerichtet, es erfolgt aber auf der Basis verschiedener Vorerfahrungen, die in den Regelsystemen der einzelnen Lernorte und unmittelbar an sie gebunden entwickelt worden sind. Sie können sich in differierenden Begriffssystemen, aber auch unterschiedlicher Realitätsdeutungen, Einstellungen und einer spezifischen Interessenlage äußern. Die immer wieder sichtbar werdenden „Kommunikationshemmnisse“ und „Berührungsgänge“ (vgl. Abb. 2) zwischen Berufsausbildern und Berufsschullehrern, aber auch weiteren an der Berufsausbildung beteiligten Gruppen, basieren häufig auf Inkongruenzen in den Interpretationsmustern, wie sie im Verlauf der beruflichen Sozialisation herausgebildet werden.

Ist die wechselseitige Einschätzung hauptsächlich dadurch bestimmt, werden Erziehungs- und Ausbildungsziele tendenziell unterschiedlich bewertet, dann ist nicht zu erwarten, daß ohne didaktisch strukturierte Vermittlung ein offener Gedankenaustausch zustande kommt.

Um die derzeit bestehenden Beziehungen der an den Lernorten Agierenden zueinander einschätzen zu können, muß man berücksichtigen, wie sich Ausbilder und Berufsschullehrer Informationen über den anderen Lernort beschaffen: Ausbilder und Lehrer geben durchschnittlich zu 90 Prozent die Auszubildenden als Hauptinformationsquelle an. An zweiter Stelle folgen bei den Ausbildern die Lehrer (52 Prozent) und bei den Lehrern die Ausbilder (62 Prozent). Die Situation in den neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufen weicht insofern vom Durchschnitt ab, als dort zu einem höheren Prozentsatz Informationen direkt vom jeweiligen Gegenüber bezogen werden. Ausbilder werden hier von den Berufsschullehrern ebenso häufig als wichtige Informationsquelle genannt wie die Berufsschüler.

Abb. 2: **Kooperationshindernisse**



Quelle: BIBB/Universität Dortmund – Erhebung

Diese Situation muß bei der weiteren Untersuchung der Kooperationsproblematik berücksichtigt werden.

Auf jeden Fall scheinen die Auszubildenden eine wichtige Informationsquelle für Ausbilder und Berufsschullehrer zu sein. Dieser Eindruck wird allerdings durch die Wahrnehmung der Auszubildenden selbst relativiert, zumindest was eine direkte Ansprache betrifft. Ausbilder und Berufsschullehrer fragen nur sporadisch, erstere häufiger als letztere, nach den am anderen Lernort behandelten Inhalten. Zwischen verschiedenen

Ausbildungsberufen ergeben sich bedeutsame Unterschiede. In den industriellen Berufen beispielsweise weichen die Werte zum Teil erheblich von denen im Handwerk ab: Fast 40 Prozent der Auszubildenden (Industriemechaniker/Energieelektroniker) geben an, es frage im fachbezogenen Unterricht kein Lehrer nach Inhalten aus dem Betrieb, in Handwerksberufen sind es dagegen lediglich 13 Prozent, die dies behaupten.

Auch wenn Berufsschullehrer in den neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufen Informationen in gleichem Umfang

von Auszubildenden und Ausbildern beziehen, bleibt ungeklärt, warum Lehrer zu 82 Prozent als Informationsquelle die Schüler angeben, die Schüler aber zu 39 Prozent behaupten, es frage im fachbezogenen Unterricht niemand nach. Es ist ebenfalls auffällig, daß 90 Prozent der Ausbilder in den neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufen aussagen, sie informierten sich bei den Auszubildenden, und 45 Prozent der Auszubildenden bekunden, der Ausbilder frage selten bzw. gar nicht nach.

Der überwiegende Teil der Ausbilder (60 Prozent) gibt des weiteren an, der Unterrichtsstoff der Berufsschule sei sehr gut bis gut bekannt, während nur 44 Prozent der Lehrer dies bezüglich der betrieblichen Ausbildungspläne behaupten. Obwohl nur zwölf Prozent der Ausbilder regelmäßig nach dem Unterrichtsstoff der Berufsschule fragen und 90 Prozent von ihnen die Auszubildenden als Informationsquelle nennen, behaupten 60 Prozent der Ausbilder, der Unterrichtsstoff sei ihnen sehr gut bekannt. Auffällig ist in diesem Kontext, daß nur drei Prozent der Lehrer in den nicht neugeordneten Handwerksberufen angeben, sie seien kaum bis gar nicht über Inhalte am anderen Lernort informiert. Dies gilt im Gesamtdurchschnitt nämlich für 26 Prozent aller Berufsschullehrer.

Das Lehr- und Ausbildungspersonal ist also insgesamt relativ wenig informiert über das Lehr-/Lerngeschehen an den anderen Lernorten. So ist es nicht verwunderlich, daß es bei Schwierigkeiten oder Mißerfolgen während der Ausbildung selten zu konstruktiver Zusammenarbeit kommt und eine berufspädagogisch geleitete kontinuierliche Kooperation praktisch nicht zustande kommt.

Als soziales Handeln wird die Zusammenarbeit der an den Lernorten Tätigen wesentlich beeinflusst von gegenseitigen persönlichen Einschätzungen. Um zu diesem Aspekt Aufschlüsse zu gewinnen, wurden zunächst Aus-

bilder nach ihrer Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts und Lehrer nach ihrer Einschätzung der Ausbildung in den Betrieben gefragt. Über die Hälfte der Ausbilder und Berufsschullehrer beurteilt die Ausbildung am jeweils anderen Lernort als zufriedenstellend bis ausreichend. Ausbilder werten den Berufsschulunterricht zu 43 Prozent als sehr gut oder gut, und Berufsschullehrer halten die Ausbildung in den Betrieben zu 36 Prozent für generell oder überwiegend gut. Ausbilder in den neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufen schätzen den Berufsschulunterricht insgesamt besser ein als Ausbilder in Handwerksberufen. Lehrer für die Berufe Industriemechaniker und Energieelektroniker halten die Ausbildung in den Betrieben zu 68 Prozent für generell oder überwiegend gut; dies geben von den Lehrern für die Berufe Fleischer, Koch, Friseur lediglich 17 Prozent an. Drei Viertel der Berufsschullehrer in diesen Berufen schätzen die entsprechende Ausbildung in den Betrieben als teilweise gut oder eher unbefriedigend ein, während dies nur für ein Viertel der Berufsschullehrer in den neugeordneten industriellen Berufen gilt. Die betriebliche Ausbildung in den neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufen wird von den betreffenden Berufsschullehrern wesentlich besser bewertet als die Ausbildung in den nicht neugeordneten Handwerksberufen.

Der soziale Prozeß berufsbezogener Zusammenarbeit wird weiterhin in besonderem Maße beeinflusst von Einstellungen und Zuweisungen, die sich zum Teil auf persönliche Erfahrungen, zum Teil aber auch auf überkommene Etikettierungen und Vorurteile stützen. Welche persönlichen Eigenschaften des jeweiligen Gegenübers heben Ausbilder und Berufsschullehrer hervor?

Ausbilder schätzen die „Gesprächsbereitschaft“ als Eigenschaft der Berufsschullehrer am höchsten ein. Darauf folgen „fachliche Kompetenz“, „Kooperationsberei-

tschaft“, „pädagogische Kompetenz“ und „Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Entwicklungen“ mit jeweils etwa gleich hohem Stellenwert (s. Abb. 3, Seite 29).

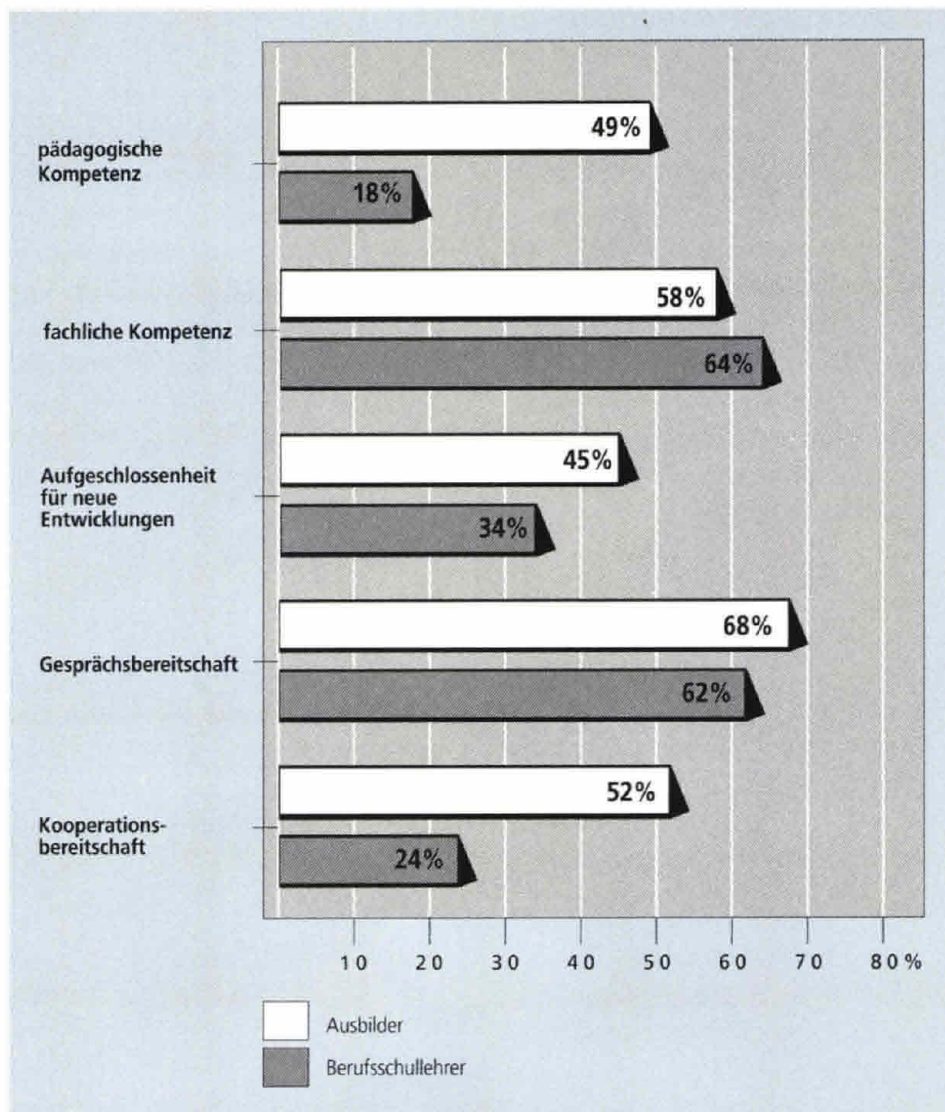
Die Auswertung der Angaben der Berufsschullehrer über die Ausbilder ergibt eine andere Rangfolge: Am höchsten bewerten sie die „fachliche Kompetenz“. Es folgen „Gesprächsbereitschaft“, „Kooperationsbereitschaft“, „Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Entwicklungen“, und an letzter Stelle steht die „pädagogische Kompetenz“.

Lehrer, die in den neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufen unterrichten, haben ein positiveres Bild von Ausbildern als z. B. Lehrer in den nicht neugeordneten Handwerksberufen. Besonders auffällig ist die unterschiedliche Einschätzung der pädagogischen Kompetenz der Ausbilder, die nur von sieben Prozent der Lehrer in den Berufen Fleischer, Koch, Friseur, aber von 32 Prozent der Lehrer in den Berufen Industriemechaniker und Energieelektroniker als uneingeschränkt positiv eingeschätzt wird. Letztere beurteilen die Fähigkeiten und Einstellungen der Ausbilder wesentlich positiver als die Berufsschullehrer, die in den „alten“ Handwerksberufen tätig sind.

Mangel an lernortkooperativen Kontakten — Organisations- und sozialpsychologische Aspekte

Aus den bisher dargestellten Ergebnissen der Untersuchung zu den Vorbedingungen für die Intensivierung der Lernortkooperation läßt sich aus berufspädagogischer Sicht ein unverbundenes Nebeneinander der Lernorte ersehen. Kontakte ergeben sich in aller Regel spontan, situativ und überwiegend im Zusammenhang mit kurzfristigem zeitlich-organisatorischen Regelungsbedarf. Hierfür läßt sich bei Einbezug von Ergebnissen des For-

Abb. 3: Gegenseitige Einschätzungen



Quelle: BIBB/Universität Dortmund – Erhebung

schungsprojektes über die „Zusammenarbeit zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern im Metall- und Elektrobereich“ eine Reihe von Bedingungsbeziehungen ausmachen: Eine enge, an berufspädagogischen Erfordernissen orientierte Zusammenarbeit zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern ist immer mit organisatorischem und zeitlichem Aufwand verbunden. Außenkontakte können sogar als störend empfunden werden, vor allem, da nach der Neuordnung die Ausbildungsaufgaben umfangreicher geworden sind und Initiativen zur Intensivierung der Lernortkooperation i. d. R. weder von der Ausbildungs- noch von der Schulleitung aus-

gehen bzw. hinreichend unterstützt werden. Kooperationsaktivitäten einzelner versickern zudem allzu leicht, weil realisierbare Konzepte fehlen, die in überschaubaren Zeiträumen zu sichtbaren Erfolgen führen könnten.

Wenn persönliches Engagement zur Zusammenarbeit nicht anerkannt und verstärkt wird, werden Berufsausbilder und Berufsschullehrer i. d. R. wenig Initiative zeigen, sich über die Bedingungen, unter denen die anderen jeweils arbeiten, zu informieren. Dies führt zu Mißverständnissen, Vorurteilen und Enttäuschungen. Lernortkooperation stellt sich insofern auch als zwischenmensch-

liche Beziehungsarbeit dar, in der sich Vertrauen, also ein sozio-emotionales Grundverständnis, zwischen den Beteiligten durch die Berücksichtigung ihrer Interessen und Vorstellungen entwickeln muß und Regeln der Zusammenarbeit gemeinsam aufgestellt werden müssen, aus denen Orientierungs- und Handlungssicherheit resultieren. Diese Beziehungsarbeit benötigt Zeit, braucht Kontinuität, nicht zuletzt zur Schaffung der Voraussetzungen, um die in der Zusammenarbeit erfahrbaren Unzulänglichkeiten und evtl. Schuldgefühle, die den Ausbildungstag von Lehrern und Ausbildern begleiten, offen eingestehen zu können.

Zudem zeigen Befunde eigener qualitativer Untersuchungen zur Lernortkooperation, daß Berufsausbildung im dualen System derart strukturiert ist, daß sie ohne engere Kommunikation und Kooperation existieren kann. Selbst gemeinsame Konferenzen in der Berufsschule, wie sie z. B. in Nordrhein-Westfalen verbindlich vorgesehen sind, können ritualisiert, formal, pro forma, inhaltsleer und ohne innere Beteiligung der Lehrer stattfinden. Es reicht also nicht, Kooperation zu verordnen. Sie muß von den Beteiligten getragen werden. Vor diesem Hintergrund ist wichtig festzustellen, daß 59 Prozent der Ausbilder sich dafür aussprechen, daß ein verbindlicher Rahmen für die Zusammenarbeit geschaffen wird. Allerdings sprechen sich Lehrer nur zu 45 Prozent dafür aus. Während Ausbilder in den neugeordneten industriellen Metall- und Elektrobereichen sogar zu 66 Prozent einen verbindlichen Rahmen fordern, liegt der Anteil der Lehrer in diesen Berufen, die dies befürworten, nur bei 41 Prozent. Offensichtlich sehen Ausbilder in den neugeordneten Berufen diese mit der Neuordnung verbundenen Ziele eher durch Kooperation zu verwirklichen. Sie wollen die Berufsschule stärker in Anspruch nehmen. Die Tatsache, daß Lehrer in den nicht neugeordneten Handwerksberufen demgegenüber zu 51 Prozent einen verbindlichen Rahmen für die Kooperation wünschen, ist nicht

zu lösen von den Erfahrungen der Lehrer, die diese mit den entsprechenden Ausbildern gemacht haben.

Perspektiven für die Intensivierung der Lernortkooperation

Ausbilder und Berufsschullehrer halten eine Ausweitung der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Schule nahezu einhellig (zu 90 bzw. 84 Prozent) für sinnvoll. Der Anteil der Ausbilder und Lehrer, der angibt, die Zusammenarbeit sei sehr wichtig bzw. wichtig,

liegt genauso hoch wie derjenige derer, die angeben, eine Ausweitung der Zusammenarbeit sei sinnvoll.

Um in diesem Zusammenhang herauszufinden, wie sich die Kooperationspartner — aus ihrer Arbeitssituation heraus — Formen einer gelungenen Kooperation vorstellen, wurde untersucht, in welchem Maße sie eine Einführung bzw. Ausweitung (gemeinsamer) Maßnahmen und Formen der Zusammenarbeit für sinnvoll halten. Dazu wurden sie nach ihren Realisierungswünschen bezüglich einer Reihe von institutionalisierbaren Kooperationsmöglichkeiten gefragt.

Abb. 4: **Institutionalisierung von Kooperationsmöglichkeiten (Angaben in Prozent)**

	Ausbilderwünsche	Berufsschullehrerwünsche
Betriebspraktika für Berufsschullehrer	79	91
Schulpraktika für Ausbilder	48	53
Gemeinsame Projekte	74	84
Gemeinsame Weiterbildung	73	82
Regelmäßige Gespräche zur zeitlichen und inhaltlichen Abstimmung	84	82
Gemeinsame Förderung und Beratung von Auszubildenden	82	89
Berücksichtigung schulischer Leistungen bei der Lehrabschlußprüfung	73	95

Es ergibt sich zunächst grundsätzlich, daß Berufsschullehrer mehr an gemeinsamen Maßnahmen interessiert sind als Ausbilder.

Für Ausbilder in den neu geordneten industriellen Metall- und Elektroberufen z. B. ist die Einführung bzw. Ausweitung gemeinsamer Weiterbildung, gemeinsamer Projekte und Durchführung von Betriebspraktika für Lehrer deutlich wichtiger als für Ausbilder in den nicht neu geordneten Handwerksberufen. Jedoch bezüglich der Praktika von Ausbildern in der Berufsschule liegen die Aussagen der Ausbilder im industriellen Metall- und Elektrobereich und die der Ausbilder im handwerklichen Bereich gleichauf. Bei Berufsschullehrern zeigt sich eine umgekehrte

Situation. Hier halten Lehrer in nicht neu geordneten Handwerksberufen die Einführung bzw. Ausweitung von gemeinsamer Weiterbildung, gemeinsamen Projekten und Praktika von Ausbildern in der Schule für wichtiger als es Lehrer in den neu geordneten industriellen Metall- und Elektroberufen tun. Betriebspraktika für Berufsschullehrer werden dagegen eher von Lehrern befürwortet, die in den neu geordneten industriellen Berufen ausbilden.

Es läßt sich eine Tendenz erkennen, daß für die befragten Berufsschullehrer eine inhaltliche Zusammenarbeit, die ja diese angesprochenen Aktivitäten impliziert, wichtiger zu sein scheint als für die Ausbilder, für die die

soziale Beziehungsarbeit besonders bedeutsam ist.

Bemerkenswerterweise sind Lehrer in den nicht neu geordneten Handwerksberufen mehr an dieser Art der inhaltlichen Zusammenarbeit interessiert als Lehrer in den neu geordneten industriellen Metall- und Elektroberufen. Umgekehrt zeigen beispielsweise Ausbilder in den neu geordneten industriellen Metall- und Elektroberufen mehr Interesse als Ausbilder in den nicht neu geordneten Handwerksberufen.

Für Berufsschullehrer scheint inhaltliche Zusammenarbeit wichtiger zu sein als für Ausbilder

Eine Erklärung dafür könnte sein, daß Ausbilder in den neu geordneten industriellen Metall- und Elektroberufen aufgrund der mit dem Umsetzungsprozeß verbundenen Unsicherheiten interessierter sind und Lehrer gerade in den nicht neu geordneten Handwerksberufen einen besonderen Mangel an inhaltlicher Zusammenarbeit empfinden.

Der Wunsch nach einem beruflichen Gesamtcurriculum für Betrieb und Berufsschule ist bei den Berufsschullehrern (ca. 70 Prozent) etwas größer als bei den Ausbildern (etwa zwei Drittel). Je knapp ein Drittel der Ausbilder und Berufsschullehrer spricht sich ausdrücklich dagegen aus.

In den Antworten der Ausbilder und Berufsschullehrer zeigt sich auch bezüglich der inhaltlichen Strukturierung der Ausbildung eine Tendenz zur Festlegung und Verbindlichkeit. Wahrscheinlich erhofft man sich durch solche Reglementierungen eine Verbesserung und Erleichterung bei der Bewältigung der eigenen Arbeitssituation. Dies ist auch deshalb von großer Bedeutung, weil

sich Kooperation als mögliche neue Rahmenbedingung für die Arbeitssituation und den beruflichen Erfolg der Lehrer und Ausbilder bewerten lassen muß. Es ist bei zu erwartender zusätzlicher Belastung nicht unwesentlich, ob sich eine kooperative Lernorganisation für sie lohnt bzw. was als lohnend empfunden wird. Was den Aufwand anbelangt, so dürfte dieser zumindest am Anfang erheblich sein. Es müßten also aus Sicht der Lehrenden die Qualität der Lernprozesse oder/und ihre Arbeitssituation entscheidend verbessert werden, wenn der erhöhte Aufwand gerechtfertigt sein soll. Aber hier ist Skepsis angebracht, da die Qualität des Unterrichts immer auch von weiteren Rahmenbedingungen abhängig ist, die nicht in der Lernorganisation begründet sind. So wird man den Gewinn, den der einzelne aus der Kooperation zieht, auch in jenen Lerneffekten zu suchen und herauszustellen haben, die er in bezug auf seine eigenen didaktischen Fähigkeiten erzielt.

Impulse für eine berufspädagogisch begründete Initiierung der Lernortkooperation

Bei der Herausbildung eines berufspädagogischen Selbstverständnisses, welches auf mehr abzielt als auf einen verbindlichen formalen Rahmen für die berufliche Tätigkeit, geht es zunächst darum, daß das Lehr- und Ausbildungspersonal eine an pädagogischen Notwendigkeiten orientierte Identität herausentwickeln kann, die sich auf Verständigung über grundlegende berufspädagogische Fragen sowie auf Kommunikationsbereitschaft und -fähigkeit bezieht und das Selbstwertgefühl stützt. Eine darauf bezogene (durch Weiterbildung einzuleitende) Praxis der Lernortkooperation könnte Entwicklungsprozesse in Gang setzen, das Bemühen um das Verständnis von Erfordernissen intensivieren und helfen, gemeinsame Vorstellungen und

Ziele zu entwickeln. Gelingt es Berufsschullehrern und Ausbildern, gemeinsam an berufspädagogischen Kriterien orientierte inhaltliche Probleme zu diskutieren, Ausbildungsziele zu entwickeln und deren Realisierung in Schule und Ausbildungsbetrieb anzustreben, ist ein günstiges, kooperationsförderndes Arbeitsklima zu erwarten, das weiter ausstrahlt und sich nicht nur auf die Lehr-/Lernprozesse positiv auswirkt, sondern auch den administrativen Aufwand an formaler Regelung verringert und in produktiver Weise Sicherheit gibt. Ein damit verbundenes Lern- und Entwicklungspotential ermöglicht es, auf Existenzanforderungen innovativ und progressiv zu reagieren. Die gemeinsame themenzentrierte Arbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern steht deshalb im Mittelpunkt zweier Vorschläge zur Einleitung bzw. Intensivierung lernortkooperativer Aktivitäten.

Gemeinsame Weiterbildung von Ausbildern und Berufsschullehrern

Wie bereits angedeutet, ist ein möglicher Anknüpfungspunkt zur Entwicklung kooperationsfördernder Potentiale die gemeinsame Weiterbildung von Berufsschullehrern und Ausbildern. Professionelle kollegiale Aushandlungsprozesse setzen entsprechende strukturelle Bedingungen, aber auch Kooperationskompetenzen voraus, die bisher weder in der Aus- noch in der Fortbildung systematisch vermittelt werden.

In der empirischen Untersuchung bestätigen sich Erfahrungen aus dem Forschungsprojekt „ZAB“, wonach sich Ausbilder und Berufsschullehrer für eine solche gemeinsame Weiterbildung aussprechen. Zur Begründung wird vor allem angegeben, daß das gegenseitige Verständnis und Kennenlernen gefördert, der Informationsaustausch intensiviert sowie der organisatorische Ablauf der Ausbildung verbessert werden könnten. Es hat den Anschein, als würde der eigentliche Ge-

winn gemeinsamer Weiterbildungsveranstaltungen gerade von den Ausbildern in der Schaffung eines Forums für einen als wichtig erachteten systematischen Informationsaustausch mit Berufsschullehrern, einer Vergewisserung über pädagogische Intentionen und Konzeptionen und das daraus zu begründende Anliegen der Kooperation selbst gesehen. Es geht um die Überwindung der beklagten gegenseitigen Abschottung.

Berufsschullehrer und Ausbilder sprechen sich für gemeinsame Weiterbildung aus

Die meist aus Großbetrieben stammenden Befürworter unter den Ausbildern finden allerdings auch die besten Bedingungen zur Realisierung solcher gemeinsamer Kooperationsaktivitäten vor. Ob das Handwerk entsprechende Freiräume für die vor Ort tätigen Lehrgesellen anbieten kann bzw. will, ist mehr als fraglich.

Planung und Realisierung gemeinsamer Ausbildungsprojekte

Anhand von Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Ausbildungspraxis ergeben sich Ansatzpunkte für eine verbesserte Kooperation in der Konzeption und Durchführung gemeinsamer Projekte von Berufsschule und Ausbildungsbetrieb. Bereits Auswahl und Eingrenzung eines inhaltlichen Schwerpunktes erfordern von beiden Seiten Vorüberlegungen, die u. a. Aufschluß über Voraussetzungen, Bedingungen und Einstellungen bei der Durchführung eines Projekts geben.

Neben der Klärung unterschiedlicher Vorgaben und Begrifflichkeiten gilt es, durch inhaltliche Auswahl und Gewichtung die vorhandene Stofffülle auf ein didaktisch sinnvol-

les Maß zu reduzieren. Bereits während dieser Vorarbeiten ist neben einem hohen Maß an inhaltlicher Koordinierung auch eine detaillierte Verständigung über didaktisch-methodische Fragestellungen notwendig.

Bei der Konzipierung und Erarbeitung gemeinsamer Projekte sind Entscheidungen über den Einsatz von Geräten, Anlagen und Maschinen und auch über Ausbildungsmaterialien zu treffen. Hier gilt es einerseits, aus dem Angebot bereits verfügbarer Materialien sinnvoll auszuwählen, und andererseits, eigenes, auf die jeweiligen Projekterfordernisse zugeschnittenes Material zu entwickeln, was intensive Kooperationsaktivitäten aller Beteiligten voraussetzt. In Verbindung mit der Erstellung von Lehr-/Lernmaterialien sind für Berufsschullehrer und Ausbilder entsprechende Hilfen zu entwickeln, die zum kooperativen Arbeiten an beiden Lernorten anregen.

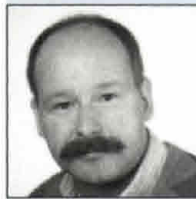
Anmerkungen:

¹ Vgl. Beitrag von Autsch, Berger, Brandes, Walden in diesem Heft, S. 32 ff.

² Der vorliegende Beitrag nimmt zum einen Bezug auf Ergebnisse der empirischen Erhebung „Probleme und Entwicklungsperspektiven der Kooperation zwischen den Berufsbildungsstätten“ in Zusammenarbeit mit dem BIBB, Bonn, und zum anderen auf Befunde im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt „Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern im Metall- und Elektrobereich“ (ZAB), das — finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft — vom Lehr- und Forschungsbereich Berufspädagogik an der Universität Dortmund durchgeführt wird. Erhebungstechnische Angaben zur empirischen Untersuchung sind dem Beitrag von Autsch u. a. in diesem Heft zu entnehmen.

³ Vgl. Pätzold, G.: Lernortkooperation — Berufspädagogische Begründung, Stand und Entwicklungsperspektiven. In: Die berufsbildende Schule 43 (1991) 4, S. 221

Gestaltungsmerkmale der Kooperation von Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten



Bernhard Autsch

Dr. paed., Diplompädagoge, Elektroingenieur, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn



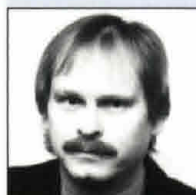
Klaus Berger

Diplompädagoge, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn



Harald Brandes

Diplomsoziologe, Leiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn



Günter Walden

Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Seit 1991 wird in der Abteilung Berufsbildungsstätten des Bundesinstituts für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Lehr- und Forschungsbereich Berufspädagogik der Universität Dortmund sowie dem Institut für Berufs-, Betriebs- und Erwachsenenpädagogik der Humboldt-Universität Berlin das Projekt „Probleme und Entwicklungsperspektiven der Kooperation zwischen den Berufsbildungsstätten“ bearbeitet. Der folgende Beitrag informiert über die in der Praxis tatsächlich vorfindbaren Kontaktformen und -anlässe, welche als Gestaltungsmerkmale der Kooperation bezeichnet werden. Der Beitrag von Pätzold u. a. im gleichen Heft beschäftigt sich jeweils mit den Einschätzungen des anderen Lernortes durch die Partner im dualen System.

Im Rahmen des Forschungsprojekts hat das Institut Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF) im Sommer 1992 eine repräsentative schriftliche Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsbetrieben (Ausbilder, Ausbildungsleiter bzw. Betriebsinhaber), Berufsschullehrern und Schulleitern sowie von Ausbildern in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und den Leitern dieser Bildungsstätten fertiggestellt.¹

Der Rücklauf ergab bei den Schulleitern ca. 200 (72 Prozent), bei den Lehrern 1 400 (56 Prozent) auswertbare Fragebogen. Die Aus-

zubildenden sind mit einer Gesamtzahl von rd. 3 300 (über 70 Prozent) vertreten. Die Befragung der Betriebe erwies sich als sehr schwierig; es waren mehrere Nachfaßaktionen notwendig, um zu einer befriedigenden Stichprobe von Ausbildungsbetrieben zu kommen, die etwa 2 600 auswertbare Fragebogen enthält. Die Rücklaufquote beträgt hier rd. 25 Prozent.²

Die technische Entwicklung führt zu neuen Anforderungen an die Berufsausbildung

Im Projekt wird den neuen Bundesländern aufgrund der Übergangssituation besondere Aufmerksamkeit geschenkt. So wurden z. B. in Zusammenarbeit mit der Humboldt-Universität Berlin mündliche Befragungen zum Thema Kooperation durchgeführt. Dieser Beitrag, der erste Ergebnisse der Befragung beschreibt, bezieht sich aber ausschließlich auf die alten Bundesländer.

Der Beitrag beschränkt sich auf eine Darstellung der Bedeutung grundlegender Gestaltungsmerkmale von Kooperation (z. B. persönliche Kontakte, gemeinsame Beratungen, Arbeitskreise) in der Praxis.

Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen

Die wichtigsten Ergebnisse

Bei der Interpretation von Aussagen der betrieblichen Ausbilder und der Berufsschullehrer zum Stellenwert einzelner Kooperationsaktivitäten ist zu berücksichtigen, daß es mehr betriebliche Ausbilder als Berufsschullehrer gibt. Berufsschullehrer betreuen im Normalfall mehrere Auszubildende aus

unterschiedlichen Betrieben. Insofern ergeben sich für die Angaben der beiden Befragungsgruppen unterschiedliche Prozentniveaus.

Entwicklung der Kontakte in den letzten Jahren

Zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben hat es immer Abstimmungsprobleme aber auch Kontakte gegeben. Die technologische Entwicklung führte in den letzten Jahren zu neuen Anforderungen an die Berufsausbildung. Damit im Zusammenhang stehen anspruchsvollere Berufsinhalte, neue Methoden der Ausbildung u. a. m. Es ist also zu vermuten, daß damit auch eine intensivere Zusammenarbeit von betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern verbunden ist.

Befragt nach Veränderungen in der Zusammenarbeit während der letzten Jahre, gaben ca. 30 Prozent der Betriebe und Berufsschullehrer an, die Kontakte zwischen Betrieb und Berufsschule hätten zugenommen. Die Entwicklung verläuft hierbei in den untersuchten Ausbildungsberufen unterschiedlich, es lassen sich auch kaum sinnvolle Zusammenfassungen zu Berufsgruppen vornehmen. So gibt es z. B. sowohl deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Handwerksberufen als auch innerhalb der kaufmännischen Berufe. Bei neu geordneten Berufen läßt sich ein genereller Trend derart, daß hier eher eine Intensivierung von Kontakten stattfindet, als in anderen Berufen, nicht eindeutig nachweisen. Für die neu geordneten Berufe Industriemechaniker/Industriemechanikerin sowie Energieelektroniker/Energieelektronikerin ergeben sich leicht erhöhte Angaben für eine Zunahme von Kontakten. Die entsprechenden Prozentwerte liegen in diesen Berufen bei den Berufsschullehrern deutlich höher als bei den Betrieben. Dies deutet darauf hin, daß in diesen Berufen die Zunahme der Betriebskontakte von Berufsschullehrern nicht gleichmäßig über die Betriebe hinweg er-

folgt, sondern eine Konzentration auf bestimmte Betriebe stattfindet.

Gegenwärtiger Stand der Kontakte

Von den Lehrern gaben 91 Prozent an, daß sie in den letzten zwölf Monaten persönlichen oder telefonischen Kontakt gehabt hätten; bei den Betrieben waren es 72 Prozent. Eine Grundvoraussetzung für Lernortkooperation ist somit bei einer kleinen Gruppe der Lehrer und einer größeren Gruppe der Ausbilder nicht gegeben. Den entscheidenden Anteil an der positiven Seite der Kontaktbilanz haben im betrieblichen Bereich die gewerblich-technischen, insbesondere die neu geordneten Berufe der Metall- und Elektrotechnik. Während in Berufen wie Maurer, Fleischer und Friseur nur gut die Hälfte der Ausbilder mit der Berufsschule Kontakt hatte, waren dies im vorgenannten Bereich durchschnittlich mehr als 80 Prozent. Eine derartige Differenzierung zeigt sich bei den Berufsschullehrern nicht. Abgesehen vom kaufmännischen Bereich, hier hatten nur 83 Prozent der Lehrer Kontakte mit Ausbildern, liegen die Werte durchgängig bei über 90 Prozent.

Bei rund der Hälfte der Betriebe mit Kontakten zur Berufsschule erfolgten diese mindestens einmal im Vierteljahr. Überwiegend waren die Kontakte fernmündlicher Art und die Ansprechpartner die Berufsschullehrer.

Die häufigsten Anlässe für Kontakte

Für die Analyse und die weitere Entwicklung der Zusammenarbeit der Lernorte ist der Anlaß für Kontakte nicht nur aus inhaltlicher Sicht interessant. Von Interesse ist auch, ob ein Vertreter des jeweiligen Lernortes bei einem gegebenen Anlaß nur reagiert oder agiert. Hier war festzustellen, daß die Kontakte der Berufsschullehrer zu 70 Prozent auf Eigeninitiative zurückzuführen waren. Bei

den Ausbildern ging die Initiative überwiegend von beiden Seiten aus. Bemerkenswert ist, daß auf Betreiben des Schulleiters, des Betriebsinhabers oder einer anderen Seite kaum Kontakte aufgenommen wurden.

Unter inhaltlichem Gesichtspunkt gab es eine Übereinstimmung bei Betrieben und Berufsschullehrern hinsichtlich der Anlässe für Kontakte. Am häufigsten traten Gründe auf, die in der Person des Auszubildenden begründet liegen und/oder den Erfolg der Ausbildung unmittelbar berühren. So wird die Rangfolge der wichtigsten Anlässe von den Lernschwierigkeiten angeführt. Den zweiten Rang nehmen aus Sicht der Lehrer Disziplinprobleme ein und auf Rang drei folgt „Abstimmungsbedarf zu Zwischen- und Abschlußprüfungen“. Bei den Betrieben wurde dem Disziplinproblem der dritte, den Abstimmungen zu Zwischen- und Abschlußprüfungen der zweite Rang zugewiesen. Von geringer Bedeutung erscheinen dagegen Anlässe, die die Abstimmung zwischen der betrieblichen Ausbildung und dem Unterricht in der Berufsschule im engeren Sinne betreffen. Erst in den darauffolgenden Rangpositionen finden sich solche Anlässe, wie zeitlich-organisatorische Abstimmung (33 Prozent der Betriebe, 27 Prozent der Lehrer), inhaltliche Abstimmung (20 Prozent der Betriebe, zehn Prozent der Lehrer), gemeinsame Projekte (21 Prozent der Betriebe, 15 Prozent der Lehrer) und an letzter Stelle die Abstimmung zu Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden (15 Prozent der Betriebe, drei Prozent der Lehrer).

Die Bedeutung der einzelnen Anlässe ist in den untersuchten Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich. Im Beruf Maurer haben bei Lehrern und Ausbildern die Disziplinprobleme mit Abstand den höchsten Stellenwert. Ähnlich werden die Disziplinschwierigkeiten auch in den Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Kfz-Mechaniker/-in und Industriemechaniker/-in gesehen. Bei den Versicherungs- und Industrie-

kaufleuten gibt die Disziplin den geringsten Anlaß zur Kontaktaufnahme. Es zeigt sich, daß in den Berufen mit den meisten Disziplinproblemen die Lernschwierigkeiten am größten sind. Die Lernprobleme hängen also weniger mit anspruchsvollen Berufsinhalten als mit den Leistungsvoraussetzungen der Auszubildenden im weiteren Sinne zusammen.

Der Grad der Übereinstimmung in den Aussagen der Ausbilder und Berufsschullehrer hinsichtlich der Einordnung der wichtigsten Anlässe für Kontakte weist darauf hin, daß es sich hier um eine typische Situation in den betreffenden Ausbildungsberufen handelt. Ein weiteres Beispiel dafür ist der Anlaß „Inhaltliche Abstimmung“ bei den neu geordneten industriellen Ausbildungsberufen Energieelektroniker/-in und Industriemechaniker/-in. Bei Ausbildern und Lehrern ist die Ausprägung hier gegenüber anderen Berufen überdurchschnittlich hoch. Im Beruf Versicherungskaufmann/-frau ist die zeitlich-organisatorische Abstimmung von größerer Bedeutung. Übereinstimmend kommt bei den Köchen/-innen zum Ausdruck, daß unter den in die Untersuchung einbezogenen Berufen die Durchführung „Gemeinsamer Projekte“ von Betrieben und Berufsschulen der häufigste Anlaß für Kontakte ist. Diese Differenzierungen müssen anhand von Fallstudien und einer Analyse der Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen der betreffenden Berufe zu einem späteren Zeitpunkt näher untersucht werden.

Probleme der Zusammenarbeit

Von den Befragten wird eine Reihe von Schwierigkeiten und Hemmnissen der Zusammenarbeit genannt. Als hemmend wird eine zu geringe Zeit für Zusammenarbeit mit dem anderen Lernort aufgrund der eigenen beruflichen Belastung gesehen. Die Ausbilder in den Berufen Energieelektroniker/-in und Industriemechaniker/-in sehen hier größere

Probleme als ihre Kollegen in anderen Berufen. Das trifft in diesen Ausbildungsberufen wiederum auch genauso für die Berufsschullehrer zu. Nicht nur die Selbsteinschätzung führt zu einem solchen Ergebnis. Auch die gegenseitige Beurteilung der beruflichen Belastung fällt nicht anders aus.

Einflußfaktoren der Kontakthäufigkeiten

Bei den bisherigen Ausführungen zur Häufigkeit der Kontakte zwischen Betrieb und Schule ergaben sich deutliche Unterschiede nach Ausbildungsberufen. Im folgenden soll analysiert werden, von welchen weiteren Faktoren die Häufigkeit der Kontakte zwischen Betrieb und Berufsschule bestimmt wird. Dabei sollen Faktoren identifiziert werden, für die eine eigenständige und nicht nur eine vermittelte Wirkung (über Zusammenhänge mit anderen Variablen) nachgewiesen werden kann. Es ist u. a. davon auszugehen, daß bestimmte Ausbildungsberufe häufiger in größeren Betrieben vertreten sind und andere Berufe eher in kleineren Betrieben. Um die Einflüsse mehrerer Faktoren auf die Kontakte zwischen Betrieb und Berufsschule gleichzeitig untersuchen zu können, bietet sich die Verwendung eines multivariaten statistischen Verfahrens an. Hierzu wurden eine Reihe von Logit-Analysen³ in den Stichproben der Betriebe und der Berufsschullehrer gerechnet.

Betriebe

Zu Analysezwecken wurden die Betriebe in kontaktintensive und weniger kontaktintensive unterschieden. Als kontaktintensiv wurden dabei alle Betriebe bezeichnet, die mindestens einmal im Vierteljahr einen Kontakt zur Berufsschule hatten. Der Anteil der so definierten kontaktintensiven Betriebe liegt in der Gesamtstichprobe bei ca. 40 Prozent. Mit Hilfe der Logit-Analysen wurde nun

überprüft, in welcher Weise das Verhältnis „kontaktintensive, weniger kontaktintensive Betriebe“ von unterschiedlichen Einflußgrößen bestimmt wird. Da die durchschnittliche Betriebsgröße im IHK-Bereich erheblich über der durchschnittlichen Betriebsgröße im Handwerksbereich liegt, wurden für IHK- und für Handwerksberufe jeweils getrennte Analysen durchgeführt.

IHK-Berufe

Es handelt sich um die Berufe Versicherungskaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau, Einzelhandelskaufmann/-frau, Industriemechaniker/-in, Energieelektroniker/-in.

Im Rahmen der Analyse ergaben sich für folgende Faktoren hochsignifikante Zusammenhänge mit der Kontaktintensität:

Betriebsgröße

Wesentliche Unterschiede in den Kontaktintensitäten ergaben sich für Betriebe mit weniger und solchen mit mehr als 500 Beschäftigten, wobei der Anteil kontaktintensiver Betriebe in der Gruppe der größeren mit 58 Prozent deutlich über dem Anteil der kleineren Betriebe (26 Prozent) liegt. Aus der Logit-Analyse läßt sich ein Maß für das sogenannte relative Risiko berechnen. Dadurch wird zum Ausdruck gebracht, wie sich die Relation „kontaktintensive, weniger kontaktintensive Betriebe“ durch den Einfluß bestimmter Faktoren verändert. Dieses relative „Risiko“ erhöht sich bei den Großbetrieben um rund 70 Prozent gegenüber dem Durchschnittswert für alle Betriebe. Großbetriebe werden zum Teil häufiger Kontakte zur Berufsschule haben, weil sie auch oft mehr Auszubildende zu betreuen haben. Vermutet wird, daß, ausgehend von Kontakten, die sich primär auf einzelne Auszubildende beziehen, sich insgesamt eine intensivere Beziehung zur Berufsschule herausbildet, die auch generelle Fragen der Ausbildungsgestaltung einschließt.

Ausbildungsgestaltung

Die Ergebnisse deuten darauf hin, daß die Ausbildungsgestaltung in einem Betrieb von wesentlicher Bedeutung für Kontakte zur Berufsschule ist. In der statistischen Analyse wurde die Ausbildungsgestaltung durch die Variablen „Ausstattung für Ausbildung“ und „Einsatz neuer Ausbildungsmethoden“ operationalisiert. Betriebe, die ihre Ausstattung als gut oder sehr gut einschätzen und/oder in der jüngsten Vergangenheit neue Ausbildungsmethoden eingesetzt haben, hatten wesentlich häufiger Kontakte zur Berufsschule.⁴ Eventuell läßt sich dies auch dahingehend interpretieren, daß ein starkes betriebliches Engagement an Qualitätsfragen der Ausbildung auch zu einem gesteigerten Interesse an einer Einbeziehung der Berufsschule führt.

Berufe

Die Kontakte zwischen Schule und Betrieb sind in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Im Rahmen der statistischen Analyse wurde untersucht, ob dieser Einfluß der Ausbildungsberufe auf die Kontaktintensität erhalten bleibt, wenn gleichzeitig andere Faktoren in die Betrachtung einbezogen werden. Es hat sich herausgestellt, daß von einem starken eigenständigen Einfluß des Ausbildungsberufes auszugehen ist.

Zeitliche Belastung

Die zeitliche Belastung im Beruf wird von betrieblichen Ausbildern häufig als eine wesentliche Erschwernis für die Kooperation mit der Berufsschule genannt.

Die Ausbilder, die stärker als andere auf die zeitliche Belastung hinweisen, haben auch seltener Kontakte zur Berufsschule.⁵

Handwerksberufe

Bei der Analyse des Einflusses unterschiedlicher Determinanten auf die Häufigkeit von Kontakten zwischen Betrieb und Berufsschu-

le ergeben sich für den Handwerksbereich ähnliche Ergebnisse wie für den IHK-Bereich — allerdings mit wichtigen Ergänzungen:

Beruf

Im Bereich des Handwerks ist die Häufigkeit der Kontakte zur Berufsschule auch vom zugrunde liegenden Ausbildungsberuf in starkem Maße abhängig. Hohe Anteilswerte für kontaktintensive Betriebe ergeben sich beispielsweise für den Kfz-Mechaniker (47 Prozent); bei den Friseuren liegt der Anteilswert dagegen nur bei 20 Prozent. Die Unterschiede zwischen den Handwerksberufen sind dabei so groß, daß generalisierende Aussagen über die Kontakthäufigkeiten zur Berufsschule nicht getroffen werden können.

Betriebsgröße

Im Handwerk gibt es andere Betriebsgrößenstrukturen als im IHK-Bereich. Für die Analyse der Einflußgrößen hat sich eine Unterscheidung nach Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten und nach größeren Betrieben als am sinnvollsten herausgestellt. Größere Betriebe ab 50 Beschäftigten haben dabei eindeutig häufiger Kontakt zur Schule als kleinere.⁶

Zeitliche Belastung

Die zeitliche Belastung des Ausbilders schlägt sich deutlich stärker nieder als im IHK-Bereich.⁷ Im Handwerk scheint sich die berufliche Belastung der Ausbilder besonders nachteilig auf die Kontakte zur Berufsschule auszuwirken.

Ausbildungsgestaltung

Bei einem Versuch, die Ausbildungsgestaltung in gleicher Weise wie im IHK-Bereich zu operationalisieren, ergaben sich keine signifikanten Zusammenhänge mit der Kontaktintensität. Es gibt einen starken Zusammenhang mit der Frage, ob die im Betrieb für die Ausbildung zur Verfügung stehende Ausstattung ergänzt oder erweitert werden sollte. Betriebe, die diese Frage bejahen,

weisen einen deutlich höheren Anteil von Kontakten auf. Dies kann als Hinweis dafür gewertet werden, daß im Handwerk die Kontakte zur Schule dann zunehmen, wenn man in besonderer Weise zur Erreichung des Ausbildungszieles auf die Schule angewiesen ist. Im IHK-Bereich geht es weniger um ein Angewiesensein, sondern darum, ob erkannt wird, daß zur Realisierung einer guten Ausbildung im Betrieb ein intensiver Kontakt zur Berufsschule unverzichtbar ist.

Berufsschullehrer

Die Aussagen der Betriebe zu den Kontakten mit der Berufsschule werden durch Analysen der Befragungsergebnisse bei den Berufsschullehrern bestätigt. Für die Analyse ergeben sich nach Ausbildungsberufen ähnliche Ergebnisse wie bei den Betrieben. Einen starken Einfluß auf die Kontakte der Lehrer zu den Betrieben hat auch die von ihnen vermutete zeitliche Belastung der Ausbilder. Werden diese Belastungen als hoch eingeschätzt, so gibt es deutlich weniger Kontakte zum Betrieb. Demgegenüber läßt sich ein Zusammenhang zwischen der Einschätzung der eigenen zeitlichen Belastung der Lehrer und der Häufigkeit der Kontakte zum Betrieb nicht eindeutig nachweisen.

Die bisherigen Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, daß Unterschiede in den Kontakthäufigkeiten zwischen Betrieb und Berufsschule im wesentlichen auf den zugrunde liegenden Ausbildungsberuf und auf unterschiedliche betriebliche Konstellationen zurückzuführen sind. Allerdings wird im Rahmen weiterer Analysen noch zu klären sein, inwieweit auch schulspezifische Gesichtspunkte die Kooperationspraxis prägen.

Häufigkeit der Kontakte und Stand der Kooperation

Die Häufigkeit der Kontakte zwischen Betrieb und Berufsschule sagt noch nichts über

den Stand der tatsächlichen Kooperation zwischen Betrieb und Schule aus. Den Kontakten zwischen den Vertretern von Schule und Betrieb können sehr unterschiedliche Anlässe zugrunde liegen. So sind sicherlich Kontakte aufgrund von Disziplinschwierigkeiten des Auszubildenden im Hinblick auf den Umfang der Kooperation anders einzuschätzen als Aktivitäten zur Abstimmung der Ausbildungsinhalte. Aus den bisherigen Ergebnissen geht hervor, daß es einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Quantität der Kontakte und der Qualität der Kooperationspraxis gibt. In weitergehenden Analysen soll dieser Frage später nachgegangen werden.

Kooperationspraxis der Ausbilder in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten haben die zentrale Aufgabe, die betriebliche Berufsausbildung insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben qualitativ zu ergänzen. Sie sollen diese Betriebe unterstützen, allen Auszubildenden eine breite Grundbildung sowie die Aneignung vertiefter Fachkenntnisse zu ermöglichen. Diese Ergänzungsaufgabe kann von den ÜBS nur in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen, aus denen die Lehrgangsteilnehmer kommen, sinnvoll wahrgenommen werden.

In diesem Abschnitt werden erste Ergebnisse zum Kooperationsverhalten der ÜBS-Ausbilder im alten Bundesgebiet mit den Ausbildungsbetrieben bzw. Berufsschulen wiedergegeben. Kontaktformen und -anlässe in der Kooperationspraxis der ÜBS-Ausbilder mit ihren berufsspezifischen Ausprägungen werden hierbei im Mittelpunkt stehen. Darüber hinaus werden einige Einflußfaktoren beschrieben, die die Unterschiede in der Kontakthäufigkeit von ÜBS-Ausbildern zu Betrieben und Berufsschulen erklären können.

Kontaktformen und -anlässe zwischen ÜBS und Betrieben

Der Anteil der befragten Ausbilder in westdeutschen Ausbildungsbetrieben, deren Auszubildende überbetriebliche Lehrgänge besuchen, differiert sehr stark nach Ausbildungsberufen. In der Bauwirtschaft ist z. B. die Entsendung der Auszubildenden in überbetriebliche Ergänzungslehrgänge durch die Ausbildungsordnung verbindlich für alle Ausbildungsbetriebe festgeschrieben. In den anderen Industrieberufen ist diese Entsendungsquote vergleichsweise gering, da die Ausbildung in diesen Berufen zum beträchtlichen Teil in Großbetrieben erfolgt, die ihrerseits auf überbetriebliche Ergänzungsmaßnahmen nicht angewiesen sind.

Berufsspezifische Unterschiede werden exemplarisch für die Ausbildungsberufe Maurer, Industriemechaniker/-in, Kfz-Mechaniker/-in, Elektroinstallateur/-in und Friseur/-in dargestellt. Bei der Interpretation der quantitativen Angaben wird berücksichtigt, daß ÜBS-Ausbilder eine größere Wahrscheinlichkeit haben, Kontakte zum anderen Lernort aufzunehmen als betriebliche Ausbilder, da sie für eine Vielzahl von Betrieben zuständig sind. Anders als bei der Situation von Berufsschulen und Betrieben muß hier berücksichtigt werden, daß bei den ÜBS die jeweilige Lehrgangsdauer nur wenige Wochen pro Jahr beträgt. Die Ergebnisse zur quantitativen Kooperationspraxis müssen daher bei den ÜBS-Ausbildern höhere Prozentwerte aufweisen als bei den Lehrern, aber auch höhere als bei den betrieblichen Ausbildern, für die im Regelfall nur eine ÜBS als Kooperationspartner in Frage kommt.

Kontakthäufigkeit

Der Anteil der betrieblichen Ausbilder, die mindestens einmal pro Jahr Kontakt zur ÜBS haben, liegt bei 66 Prozent. Immerhin 15 Prozent der Ausbilder, deren Auszubildende

überbetriebliche Lehrgänge besuchen, haben nie Kontakt zur ÜBS. Die Unterschiede in den Ausbildungsberufen sind beträchtlich. Mit 28 Prozent gibt fast jeder dritte betriebliche Ausbilder für Elektroinstallateure/-innen bzw. für Friseur/-innen an, nie Kontakt zu der ÜBS zu haben, in die sie ihre Auszubildenden entsenden. Fast jeder vierte Kfz-Ausbilder hat keinen Kontakt zur ÜBS. Bei den Ausbildern im Maurerberuf und im Beruf Industriemechaniker/-in liegt dieser Anteil bei nur vier Prozent.

Bei den ÜBS-Ausbildern wurde davon ausgegangen, daß die Kontakthäufigkeit zu Betrieben höher sein sollte als einmal jährlich, um ein Mindestmaß an Kooperation mit den Betrieben zu ermöglichen. Zwei von drei der befragten ÜBS-Ausbilder hatten in den letzten zwölf Monaten vierteljährlich und häufiger Kontakt zu Ausbildungsbetrieben. Der Anteil der ÜBS-Ausbilder, die seltener als einmal pro Vierteljahr Kontakt zu Ausbildungsbetrieben hatten, liegt bei rd. einem Drittel. Dieser Anteil läßt sich so deuten, daß trotz regelmäßiger Kontakte zu einigen wenigen Betrieben es immer noch zahlreiche Ausbildungsbetriebe gibt, zu denen kein oder nur ein sporadischer Kontakt besteht. Die Tendenz zu selteneren Betriebskontakten steigt, wenn die ÜBS-Ausbilder angeben, wegen beruflicher Belastung zu wenig Zeit zu haben und wenn sie die ÜBS-Ausstattung nur als ausreichend und schlechter beurteilen.

Die Art der Kontakte

Eine quantitative Darstellung der Kontakthäufigkeit sagt allein wenig über die tatsächlich praktizierte Kooperation zwischen Betrieb und ÜBS aus. Die Ausbilder wurden deshalb nach der Art der Kontakte gefragt, die sie in den vergangenen zwölf Monaten zu ÜBS bzw. Betrieb hatten. Das Einzelgespräch wurde von beiden Ausbildergruppen als häufigste Kontaktform genannt (Betriebsausbil-

der 47 und ÜBS-Ausbilder 70 Prozent). Eine weitere wichtige Kontaktmöglichkeit ist die gemeinsame Arbeit der Ausbilder in den Prüfungsausschüssen (Betriebsausbilder 26 und ÜBS-Ausbilder 39 Prozent). Darüber hinaus wurde auch der gemeinsame Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen genannt (Betriebsausbilder 15 und ÜBS-Ausbilder 32 Prozent). Gemeinsame Fachgruppensitzungen, Arbeitskreise oder Gesprächsrunden werden als lernortübergreifende Zusammenarbeit zwischen beiden Ausbildergruppen je nach Kontaktform nur von sieben bis 17 Prozent der Ausbilder realisiert.

Die regelmäßigen Ausbildertreffen bieten eine organisatorische und inhaltliche Kontinuität

Die Dominanz von Einzelgesprächen sowie die gemeinsame Arbeit in Prüfungsausschüssen zeigt sich in der berufsspezifischen Darstellung mit unterschiedlicher Ausprägung. Die deutlichsten Abweichungen von diesem Kontaktprofil gibt es bei den betrieblichen Ausbildern der Maurer. Die Einzelgespräche sind hier mit 51 Prozent ebenfalls die vorrangigste Kontaktform zur ÜBS. Alle anderen Nennungen liegen unter zehn Prozent. Bei den Friseurausbildern sind überdurchschnittlich häufig Ausbilderkontakte bei Weiterbildungsveranstaltungen (Betrieb 31 und ÜBS 64 Prozent), in Fachgruppensitzungen (Betrieb neun und ÜBS 52 Prozent) und Gesprächsrunden (Betrieb zwölf und ÜBS 28 Prozent) zu verzeichnen. Neben den Kontakten durch Einzelgespräche oder in Prüfungsausschüssen bieten diese regelmäßigen Ausbildungstreffen eine organisatorische und inhaltliche Kontinuität, die für eine Lernortkooperation wichtig ist. Die Ergebnisse zeigen, daß diese Möglichkeiten für eine konzeptionelle Zusammenarbeit in der beruflichen Erstausbildung zwischen Betrieb und ÜBS noch nicht sehr häufig genutzt werden.

Kontakthanlässe

Die betrieblichen und überbetrieblichen Ausbilder wurden nach den drei wichtigsten Anlässen für Kontakte zur ÜBS bzw. zum Betrieb gefragt. Demnach gehören in der derzeitig praktizierten Zusammenarbeit zwischen beiden Lernorten Fragen der Ausbildungsinhalte bei 22 Prozent der betrieblichen Ausbilder und Fragen der Ausbildungsmethoden bei 27 Prozent der überbetrieblichen Ausbilder zu den drei wichtigsten Kontakthanlässen. Gemeinsame Projekte sind für etwa jeden zehnten betrieblichen Ausbilder ein wichtiger Kontaktgrund. Dagegen gehören bei 40 Prozent der Betriebsausbilder zeitlich/organisatorische Abstimmungen, bei 44 Prozent Lernschwierigkeiten der Auszubildenden und bei 55 Prozent Fragen der Zwischen- und Abschlußprüfungen zur Gruppe der drei wichtigsten Anlässe für ÜBS-Kontakte.

Aus der Sicht eines Großteils der ÜBS-Ausbilder führen hauptsächlich Lernschwierigkeiten (78 Prozent) und Fragen der Zwischen- und Abschlußprüfung (56 Prozent) zu Kontakten zwischen ÜBS und Betrieben. Jeder zweite ÜBS-Ausbilder nennt Disziplinschwierigkeiten, während Fragen der zeitlichen und organisatorischen Abstimmung nur für jeden dritten zu den drei wichtigsten Kontakthanlässen gehört.

Bei der berufsspezifischen Darstellung weichen die Ausbilder für Maurer bzw. Friseur am deutlichsten von diesem Durchschnittsprofil für Kontakthanlässe ab. Bei den Maurerausbildern in ÜBS und Betrieb haben inhaltliche oder methodische Fragen sowie Prüfungen und Fragen der zeitlich-organisatorischen Abstimmung eine stark unterrepräsentierte Bedeutung, während Lern- und Disziplinschwierigkeiten (je nach Anlaß und Ausbildergruppe) für 69 bis 93 Prozent der Ausbilder zu den wichtigsten Kontakthanlässen zählen. Dagegen haben bei den Friseuren Ausbildungsmethoden (34 Prozent betriebl-

che Ausbilder) und gemeinsame Projekte (19 Prozent betriebliche Ausbilder) einen hohen Stellenwert für Kontakte zwischen ÜBS und Betrieb.

Kontakte zwischen ÜBS-Ausbildern und Berufsschullehrern

Von den im alten Bundesgebiet befragten Berufsschullehrern geben 65 Prozent an, daß ihre Berufsschüler an überbetrieblichen Lehrgängen teilnehmen. Von diesen Berufsschullehrern haben 41 Prozent persönlichen oder telefonischen Kontakt zur ÜBS. Der Ausbildungsberuf hat dabei erheblichen Einfluß auf die Existenz solcher Kontakte. So liegt zum Beispiel der Lehreranteil mit ÜBS-Kontakten in den Ausbildungsberufen Maurer, Elektroinstallateur und Friseur mit 70 Prozent und mehr deutlich höher als der Durchschnitt. Dabei handelt es sich jedoch vorrangig um telefonische und persönliche Einzelgespräche, denn nur sieben Prozent der Berufsschullehrer nehmen an regelmäßigen Zusammenkünften mit ÜBS-Vertretern teil. Dieses Ergebnis entspricht auf leicht höherem Anteilsniveau der Sicht der ÜBS-Ausbilder. Nur 17 Prozent der ÜBS-Ausbilder arbeiten in regelmäßigen Zusammenkünften mit Berufsschullehrern zusammen. Persönliche und telefonische Einzelgespräche bestimmen damit die Kontakte der ÜBS zur Berufsschule. Faktoren wie der Einsatz neuer Ausbildungsmethoden durch die ÜBS-Ausbilder und deren Teilnahme an berufspädagogischer Weiterbildung haben dabei einen positiven Einfluß auf die Kontaktaufnahme zwischen ÜBS und Berufsschule.

Einschätzung zum bisherigen Stand der Kooperation

Wie auch beim Verhältnis zwischen Betrieb und Schule ergeben sich Kontakte zwischen den Lernorten ÜBS, Betrieb und Schule häufig dann, wenn akute Probleme im Zusam-

menhang mit den Auszubildenden auftreten (Lern- und Disziplinschwierigkeiten) oder wenn es um zeitlich-organisatorische Absprachen geht, die sich in Einzelgesprächen kurzfristig klären lassen. Einen wichtigen Stellenwert in der derzeitigen Kooperationspraxis nimmt die gemeinsame Arbeit der Ausbilder in den Prüfungsausschüssen ein.

Eine Ausweitung der Zusammenarbeit wird von Ausbildern und Berufsschullehrern befürwortet

Inhaltliche und methodische Fragen haben je nach Ausbildungsberuf nur bei maximal einem Drittel der Ausbilder eine zentrale Bedeutung. Es kann davon ausgegangen werden, daß eine konzeptionelle, auf Ausbildungsinhalte und -methoden ausgerichtete Kooperation zwischen den Lernorten sich in regelmäßigen Zusammenkünften der Ausbilder realisieren läßt. Inwieweit eine solche inhaltliche Zusammenarbeit auch durch die Kontaktform der Einzelgespräche erfolgt, muß im weiteren Projektverlauf noch untersucht werden. Es wird vermutet, daß diese dominierende Kontaktform zwischen ÜBS und Betrieben der Klärung akuter Ausbildungsprobleme dient. Die bisherigen Ergebnisse deuten darauf hin, daß mit Ausnahme des Kooperationsfeldes „Zwischen- und Abschlußprüfungen“, ein reaktives Kooperationsverhalten vorherrscht und sich eine konzeptionell ausgerichtete Zusammenarbeit von ÜBS und Ausbildungsbetrieb bei der Mehrheit der Ausbildungsstätten noch nicht herausgebildet hat. Dies trifft in noch deutlicherer Form auf die Kontakte zwischen ÜBS und Berufsschule zu, wobei die Mehrheit der Berufsschullehrer (58 Prozent) gar keinen ÜBS-Kontakt pflegt. Aus der Perspektive der ÜBS finden sich dann Berufsschulkontakte, wenn der Einsatz neuer Aus-

bildungsmethoden und berufspädagogische Weiterbildung in der ÜBS praktiziert werden und der ÜBS-Ausbilder hierfür aufgeschlossen ist.

Mögliche Perspektiven der Kooperation

Erste Hinweise zu den möglichen Perspektiven einer Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen den Berufsbildungsstätten liefert eine Auswertung von Fragekomplexen, bei denen die Befragten zu unterschiedlichen Veränderungsvorschlägen Stellung nehmen sollten. Aus Platzgründen beschränkt sich die Darstellung auf die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule, Ergebnisse zu einem möglichen Ausbau der Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Berufsbildungsstätten werden zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlicht.

Eine Ausweitung der Zusammenarbeit wird sowohl von den Ausbildern in Betrieben als auch von den Berufsschullehrern und den Leitern von Berufsschulen befürwortet. 90 Prozent und mehr der Lehrer und der Leiter von Berufsschulen sprechen sich hierfür aus. Geringfügig zurückhaltender fällt die Zustimmung bei den Betrieben aus; hier votieren 13 Prozent gegen eine Ausweitung der Zusammenarbeit.

Auf die Frage, welches die wichtigsten Faktoren sind, die zu einem höheren Bedarf an Kooperation zwischen Schule und Betrieb führen, werden von den betrieblichen Ausbildern am häufigsten (71 Prozent) die erhöhten fachlichen Anforderungen an die Auszubildenden genannt. Es folgen mit 67 Prozent Nennungen die erhöhten Anforderungen an die Persönlichkeit des Auszubildenden und neue Technologien mit 59 Prozent. Wenige Ausbilder (38 Prozent) halten eine veränderte Arbeitsorganisation in den Betrieben für einen Grund, den Kontakt zu den Berufsschulen zu intensivieren.

Bei den Lehrern werden die Gewichte etwas anders verteilt. An erster und zweiter Stelle kommen bei ihnen die neuen Technologien (71 Prozent) und die erhöhten fachlichen Anforderungen (69 Prozent); an dritter Stelle werden mit einem Abstand von zehn Prozentpunkten erhöhte Anforderungen an die Persönlichkeit der Auszubildenden genannt. Wie bei den Ausbildern hält nur eine Minderheit von Lehrern eine veränderte Arbeitsorganisation in den Betrieben für einen wichtigen Faktor, der zu vermehrten Kontakten führt.

Betriebspraktika für Lehrer werden einhellig begrüßt

Die Schulleiter halten alle vier im Fragebogen angeführten Faktoren für nahezu gleichgewichtig. Die Anteilswerte, die eine Zustimmung signalisieren, bewegen sich zwischen 73 Prozent für die Arbeitsorganisation — also für den Faktor, der bei den Ausbildern und Lehrern den letzten Platz einnimmt — und jeweils 69 Prozent für die erhöhten fachlichen und persönlichen Anforderungen an die Auszubildenden.

Eine geringere Akzeptanz als die Frage nach einer Ausweitung der Zusammenarbeit findet die Vorstellung, „zur Verbesserung der Abstimmung zwischen den unterschiedlichen Lernorten . . . Gesamtausbildungspläne zu erarbeiten, die eine Zuordnung von Ausbildungsinhalten ermöglichen“. Zwei Drittel der betrieblichen Ausbilder und Berufsschullehrer stehen einer solchen Vorstellung positiv gegenüber; von den Berufsschulleitern halten sogar mehr als 70 Prozent solche Vorstellungen für geeignet, zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit zu kommen.

Die positive Grundhaltung der Befragten sinkt, wenn für die Zusammenarbeit ein verbindlicher Rahmen vorgeschlagen wird. Die Vorbehalte sind auf schulischer Seite größer

als bei den Betrieben. Insbesondere die Leiter der Berufsschulen können sich mehrheitlich nicht mit dieser Vorstellung identifizieren. Mehr als 60 Prozent lehnen eine solche Einbindung ab; bei den Berufsschullehrern tut dies noch mehr als die Hälfte, während von den Ausbildern rd. 60 Prozent dieser Vorstellung keine Absage erteilen.

Neben diesen recht allgemein gehaltenen Fragen nach möglichen Formen einer verbesserten Zusammenarbeit, wurde auch nach der Einführung bzw. Ausweitung von konkreten Aktivitäten und Maßnahmen gefragt, die die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit verbessern könnten. Hier zeigt die Befragung im großen und ganzen eine breite Zustimmung für die im Fragebogen aufgelisteten Maßnahmen.

Die Tabelle zeigt deutlich, daß bei fünf der acht abgefragten Maßnahmen weniger betriebliche Ausbilder als Lehrer und Schulleiter eine Ausweitung bzw. Einführung für sinnvoll halten. Vor allem Praktika von Ausbildern in der Schule treffen bei weniger als der Hälfte der Ausbilder auf Zustimmung; aber auch die Zustimmung bei Lehrern und

Schulleitern hält sich in engen Grenzen. Diese Maßnahme findet als einzige bei allen drei Gruppen der Befragten eine Zustimmungquote von weniger als 60 Prozent. Betriebspraktika für Lehrer hingegen werden von der schulischen Seite nahezu einhellig und bei den betrieblichen Ausbildern von nahezu vier Fünfteln begrüßt.

Zusammenfassend kann aufgrund der ersten Ergebnisse der Befragung festgestellt werden, daß die Grundvoraussetzungen zur Kooperation — Häufigkeit, Anlässe und Entwicklung der Kontakte — sich nach Ausbildungsberuf und betrieblichen Ausgangskonstellationen sehr unterschiedlich darstellen, dabei stimmen die Aussagen der Vertreter der einzelnen Lernorte häufig in bemerkenswertem Maße überein. Von den Betroffenen wird ein starkes Bedürfnis nach einer Verbesserung der Zusammenarbeit zum Ausdruck gebracht. Weitere Analysen der Ergebnisse aus den repräsentativen Erhebungen sowie vertiefende Fallstudien in ausgewählten Berufen sollen die Grundlage für die Entwicklung von realisierungsfähigen Verbesserungsvorschlägen im Bereich der Lernortkooperation legen.

Einschätzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit (in Prozent)

	Lehrer		Schulleiter		Ausbilder	
	sinnvoll	nicht sinnvoll	sinnvoll	nicht sinnvoll	sinnvoll	nicht sinnvoll
Betriebspraktika für Lehrer	91	9	94	6	79	21
Berücksichtigung der betrieblichen Ausbildungspläne in der Schule	66	34	58	42	65	35
Praktika von Ausbildern in der Schule	53	47	59	41	48	52
gemeinsame Projekte	84	16	88	12	74	26
gemeinsame Weiterbildung	82	18	83	17	73	27
regelmäßige Gespräche zur inhaltlichen und zeitlichen Abstimmung	82	18	85	15	84	16
gemeinsame Förderung/ Beratung von Auszubildenden	89	11	81	19	82	18
Berücksichtigung von Leistungen in der Schule bei der Abschlußprüfung	95	5	97	3	73	27

Anmerkungen:

¹ Um berufsspezifische Analysen zu ermöglichen, wurde die Befragung schwerpunktmäßig in elf stark besetzten Ausbildungsberufen durchgeführt:

- Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau
- Industriekaufmann / Industriekauffrau
- Einzelhandelskaufmann / Einzelhandelskauffrau
- Industriemechaniker / Industriemechanikerin
- Energieelektroniker / Energieelektronikerin
- Maurer
- Elektroinstallateur / Elektroinstallateurin
- Fleischer / Fleischerin
- Friseur / Friseurin
- Kfz-Mechaniker / Kfz-Mechanikerin
- Koch / Köchin.

Die Darstellung in diesem Aufsatz stützt sich auf rd. 90 Prozent erfasste Fälle der tatsächlich durchgeführten Befragungen.

² Zur Rücklaufkontrolle bei den Betrieben wurde eine zusätzliche telefonische Befragung bei rd. 500 Betrieben durchgeführt. Ein Vergleich dieser Befragungsergebnisse mit den Ergebnissen der schriftlichen Erhebung hat keine nennenswerten Differenzen aufgezeigt, so daß auch hier von einer repräsentativen Stichprobe gesprochen werden kann.

³ Bei der Logit-Analyse handelt es sich um ein statistisches Verfahren zur Analyse von Zusammenhängen zwischen qualitativen Variablen.

⁴ Für Betriebe, bei denen beide Voraussetzungen vorliegen, erhöht sich das relative „Risiko“ der kontaktintensiven zu den weniger kontaktintensiven Betrieben um 64 Prozent gegenüber dem Gesamtdurchschnitt.

⁵ Der Wert für die Erhöhung des relativen „Risikos“ liegt bei ca. 30 Prozent.

⁶ In der Gruppe der größeren Betriebe steigt das relative „Risiko“, also die Relation „kontaktintensive, weniger kontaktintensive Betriebe“ um 70 Prozent im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt.

⁷ Hier liegt der Wert für die Steigerung des relativen „Risikos“ bei 70 im Vergleich zu 30 Prozent im IHK-Bereich.

Hilfe zur Selbsthilfe in den Baltischen Staaten

Dietrich Elchlepp



Regierungsdirektor in der Abteilung Recht und Förderung der beruflichen Bildung beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft in Bonn

Angelika Schmidtman-Ehnert



Diplomhandelslehrerin, Diplomkauffrau, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 2.4 „Personal in der beruflichen Bildung und Ausbilderförderung; Arbeitsbereich: Ausbilderförderung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Die Umgestaltung der früheren Planwirtschaft in eine soziale Marktwirtschaft stellt die Berufsbildungsexperten in den baltischen Ländern beim Aufbau neuer Berufsbildungssysteme vor große Herausforderungen. Der Beitrag informiert über die gegenwärtige Phase der wirtschaftlichen Umgestaltung, die Lage in der beruflichen Bildung sowie die Ansätze zur Lösung der anstehenden Probleme. Den Ausführungen liegt ein Informations- und Erfahrungsaustausch¹ zugrunde, der im Rahmen der neu geschlossenen Kooperationsabkommen für die Aus- und Fortbildung von Fachkräften in der beruflichen Bildung zustande kam.

Ausgangslage

Seit ihrer politischen Unabhängigkeit stehen die baltischen Länder vor großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Dies beeinträchtigt die Reformen in der beruflichen Bildung. Die Reformen kommen nur langsam voran, da finanzielle Mittel fehlen.

Wie in den Staaten Mittel- und Osteuropas bestehen auch in den baltischen Ländern besondere Erwartungen hinsichtlich einer Zusammenarbeit im Berufsbildungsbereich mit der Bundesrepublik Deutschland. Außerdem wünscht man einen Erfahrungsaustausch mit anderen mittel- und osteuropäischen Staaten, um Fehler zu vermeiden, die dort bei der

Umgestaltung der Wirtschaftssysteme gemacht wurden. Besondere Erwartungen werden an das Erfahrungswissen der Bundesrepublik mit dem Umstellungsprozeß in den neuen Bundesländern geknüpft, das nutzbringend eingebracht werden könnte.

Die baltischen Länder haben mit extrem schwierigen Ausgangssituationen zu tun. Die Entwicklung im Handel mit den Staaten der früheren Sowjetunion hat in den vergangenen drei Jahren zu einem großen Produktionsrückgang geführt. Dieser Rückgang wurde durch einen enormen Preisanstieg für den Import von Rohstoffen, insbesondere für Rohöl aus Rußland, verstärkt; das führte gleichzeitig zu einer erheblichen Verteuerung der Exportartikel des Landes. So schätzt man, daß z. B. in Litauen das Brutto-sozialprodukt seit 1990 um 30 Prozent gesunken ist, während die Verbraucherpreise dramatisch gestiegen sind. In Lettland soll sich die Zahl der Arbeitsplätze von 1991 bis 1992 um 37 Prozent verringert haben. In Zukunft wird mit weiteren hohen Verlusten gerechnet. In den anderen Ländern werden die Arbeitsplätze zum Teil noch künstlich erhalten, da die Privatisierung noch bevorsteht bzw. erst ganz allmählich voranschreitet.

Die in den baltischen Ländern ansässigen Industriezweige waren ursprünglich ganz auf die Bedarfssituation in der ehemaligen Sowjetunion ausgerichtet und gezielt aufgebaut. Jetzt besteht die Notwendigkeit, neue Produktionszweige für den Westhandel aufzubauen. Gute Chancen sieht man z. B. in der Holzveredelung und im Textil- und Dienstleistungsbereich. In der metallverarbeitenden Industrie bestehen punktuell Kooperationsabkommen mit westlichen Produzenten.

Die Baltischen Staaten gehen jedoch davon aus, daß die Nachfolgestaaten der Sowjetunion auch in Zukunft ihre größten Handelspartner bleiben werden, auch wenn derzeit die Beziehungen auf einen Tiefstand gesun-

ken sind. Untereinander haben die Baltischen Staaten ein Freihandelsabkommen und eine Zollunion beschlossen.

Die Neuorientierung und Umstrukturierung an westliche Maßstäbe bringt auch ein gezieltes Interesse an einer Fortbildung der Fach- und Lehrkräfte insbesondere in Deutschland mit sich. Dies betrifft nicht nur den metallverarbeitenden oder landwirtschaftlichen Bereich, sondern insbesondere den kaufmännischen Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung als stützende Säule beim Übergang einer Planwirtschaft in eine Marktwirtschaft. Es gibt weder in den Firmen noch in den Berufsschulen kaufmännische Ausbildungsgänge in unserem Sinne. Deshalb wurde auf dem Gebiet der Bildung und insbesondere der beruflichen Bildung eine verstärkte Zusammenarbeit vereinbart bzw. bereits aufgenommen.

In allen drei Ländern werden zur Zeit Berufsbildungsgesetze erarbeitet. Tendenziell orientieren sich die baltischen Länder an einer mehr praxisorientierten Berufsausbildung nach den in der Bundesrepublik vorhandenen Qualitätsmaßstäben, auch wenn sie zur Zeit noch nicht nutzbar sind. Besonders Interesse gilt auch dem Modell der Zusammenarbeit der für die Berufsbildung Verantwortlichen bzw. der Sozialparteien. Dabei wird immer wieder Interesse für die Kammer-systeme gezeigt, die allerdings erst vereinzelt und langsam entstehen.

Als besondere Hemmnisse bei der Durchführung von Reformen werden das „alte Denken“ in den Fachministerien, der Verlust der betrieblichen Ausbildungsplätze in den Betriebsberufsschulen, die in bezug auf neue Technologien und neue kaufmännische Inhalte noch fehlende Qualifikation der Fachlehrer/-innen und Ausbilder/-innen, das Fehlen von Fachkräften für die Reform der Berufsbildung sowie das Fehlen eines Systems zur Verbreitung neuer Erkenntnisse im eigenen Land genannt. Außerdem fehlen

dort, wo moderne Produktionen eingeführt werden sollen, die erforderlichen Finanzmittel für die Ausstattung der Lehrwerkstätten und für neue Planstellen.

Als hilfreich werden deshalb alle Möglichkeiten betrachtet, im westlichen Ausland, d. h. in Deutschland, Schweden, Finnland oder Dänemark, die eigenen Fachlehrer/-innen bzw. betrieblichen Ausbilder/-innen fortzubilden und mit westlicher Hilfe Modellzentren für die Ausbildung und Lehrerfortbildung aufzubauen.

Litauen

Wirtschaftliche Lage und Entwicklungen in der beruflichen Bildung

Die gegenwärtige wirtschaftliche Lage und die Unsicherheit über das Fortbestehen von Betrieben äußern sich auch in dem Mangel an verlässlichen Aussagen zum Bedarf beruflicher Qualifikation. Die stärkste Privatisierung geht derzeit von Kleinbetrieben, in erster Linie von Handwerksbetrieben aus. Eine Privatisierung der traditionellen Produktionsbetriebe hat dagegen noch nicht stattgefunden.

Neben der Suche nach neuen absatzfähigen Produkten und dem Erschließen neuer Märkte macht den Betrieben die Lieferung einiger bisher problemlos importierter Rohstoffe besondere Schwierigkeiten. Das betrifft vor allem den Metallbereich, gilt jedoch auch für die Rohstoffe im Textilbereich. Der Textilindustrie gelang es allerdings, die zuvor importierte Baumwolle durch selbst angebauten Flachs zu ersetzen.

Durch die größtenteils noch ausstehenden Umstrukturierungen der Betriebe und den damit einhergehenden Personalabbau sinkt das Interesse der Betriebe an der Berufsausbildung. Auch von neugegründeten Betrieben wird die berufliche Bildung als zusätzli-

che Belastung und Kostenfaktor betrachtet, weniger jedoch als Zukunftsinvestition in Humankapital.

Der Aufbau von Organisationen, die das System der sozialen Marktwirtschaft unterstützen, bereitet derzeit noch einige Probleme. Die Gründung eines „Nationalrates für Berufsbildung“, in dem Arbeitgeber, Gewerkschaften und Staat vertreten sein sollen, steht bevor. Von staatlicher Seite wird ein Informationsbedarf zu folgenden Problemkreisen geäußert:

- Kompetenzverteilung im Rahmen der Entstehung von Ausbildungsordnungen
- Überwachung der Berufsbildung und somit der Kammerstrukturen
- Aufgaben des Staates und der Sozialpartner
- Finanzierung der Berufsausbildung
- Ausbildungsverträge
- Aufgaben und Pflichten im Rahmen der Ausbildung.

Geplant ist auch die Schaffung eines Komitees, das mit den Kammern kooperieren soll. An einem Berufsbildungsgesetz wird schon seit einiger Zeit gearbeitet. Großes Interesse wird der in Deutschland praktizierten dualen Berufsausbildung entgegengebracht. Die Unsicherheit über das Fortbestehen der Betriebe zeigt allerdings auch hier ihre Folgen in der zur Zeit mangelnden Bereitschaft, „Praxisplätze“ für eine duale Berufsausbildung zur Verfügung zu stellen. Ebenso existieren unklare Vorstellungen über deren Finanzierung.

Geplante Maßnahmen

Im Rahmen der Hilfen hat ein Modellzentrum in Vilnius mit Schwerpunkt der kaufmännischen Berufsausbildung Priorität. Außerdem soll eine Berufsschule für Bauwirtschaft in Kaunas mit modernen Holzbearbeitungsmaschinen ausgestaltet werden.

Beim Aufbau des Modellzentrums in Vilnius mit dem Ziel einer überregionalen Ausstrahlungskraft und einer breiten Multiplikatorenwirkung für weitere Berufsschulen und Betriebe muß neben der Investition an technischen Geräten auch in die Erhaltung und Modernisierung des Gebäudes investiert werden. Das Zentrum wird sich der Lehrerfortbildung, der Ausbildung von Schülern und der Fortbildung von Arbeitnehmern und Existenzgründern unter Einbeziehung örtlicher Betriebe und der Kammer widmen.

Für dieses Zentrum konnten bereits Partnerbetriebe zur Unterstützung bei der Vermittlung des Praxisanteils in der kaufmännischen Ausbildung gewonnen werden. Der erste Ausbildungsgang soll bereits 1993 beginnen. Die Weiterbildung der Fachlehrer/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen für dieses Zentrum wird in Hamburg stattfinden. Die kürzere Weiterbildung der Fachkräfte aus den Berufsbereichen Bauwirtschaft, Metall- und Holzverarbeitung in Kaunas wurde gerade beendet.

Lettland

Wirtschaftliche Lage und Entwicklungen in der beruflichen Bildung

Neben den metallverarbeitenden Sektoren spielen landwirtschaftliche und holzverarbeitende Wirtschaftsbereiche eine bedeutende Rolle. Jedoch zeigen sich auch in Lettland beim Import von Öl und Rohstoffen aus der früheren UdSSR für die metallverarbeitende und Textilindustrie große Engpässe.

Erhebliche Sorgen bereitet auch die für den Winter 92/93 in allen Wirtschaftsbereichen prognostizierte Arbeitslosigkeit. Nach aktueller Information² befindet sich die lettische Wirtschaft zur Zeit in einer katastrophalen Lage, ohne daß sich eine baldige Besserung abzeichnet.

1992 fielen 37 Prozent der Arbeitsplätze — vor allem im produzierenden Gewerbe — im Vergleich zum Vorjahr weg; 1993 rechnet man mit einem Rückgang um 30 Prozent. Im Rahmen der Wirtschaftsreform soll vor allem der kaufmännische und der Dienstleistungsbereich entwickelt werden.

Existenzgründungen und Privatisierungen staatlicher Betriebe hatten bisher keine nennenswerten Auswirkungen.

Von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der Wirtschaftsreform wird eine effiziente Berufsausbildung gesehen, jedoch sind die Sozialpartner noch nicht in der Lage, hier zu unterstützen. Wegen fehlender Existenzgründungen und der unsicheren wirtschaftlichen Lage wird es derzeit auch als problematisch eingeschätzt, Betriebe als zweiten Partner eines dualen Ausbildungssystems neben der Berufsschule zu gewinnen.

Die Betriebe wollen zur Zeit weder ausbilden noch die Finanzierung für eine Ausbildung mittragen.

In Lettland genießt das deutsche Berufsbildungssystem einen hohen Stellenwert. Dieses soll nach lettischen Vorstellungen jedoch nicht ungesehen übernommen, sondern es soll kritisch geprüft werden, was für das eigene Land von Vorteil ist. Ein Berufsbildungsgesetz und ein Überwachungsorgan der beruflichen Bildung (Kammern) existieren noch nicht, jedoch wurde eine erste Kooperation mit einer deutschen Kammer vereinbart.

Die drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung auf der Basis der 9. Klasse war bisher überwiegend theoretisch geprägt. Sie vermittelt in den ersten beiden Jahren größtenteils allgemeinbildende Fächer, die Fachausbildung besaß nur einen niedrigen Stellenwert. Dies soll geändert werden. Mit der Überarbeitung der Lehrpläne wurde bereits teilweise begonnen.

Geplante Maßnahmen

In Lettland ist in einer großen technischen Schule, die früher einem renommierten Betrieb der Elektroindustrie angegliedert war, der Aufbau eines Modellzentrums geplant, das neben der Berufsausbildung vor allem der Weiterbildung für Lehrer/-innen und Ausbilder/-innen dient. Es soll auch von anderen Personengruppen aus Berufsschulen, Betrieben und Weiterbildungseinrichtungen genutzt werden und eine Transferwirkung für die gesamte Region enthalten. Das dafür entwickelte Curriculum sollte richtungweisenden Charakter für andere Bildungsstätten in der Weiterbildung besitzen. Neben der fachlichen Weiterbildung ist geplant, das Modellzentrum vor allem für die didaktisch-methodische Arbeit zu nutzen.

Der Weg dahin umfaßt:

- Eine fachliche und pädagogische Fortbildung von Fachlehrern und Meistern in Deutschland in den Bereichen CNC-Technik, elektronische Datenverarbeitung, Schweißtechnik, Ökonomie/soziale Marktwirtschaft, Kommunikationstechnik und Holz. Die Fortbildungsteilnehmer sollen während der Fortbildung mit der Erstellung von Lehr- und Lernmaterialien betraut werden und bei der Auswahl von Geräten und Maschinen für die Werkstattausstattung beteiligt sein. Es ist vorgesehen, die Fortbildungsteilnehmer später als Multiplikatoren in der Lehrerfortbildung einzusetzen. Für die sprachliche Vorbereitung der Teilnehmer wurde eine deutsche Sprachlehrerin nach Riga entsandt.
- Eine Ausstattungshilfe für das Zentrum in den oben genannten Bereichen.
- Ferner soll mit deutscher Hilfe ein Konzept für die kaufmännische Berufsausbildung erarbeitet werden, die in ihrer Struktur und Vielfalt Rücksicht auf eine fehlende Differenzierung in der Wirtschaft nimmt. Hier wird völliges Neuland beschritten. Die späteren Fachlehrer/-innen für die vierjährigen bzw. zweieinhalbjährigen (für Abiturienten) Ausbildungsgänge werden in Deutschland stufenweise fortgebildet.

Estland

Wirtschaftliche Lage und Entwicklungen in der beruflichen Bildung

Auch in Estland wird die gegenwärtige wirtschaftliche Lage als sehr problematisch eingeschätzt. Von 1985 bis 1992 wurde ein Umsatzrückgang von etwa 60 Prozent in der Industrieproduktion verzeichnet. Zu berücksichtigen ist dabei, daß Estland in der Vergangenheit nur ein Drittel der Industrieproduktion zur eigenen Verfügung nutzen konnte. Die industrielle Produktion, bisher auf dem Import von Rohstoffen basierend, ist inzwischen aus Gründen der Unabhängigkeit stärker auf den heimischen Rohstoffmarkt ausgerichtet worden.

Eine größere Privatisierungswelle der Betriebe wird angestrebt. Einige Großbetriebe wurden bereits in Aktiengesellschaften (z. T. verbunden mit der Ausgabe von Belegschaftsaktien) umgewandelt.

Von estnischer Seite wurde nachdrücklich der Wunsch geäußert, die Zusammenarbeit mit der Bundesrepublik Deutschland zu intensivieren und wieder an frühere Kontakte — Estland und Deutschland verbindet eine jahrhundertlange Tradition der wirtschaftlichen und kulturellen Beziehung — anzuknüpfen. Dabei bemüht sich die estnische Regierung um den eigenen „richtigen Weg“ in der beruflichen Bildung. Estland verfügt zwar in der Berufsausbildung bereits über zahlreiche Kontakte zu den nordischen Staaten, diese reichen nach dortiger Sicht jedoch für die Umgestaltung des gesamten Ausbildungssystems nicht aus. Zur Zeit nutzt man die Phase zum Auswerten und Sortieren bereits durchgeführter Projekte, um auf dieser Basis die „richtigen“ Entscheidungen zu treffen.

Von der in der Vergangenheit starken Betonung der Berufsausbildung auf dem Bereich der Großindustrie will man sich lösen. Dies

bedeutet allerdings auch eine Umorientierung der Berufsausbildung auf Klein- und Mittelbetriebe.

Fehlende neue Technologien und unzureichende Lehr- und Lernmaterialien weisen auf weitere defizitäre Bereiche hin. Als schwierig erweist sich auch die Entwicklung eines Berufsbildungsgesetzes.

Geplante Maßnahmen

In Tallinn wird die Errichtung eines Modellzentrums für den Metall- und Elektrobereich vorbereitet. Standort sind eine Schule für metallverarbeitende Berufe, die in Verbindung mit entsprechenden Spezialbetrieben steht, und eine Schule für Leichtindustrie, in der verschiedene Berufe des Textilbereichs ausgebildet werden.

Zwar werden von estnischer Seite beide Richtungen als zukunftsorientierte Berufsausbildungsbereiche angesehen, jedoch wird der Textilindustrie auch weiterhin eine bedeutende volkswirtschaftliche Rolle zugeschrieben. Auch hier ist vorgesehen, daß das geplante Modellzentrum richtungweisenden Charakter in der Aus- und Weiterbildung für das gesamte Land erhalten soll.

Im Rahmen dieser Fördermaßnahmen wurden vereinbart:

- Eine fachliche, fachübergreifende, methodische und pädagogische Weiterbildung der Fachlehrer und Ausbilder aus metallverarbeitenden und elektrotechnischen sowie aus Textil-, Handels- und Wirtschaftsberufen in Deutschland.
- Technische Ausstattungshilfen für die Berufsschule für Metallverarbeitung in Tallinn. Vorgesehen sind im Metallbereich moderne Schweißplätze für verschiedene Schweißtechniken und im Elektrobereich (Steuerungstechnik) Schulungsplätze für Hydraulik/Elektrohydraulik und speicherprogrammierbare Steuerung.
- Ein weiterer Schwerpunkt der Zusammenarbeit soll auch der kaufmännische Bereich sein.

Reform der Berufsbildungssysteme in den baltischen Ländern

Um zu einer für die Baltischen Staaten eigenen und zukunftsweisenden Konzeption ihres Berufsbildungswesens zu gelangen, sind in der jetzigen Phase in erster Linie ein Informationsaustausch, die Analyse unterschiedlicher Modelle und die rasche Weiterbildung von Multiplikatoren für die landesweite Weiterbildung der Fachlehrer/Ausbilder erforderlich.

Bisher ungelöst sind die Verantwortungsreiche und Zuständigkeiten für die Berufsausbildung, insbesondere die Anbindung und Organisation der praxisorientierten Berufsausbildung. Da sowohl die neu gegründeten als auch die noch bestehenden traditionellen Betriebe in der gegenwärtigen Phase keinen Beitrag zur Finanzierung und Durchführung der Berufsausbildung leisten können, bzw. andere Prioritäten setzen, haben zunächst die Regierungen die finanziellen Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten übernommen. Ob die in der Entstehungsphase befindlichen Kammern in der Berufsausbildung ähnliche Zuständigkeiten wie in Deutschland übernehmen werden, scheint zum Teil noch ungewiß.

Als hindernd erweisen sich auch die noch fehlenden demokratischen Strukturen und die damit noch nicht ausreichend vorhandene Entwicklung von Eigeninitiative und Verantwortung.

Übergreifende und allgemeine Reformansätze

Zu den derzeit dringendsten Reformvorhaben gehören

- die Erarbeitung von Berufsbildungsgesetzen und die Schaffung neuer Strukturen zur Organisation und Überwachung der Berufsausbildung

- die Entwicklung neuer Finanzierungsmodelle in der Berufsausbildung, wie z. B. die Einführung einer Fondsbildung zur Sicherung von Qualität und Quantität
- das Anknüpfen an frühere Bildungstraditionen, insbesondere der des Handwerks im jeweiligen Land
- mehr Klarheit über die künftigen Berufsbildungsstrukturen und den Fachkräftebedarf
- die Entstehung von neuen, auf marktwirtschaftliche Rahmenbedingungen ausgerichteten Weiterbildungskonzepten für das Lehr- und Ausbildungspersonal und die eigenverantwortliche Lehrplan- und Unterrichtsgestaltung durch die dort Tätigen
- sowie ganz vordringlich eine Neukonzeption der Lehrpläne und Lerninhalte, gerade bei Berufen, die den modernen technologischen Anforderungen nicht mehr entsprechen oder für bisher nicht vorhandene kaufmännische Ausbildungs- und Weiterbildungsgänge.

In der Situation der Finanzierungsengpässe bilden in einigen Berufsbereichen die „Produktionsschulen“ nachahmenswerte Modelle, die einerseits die finanziellen Voraussetzungen in den Berufsschulen verbessern und andererseits dadurch z. B. konkrete Auftragsarbeit — Lernen am Realprozeß — ermöglichen und letztlich ein Ausbildungsprodukt produzieren, das sich durch einen hohen Gebrauchswert auszeichnet.

Ansatzpunkte für unterstützende Maßnahmen

In der gegenwärtigen Phase der Neuorientierung in den baltischen Ländern kommt es für die beratenden und sie unterstützenden Staaten darauf an, Sensibilität im Umgang miteinander zu zeigen und Kultur, Tradition und Erfahrung des jeweils anderen zu achten. Eine finanzielle Hilfe von Seiten der Bundesrepublik sollte dabei als „Hilfe zur Selbsthilfe“ eingesetzt werden, die begrenzten Ressourcen zentrieren und Unterstützungsmöglichkeiten (auch anderer Staaten) bündeln.

Ansatzpunkte für unterstützende Maßnahmen zeigen sich in

- Expertengesprächen und -beratung im Rahmen von Studienaufenthalten in der Bundesrepublik Deutschland und in anderen, vor allem skandinavischen Ländern
- Entwicklung von Weiterbildungskonzepten und Durchführung von Programmen, die Wert auf die Vermittlung von integrierten, inhaltlich-methodischen Gesichtspunkten legen und darauf abstellen, in Selbstverantwortung unter Freisetzung pädagogischer Kompetenzen zur eigenen Curriculumentwicklung zu gelangen
- Weiterbildung von Multiplikatoren, die darin unterstützt werden sollen, curriculare Planung und Implementationen im Heimatland eigenständig vorzunehmen
- Informationen, Beratungsgespräche und Weiterbildungsprogramme über den bisher stark vernachlässigten kaufmännischen Bereich der Berufsausbildung und den Dienstleistungsbereich
- Bereitstellung von Lehr- und Lernmaterialien insbesondere für den kaufmännischen Bereich und Unterstützung beim Erstellen der Unterlagen zu Ausbildungszwecken
- Unterstützung in der Fremdsprachenausbildung „Deutsch“ — z. B. durch Sprachlehrer/-innen aus der Bundesrepublik, künftig auch mit Sonderqualifikation des Wirtschaftsvokabulars
- Beratungsgespräche und Weiterbildungsangebote zur Unterstützung beim Aufbau von Klein- und Mittelbetrieben und dabei insbesondere dem Handwerk
- modellhafte ergänzende Ausstattungshilfen für eine erweiterte Fachbildung bzw. eine technische Erstausrüstung für die kaufmännische Berufsausbildung.

Unterstützung konkreter Modellvorhaben

Die konzeptionelle Vorbereitung der Modellvorhaben, die Prozeßbegleitung, der Transfer, die spätere Implementation in den jewei-

ligen Ländern und somit auch die Verantwortung für das Gelingen des Vorhabens sollte von einem Expertenteam mit Vertretern der Regierung, des Projektträgers sowie des Lehrpersonals gemeinsam unterstützt werden. Dabei ist es sinnvoll, die Erfahrungen und Ergebnisse vergleichbarer anderer Projekte bzw. Vorhaben der neuen Bundesländer und aus anderen Ländern Mittel- und Osteuropas auszuwerten und deren Ergebnisse mit einzubeziehen.

Die eingangs beschriebenen Modellvorhaben schließen allesamt die Unterstützung für eine Weiterbildung des Ausbildungspersonals ein. In die Weiterbildung im Multiplikatorensinne sollten unterschiedliche Zielgruppen, bestehend aus Betriebspraktikern — soweit sie zum jetzigen Zeitpunkt zu gewinnen sind —, Lehrern der Berufsschule und solchen Experten einbezogen werden, die später in der Aus- und Weiterbildung tätig werden. Durch eine mit so unterschiedlichen Funktionen zusammengesetzte Gruppe können gleichzeitig die Ziele der Kooperation, des miteinander und voneinander Lernens und der Verzahnung von Theorie und Praxis in der Weiterbildung praktiziert werden. Eine solche Zusammensetzung besäße eine Stützfunktion, um für eine spätere Umsetzung die neuen Konzepte auf eine breite Basis zu stellen und dadurch eine höhere Akzeptanz durch das Vertreten sein verschiedener Ebenen zu erhalten.

Dabei werden

- Veränderungen akzeptiert über Verständnisbildung
- Verständnis wächst über Verständigungs- (impulse)
- Verständigung wird erleichtert durch Veränderungserfahrungen.

Ebenso sollte bei der Qualifikationsvermittlung Wert darauf gelegt werden, die fachlichen, methodischen, personalen und sozialen Kompetenzen der Teilnehmer gleichermaßen mit einzubeziehen. Dabei kann nach den Prinzipien einer „ganzheitlichen Qualifikation“ vorgegangen werden, indem die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse nicht mehr losgelöst voneinander gelehrt und ge-

lernt, sondern miteinander verzahnt werden. Der in hiesigen neuen Ausbildungsordnungen zugrunde gelegte Qualifikationsbegriff, der den selbständig planenden, verantwortlich handelnden sowie kontrollierenden künftigen Facharbeiter/Fachangestellten in den Mittelpunkt stellt, kann auch bei diesem Curriculumansatz zur Grundlage der Aus- und Weiterbildungsüberlegungen gemacht werden. Die für den Ausbildungsprozeß formulierten Ansprüche der modernen methodischen Vorgehensweisen müssen sich ebenso in der Weiterbildung verwirklichen lassen (pädagogischer Doppeldecker). Eine nach traditionellem Fächerkanon praktizierte Weiterbildung mit einer davon losgelösten methodischen Qualifizierung würde dabei zwangsläufig zu kurz greifen und nicht zur Bewältigung der neuen vielschichtigen Anforderungen und zu einem Umgehen mit ungewohnten und ungeübten Situationen beitragen.

Das Weiterbildungskonzept sollte innovations- und projektorientierten und somit ganzheitlichen Ansprüchen folgen und dabei bereits ein Beispiel bilden für die Vorgehensweise in den geplanten Modellzentren vor Ort. Damit ergäbe sich die Chance, bereits frühzeitig eine Vielzahl von Impulsen zu setzen und kreativ mit den Problemen der Teilnehmer umzugehen, so daß sie selbst Modellcharakter für das künftige Zentrum in den Heimatländern erhält.

Die fachliche Weiterbildung im kaufmännischen Bereich kann den Prinzipien einer entscheidungsorientierten Wirtschaftslehre folgen, nach Modulen aufgebaut orientiert sein und die Vermittlung von Fachinhalten mit problemorientierten Fragestellungen verknüpfen, Vergleiche ziehen und daraus Entscheidungen treffen. Der Funktion des kaufmännischen Handelns kommt gerade beim Übergang in eine Marktwirtschaft eine zentrale Bedeutung zu. Der Kaufmann ist sozusagen Motor des Ganzen, er unterliegt wirtschaftlichem Denken und Handeln, falls er sich am Markt bewähren möchte; er fungiert als Innovationshelfer und Vermittler bzw. Vermarkter von Produkten.

Resümee

Die in den baltischen Ländern geplanten Modellzentren haben die Chance, innovationsorientiert vorzugehen und offen zu sein für neue Zielgruppen, neue Inhalte und neue methodische Ansätze. Wenn ein solches Vorgehen gewählt würde, bei dem die beruflichen Schwierigkeiten der Beteiligten zur Sprache kämen, aber auch konkrete Probleme aus den Betrieben diskutiert und bearbeitet würden, so daß Lösungsmöglichkeiten unmittelbar in die Betriebe zurückfließen könnten, so würde diese Herangehensweise allen Beteiligten, aber vor allem auch den Betrieben den für sie erkennbaren Nutzen einer Aus- und Weiterbildung besonders deutlich machen. Die aus dem Alltag eingebrachten Probleme würden überall dort den Lehrgegenstand und Lerngegenstand im Unterrichtsprozeß bilden, wo immer sich die dringende Notwendigkeit ergibt. Eine so angelegte Weiterbildung ist dabei auch immer eine Hilfe zur Selbsthilfe, sie fördert Selbständigkeit und Eigeninitiative; sie entspricht lebendigem Lehren und Lernen und sie setzt an den Problemen der Lernenden/Betroffenen an.

Anmerkungen:

¹ Von deutscher Seite fanden vom 24. bis 26. 6. 1992 und vom 14. bis 16. 9. 1992 unter Beteiligung von Berufsbildungsexperten Reisen nach Litauen, Lettland und Estland statt. Expertengruppen hielten sich auf

• 22.–24. 6. 1992 — Vilnius, Litauen

• 25.–26. 6. 1992 — Riga, Lettland

• 26.–27. 10. 1992 — Deutsch-Litauische Fachgespräche über die Zusammenarbeit in der Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften der Wirtschaft in Bonn, Auswärtiges Amt

• 29.–30. 10. 1992 — Deutsch-Lettische Fachgespräche über die Zusammenarbeit in der Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften der Wirtschaft in Bonn, Auswärtiges Amt

• 17.–19. 1. 1993, Riga, Problemanalyse von Minister Piebalgs während des gemeinsamen Gesprächs

• 25.–29. 1. 1993, Vilnius, Problemendarstellung von Vizeminister Dierys über die Lage Litauens

² Information vom Lettischen Ministerium im Monat Januar 1993

Vorbereitung von psychisch Behinderten auf eine Fortbildung oder Umschulung

Helena Podeszfa

Für einen Teil der im Erwachsenenalter psychisch erkrankten Menschen sind die Auswirkungen der Erkrankung so schwerwiegend, daß eine berufliche Neuorientierung (Umschulung) oder die Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten (Fortbildung) nach längeren Phasen von Erwerbslosigkeit erforderlich werden.

Der Übergang zwischen der medizinischen Rehabilitation (z. B. Medikation und Therapie) und beruflichen Rehabilitation (z. B. Fortbildung oder Umschulung) muß gezielt gestaltet werden, da die richtige Weichenstellung für das Berufsleben gerade bei dieser Zielgruppe besonders wichtig ist.

Die Planung der beruflichen Zukunft und die Beurteilung der Erfolgschancen beruflicher Rehabilitation werden durch den dynamischen Verlauf der psychischen Erkrankung erschwert. Rehabilitationsexperten/-innen heben deshalb hervor, daß u. a. aus diesem

Grund berufsvorbereitende Maßnahmen für den Personenkreis psychisch Behinderter eine größere Bedeutung haben und häufiger benötigt werden als bei anderen Behinderten.

Berufsvorbereitende Maßnahmen im weitesten Sinne, an denen im Erwachsenenalter erkrankte Menschen zur Vorbereitung weiterführender Rehabilitationsmaßnahmen teilnehmen, sind z. B. Berufsfindung, Arbeitserprobung, Arbeitstraining, Rehabilitationsvorbereitungslehrgang.

Diese Maßnahmen haben teils diagnostische, teils vorbereitende/stabilisierende Funktionen. Im Rahmen der Vorbereitung soll die Rehabilitationsplanung durch praktische Erprobungen abgesichert und eine Stabilisierung der Rehabilitanden/-innen erreicht werden, um den Anforderungen der anschließenden Rehabilitationsmaßnahme gewachsen zu sein.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Psychisch Behinderte“ des Ausschusses für Fragen Behinderter (AFB) diskutierten mit Experten des Beruflichen Trainingszentrums Hamburg verschiedene Kriterien bei der Planung und Gestaltung von Vorbereitungsmaßnahmen für psychisch Behinderte. Am Beispiel des im Beruflichen Trainingszentrum angebotenen beruflichen Trainings, die psychisch Behinderte auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder eine anschließende Umschulung vorbereiten, wurden z. B. folgende Themen behandelt:

- Wie können die Teilnehmerinnen des beruflichen Trainings charakterisiert werden und wie ist der Bedarf/die Nachfrage nach einem beruflichen Training einzuschätzen?
- Wie kann die Rehabilitationsplanung durch Kooperation der Rehabilitationsträger und der aufnehmenden Berufsbildungseinrichtung durch eine Zusammenarbeit im Reha-Team optimiert werden?
- Welche Erfahrungen wurden mit dem Regionalitätsprinzip bei der Aufnahme von Rehabilitanden/-innen gemacht?

- Was und wie lernen die Rehabilitanden/-innen im Eingangstraining und im Arbeitstraining?
- Wie kann das Personal fortgebildet werden (Inhalte, Methoden und Organisationsformen der Fortbildung)?

Die Arbeitsgruppe „Psychisch Behinderte“ des AFB plant, weitere Experten/-innen aus Betrieben, Rehabilitationseinrichtungen und anderen Berufsbildungseinrichtungen zum Thema „Vorbereitung psychisch Behinderter auf eine Fortbildung oder Umschulung“ hinzuzuziehen.

Ein Ziel dieser Arbeit ist es, Hinweise oder Empfehlungen zur Gestaltung von Lernbedingungen in Vorbereitungsmaßnahmen, nach Lernorten differenziert, zu erarbeiten.



Wolf Schluchter,
in Zusammenarbeit mit Dieter Schaaf

UMWELTSCHUTZ IN METALLBERUFEN

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 155
Berlin, 1992, 198 Seiten, 19,00 DM,
ISBN 3-88555-406-9

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
K3/Vertrieb
Fehrbelliner Platz 3
W- 1000 Berlin 31
Telefon: 030-8643-2520/-2516
Telefax: 030-8643-2607

Kurzbericht über die Sitzung 1/93 des Hauptausschusses am 10./11. Februar 1993 in Bonn

In seiner ersten Sitzung im Jahr 1993 hat der Hauptausschuß im Februar den Entwurf des Berufsbildungsberichts 1993 beraten und nach intensiver und kontroverser Diskussion die beigefügte Stellungnahme beschlossen. Die Beauftragten der Arbeitnehmer und der Länder haben dazu ein Minderheitenvotum abgegeben.

In diesem Zusammenhang diskutierte der Hauptausschuß auch das Thema „Gründe für den Rückgang der Ausbildungsverträge“. Diese Diskussion wurde durch einen Vortrag von Herrn Dr. CRAMER, BDI, und die Darstellung einer Kurzumfrage in Großunternehmen von Herrn VON BARDELEBEN (BIBB) eingeleitet.

Der Hauptausschuß vertrat die Auffassung, daß alle Beteiligten besondere Anstrengungen unternehmen müssen, um die Attraktivität der Berufsausbildung zu verbessern, ihren langfristigen Nutzen für die Unternehmen, die jungen Menschen und die Volkswirtschaft stärker herauszustellen sowie in

den neuen Ländern das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen nachhaltig zu erhöhen.

Der Hauptausschuß stimmte dem von Generalsekretär vorgelegten Haushaltsplanentwurf 1994 zu.

Folgende Forschungsprojekte wurden in das Forschungsprogramm aufgenommen:

FP 1.202 — Berufliche Qualifikation im internationalen Kontext

FP 1.510 — Ausbildung, berufliche Integration und Weiterqualifizierung von Berufsanfängern in den neuen Bundesländern und in Berlin (Ost). Mehrfachbefragung (Paneluntersuchung) im Zeitraum 1993—1997

FP 2.202 — Identifikation, Analyse und Entwicklung beruflicher Handlungsstrategien

FP 3.927 — Grundlagen für die Neuordnung des Ausbildungsberufes Industriekaufmann/Industriekauffrau

FP 3.929 — Untersuchung der Qualifikationsanforderungen in den Ausbildungsberufen der Bauwirtschaft

FP 3.930 — Untersuchung der Qualifikationsanforderungen im Mediensektor Ton-Bild-Beleuchtung

FP 3.931 — Grundlagen für die Neuordnung des Ausbildungsberufes Augenoptiker/Augenoptikerin

FP 4.205 — Analyse spezifischer Handlungskompetenz für Führungskräfte in Einrichtungen sozialer Dienste

FP 5.405 — Medienentwicklung für Klein- und Mittelbetriebe im Berufsfeld Metalltechnik

Es lag dem Hauptausschuß das Ergebnis der Abstimmung über die Ausbildungsordnung und den Entwurf des Rahmenlehrplans für den Beruf Schriftsetzer/Schriftsetzerin zur Stellungnahme vor. Er stimmte dem Entwurf zu.

Die nächste Sitzung (2/93) des Hauptausschusses findet am 11./12. Mai 1993 voraussichtlich in Brüssel statt.

Personalien

Horst Baches, Diplomvolkswirt und seit 1987 als Beauftragter der Länder für das Saarland im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung tätig, hat seine Mitarbeit in diesem Gremium zum 10./11. Februar 1993 beendet, da er zum 1. März Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlands geworden ist.



Klaus Schöngen, Gisela Westhoff

BERUFSWEGE NACH DER AUSBILDUNG — DIE ERSTEN DREI JAHRE

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 156
Berlin, 1992, 134 Seiten, 15,00 DM,
ISBN 3-88555-511-5

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
K3/Vertrieb
Fehrbelliner Platz 3
W- 1000 Berlin 31
Telefon: 030-8643-2520/-2516
Telefax: 030-8643-2607

Nützliches für Bildungsveranstaltungen

Helmut Pütz

Schlußsituationen

Die Suche nach dem guten Ende

Karlheinz A. Geißler

Reihe Beltz — Weiterbildung, Weinheim und
Basel 1992, 156 Seiten, 34,— DM

Man ist ja seit langem viel gewohnt an hintergründigem Witz, treffsicherer Ironie mit Tiefgang und (manchmal übersteigertem?) Sarkasmus des Professors Karlheinz A. Geißler. Erinnert sei nur beispielhaft an seine Allegorie vom Untergang des dualen Systems der Berufsbildung, das gute Chancen habe, wie Venedig im unergründlichen Wasser der Lagune zu versinken. Dieses Bild, das er auf der Internationalen Wissenschaftlichen Tagung des BIBB zur beruflichen Bildung im Oktober 1990 in Berlin malte, hat Geißler seither mehrfach wiederholt und neu ausgeschmückt. Aber wie das mit Prognosen so ist — meines Erachtens werden Venedig und das duale System den Buchautor und den Rezensenten gewiß überleben.

Manchmal drängt sich eben der Eindruck auf, daß Geißler bisweilen vergißt, daß Pointe und Persiflage eigentlich nur Mittel zum Zweck sein sollten, um Sachverhalte fokus-

sierend zu klären. Er aber scheint oft so verliebt, narzißtisch mit seinen Bildern beschäftigt, daß seine Pointierungen als Selbstzweck erscheinen. Das haben ihm auch schon etliche seiner Professorenkollegen deutlich und offen gesagt — aber haben diese Vorhaltungen etwas bewirkt?

Mit diesen Vorurteilen — zugegebenermaßen — ist der Rezensent an Geißlers neues Buch herangegangen. Nun also nach den „**Anfangssituationen**“ (Beltz, 4. Aufl., 1991) jetzt neu die „**Schlußsituationen**“ unter der Leitfrage: „**Wie macht man so Schluß, daß man wieder anfangen kann?**“ Fazit vorweg: Auch dieses Opus des Münchner Professors und allorts beliebten Referenten strotzt nur so von Witz, Intellektualität, treffenden Zitaten und leicht eingängiger, grafischer Gestaltung und Illustration.

Und der Inhalt? Bei allem verbalen Feuerwerk kommt es Geißler jeweils immer auch auf die inhaltlichen Aussagen und die Botschaft, die er überbringen will, ganz entscheidend an. Das Thema ist Erwachsenenbildung und hierbei die Frage nach der besten Methodik zur Gestaltung von Veranstaltungsabschlüssen. Warum der Autor allerdings „**lebenslanges Lernen**“ persifliert („**lebenslängliches Lernen**“) und kritisiert, daß Bildungsprozesse kein Ende mehr hätten, bleibt angesichts der Tatsache, daß es sich um eine allgemein anerkannte Notwendigkeit handelt, unerfindlich. Ich kann nicht einsehen, was daran verwerflich sein sollte, daß Bildungsprozesse kein Ende haben, wenn diese Bildungsprozesse nur adressatengerecht gestaltet und freiwillig sind. Nachzuvollziehen ist auch nicht, daß „**Lernen mit Bausteinen**“ bedeute, daß es „**zu keinem Abschluß**“ des Lernprozesses kommen könnte. Hier ist die Stringenz des Arguments nicht einleuchtend.

Behandelt wird in Geißlers Buch in gut eingängiger und exemplarischer Weise der richtige Umgang mit Aussteigern aus Lerngrup-

pen, auch denen mit „**innerer Kündigung**“. Analysiert werden die Zusammengehörigkeitsfaktoren und diejenigen der Auflösung und Trennung, die häufig Probleme beim Verhalten in Lerngruppen hervorrufen. Daß die Auflösung der Zusammengehörigkeit z. B. am Ende von Veranstaltungen der Erwachsenenbildung zu Problemen führen kann, haben gewiß viele Dozenten erfahren: Hierfür werden Bewältigungsmechanismen und -muster erläutert und angeboten. Anschaulich ist auch die Beschreibung der „**Rituale der Trennung**“, vom Abschiedsfest und Abschiedessen bis hin zum kleinen Abschiedsgeschenk. Nützlich für jeden (etwa auch für im BIBB in ähnlicher Lage Befindliche) sind die Anregungen zum Leiten von Arbeitsgruppen bei der Zusammenfassung der Arbeit und der Arbeitsergebnisse. Pro und Contra von Prüfungen wird beispielsweise unter der Problematik von Abschlußprüfungen thematisiert, unter dem Stichwort: „**Gewaltsame Trennung**“.

Allerdings erscheint mir die Darstellung der Verbesserung der Prüfungssituationen zu allgemein. Das könnte präziser ausgeführt werden, es gibt bereits viele konkrete Vorschläge hierzu.

Hilfreich sind die Beispiele und Vorschläge für die Praxis zu besseren Formen von Veranstaltungskritik. Anschauliche Beispiele für leicht durchzuführende Übungen zur Gestaltung von Veranstaltungsenden regen zum Durchprobieren und Nachahmen an. Transferprobleme in Lehr-/Lernprozessen und Trennungsprozeduren am Ende von Lehr- und Lernveranstaltungen werden als Handreichungen angeboten, so daß man sich wünscht, diese Methoden bei nächster Gelegenheit praktisch auszuprobieren.

Geißlers Buch ist amüsant zu lesen vom ersten bis zum letzten Wort, obwohl (oder gerade weil) ernsthafter Inhalt ausgebreitet wird. Die Lektüre ist nützlich, bereichernd, neue Einsichten vermittelnd, alte Erkennt-

nisse vertiefend oder neu begründend, so etwa die Analyse des Verhaltens im Team bei Teamarbeit — und wer macht die heutzutage nicht und wer ist dabei problemfrei?

Als Rezensent habe ich mich direkt von Geißler angesprochen gefühlt, denn er widmet seine „**Schlußsituationen**“ allen, die mit ihm „**Schluß gemacht haben. Und ich widme dieses Buch jenen, die es noch nicht taten.**“ Der Rezensent bekennt hiermit, daß er zur letzten Gruppe gehört und dabei auch bleiben will! Denn wenn ich mit ihm Schluß machte, würde ich mich selbst der Chance und Freude sowie des intellektuellen Vergnügens berauben, gespannt auf seine nächste Veröffentlichung und seinen nächsten Vortrag zu sein.

Weiterbildung mit der Leittextmethode

Margit Frackmann

Selbständig lernen. Arbeiten mit Leittexten

Joachim Rottluff

Reihe Beltz — Weiterbildung, Weinheim und Basel 1992, 38,— DM

Leittexte — ein Weg zu selbständigem Lernen. Seminarkonzept zur Ausbilderförderung

Johannes Koch, Reinhard Selka

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Teilnehmerunterlagen, 2., völlig neu überarbeitete Auflage, Berlin 1991¹

Neue Formen der Arbeitsorganisation, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion und im Büro nicht mehr nur ausführende Tätigkeiten zugestanden bekommen, sondern sich z. B. an Planungen, Entscheidungen und Qualitätskontrolle beteiligen sollen, machen auch eine andere Art der beruflichen Qualifizierung notwendig. Die

aus der Phase tayloristischer Massenproduktion stammenden TWI (Training within Industry) Verfahren — bei uns als Vier-Stufen-Methode in der Unterweisung bekannt, reichen mit der Orientierung auf kleine Lernschritte und den Verzicht auf bewußtes kognitives Training nicht mehr aus.

Viele Großbetriebe sind deshalb auf der Suche nach neuen Ausbildungsmethoden, die den zukünftigen Facharbeitern mehr Handlungskompetenz mitgeben (vgl. Rottluff S. 65). In den hier besprochenen beiden Texten wird die Leittext-Methode unter dieser Zielsetzung vorgestellt, wobei Rottluff es vorzieht, nicht von Methode zu sprechen, sondern von einem Leittext-gestützten Lernen. (vgl. S. 12)

Die Veröffentlichungen wenden sich dezidiert an Praktiker, d. h. in Aus- und Weiterbildung tätiges Personal. Die Informationen sind knapp gefaßt, visuell gut aufbereitet und mit vielen Beispielen aus der Praxis selbst unterlegt.

Aus beiden Texten erfährt man, wie, wo und warum die Leittexte entwickelt und erprobt wurden, wie man mit Leittexten arbeitet und was man beachten muß, wenn man einen Leittext selbst erstellen will. Aus den bisherigen Erfahrungen (die Autoren haben an der Entwicklung von Leittexten mitgearbeitet) werden die Probleme benannt (vgl. vor allem Rottluff S. 86 ff.) und die Anforderungen an das Lehr-Ausbildungspersonal, das mit Leittexten zukünftig arbeiten will, umrissen.

Die Aufbereitung der Informationen erfolgt bei Rottluff systematischer und leserfreundlicher. So erfährt man gleich zu Beginn, was Leittexte überhaupt sind, während man sich in der BIBB-Veröffentlichung zu dieser Erkenntnis erst „durcharbeiten“ muß. Da es sich bei letzterer um eine Überarbeitung der ersten Auflage handelt, sind die Autoren vielleicht davon ausgegangen, daß alle Leser bereits wissen, was Leittexte sind. Neu sind in dieser zweiten Auflage des Seminarpaketes vom BIBB theoretische Erklärungen über die psychologischen Vorgänge beim menschl-

chen Lernen (vgl. z. B. Kap. 2), die als Hintergrundwissen bei der Entwicklung der Leittext-Methode angegeben werden. Da Rottluff bei seiner Darstellung ganz ohne diese Theorie auskommt, kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, daß Ausgangspunkt der Leittext-Methode systematisiertes Alltagswissen gewesen ist und nun — sicher ein begrüßenswertes Faktum — lernpsychologische Erkenntnisse zur Untermauerung herangezogen werden. An einigen Stellen hätte man sich dann aber bei Koch/Selka eine ausführlichere Einführung gewünscht. So kann man z. B. das Modell des Lernbaumes zur Planung von Lernaufgaben (vgl. S. 94/95) nicht verstehen, wenn man sich nicht vorher schon mit der „Lernspinne“ und der Bedeutung von leistungsbestimmenden Teiltätigkeiten, wie sie z. B. im CLAUS-Lernkonzept diskutiert werden, auseinandergesetzt hat. Hier trägt dann auch die bildliche Darstellung eines Baumes nichts mehr zur Klarheit bei. Vielleicht plant das Bundesinstitut ja ein Seminarpaket zu den heute praktizierten kognitiven Trainingsverfahren — das wäre eine wünschenswerte und notwendige Ergänzung der bisherigen Angebote zur Ausbilderförderung.

Der Leserin und dem Leser, die bzw. der eher an der praktischen Seite der Leittext-Methode interessiert ist, sei das Buch von Rottluff empfohlen. Wer zusätzlich nach Erklärungen aus der kognitiven Psychologie zum Ablauf und zur Steuerung von Denken und Handeln sucht, solle sich den Teilnehmerband des Seminarkonzeptes von Koch und Selka anschaffen — am besten wäre natürlich der Kauf beider Texte.

Anmerkung:

¹ Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen Seminarkonzepte zur Ausbilderförderung bestehen i. d. R. aus drei Teilbänden: einer Veranstalterinformation, einem Referentenleitfaden und den Teilnehmermaterialien. Diese Grundausrüstung kostet bei dem Seminarkonzept „Leittext“ 58,— DM. Zusätzliche Teilnehmerunterlagen können für 5,— DM (Mindestabnahme zehn Exemplare) erworben werden.

Personalentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben

Herbert Tilch

Innovationsfördernde Personalentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben. Lernen vom Großbetrieb oder eigene Wege gehen?

Rolf Th. Stiefel

Hermann Luchterhand Verlag, ISBN 3-472-00791-5, Neuwied 1991, 178 Seiten, 55,— DM

Betriebliche Aus- und Weiterbildung wird mehr und mehr in eine übergreifende betriebliche Personalentwicklung einbezogen, für die ein neuartiges Instrumentarium entwickelt wird. Waren es bisher die Großbetriebe, die sich mit einer Vielzahl von Vorschlägen und Selbstdarstellungen hervortaten, so überrascht es nicht, wenn nun der Versuch unternommen wird, eine strategische Personalentwicklung auch für Klein- und Mittelbetriebe zu empfehlen. Stiefel tut dies mit Hinblick auf die Frage, ob für die Belange von Klein- und Mittelbetrieben ein Transfer der in Großbetrieben gewonnenen Ansätze und Erfahrungen ausreicht oder ob es für diese Betriebe notwendig ist, eigene Wege zu gehen.

Stiefel setzt mit der Beobachtung an, daß Klein- und Mittelbetriebe im Rahmen ihrer Qualifizierungsbemühungen „nicht mehr Kurse, sondern mehr Lernen in ihren Unternehmen brauchen“ (S. 1). Damit wird vor allem einer auf den freien Weiterbildungsmarkt setzenden Qualifizierungsplanung eine Absage erteilt und die Bedeutung der überbetrieblichen Weiterbildung stark relativiert. Er tut dies mit dem Hinweis, daß der überbetriebliche Erfahrungsaustausch zwar wesentliche Impulse für die eigene Arbeit geben kann, die Dominanz der Teilnehmer aus Großbetrieben eine Problemverschiebung bewirkt, so daß der Erfahrungsaus-

tausch nur sehr begrenzt Hilfen für die Problemlage von Klein- und Mittelbetrieben bieten kann.

Im Mittelpunkt der Darstellung steht die Beschreibung der verschiedenen Dimensionen eines Konzepts zur betriebsgrößenspezifischen Ausrichtung von Weiterbildung und Personalentwicklungsmodellen, das in hohem Maße die innerbetrieblichen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in Klein- und Mittelbetrieben erschließen soll. Entscheidend ist dabei die strategische Ausrichtung der betrieblichen Bildungsaktivitäten. Strategische Weiterbildung setzt eine strategische Planung der betrieblichen Erfolgsfaktoren voraus. Betriebliche Bildungsmaßnahmen werden damit weniger an den aktuellen Bedarf zur Füllung von Qualifikationslücken gebunden als an eine Planung perspektiver Anforderungen. Betriebliche Weiterbildung wird damit zumindest ein Stück aus der Situation der immer kurzfristigen Anpassungsqualifizierung herausgeführt und erhält einen verstärkten (innovativen) Zukunftsbezug.

Für eine zukunftsgerichtete betriebliche Weiterbildungsplanung sind auch neue inhaltliche Ansätze und Instrumente erforderlich. Kennzeichnend hierfür stehen zum einen die inhaltlichen „Lernkorridore“, die am unternehmensweiten zukünftigen Bedarf ausgerichtet werden. Zum anderen wird aber mit der konsequenten strategischen Ausrichtung der Personalentwicklung betriebliche Bildung auch an die Erfüllung konkreter strategischer Ziele gebunden.

Stiefel hebt die Bedeutung einer Führungskultur hervor, die wesentlich von einem entwicklungsorientierten Führungsstil (Coaching) des Managements getragen wird, und fordert, daß Führungskräfte verstärkt in der betrieblichen Bildung zur Förderung von Mitarbeitern eingesetzt werden (S. 81). Zum einen müssen die Führungskräfte Träger von „Sollkulturwerten“ sein, d. h., sie müssen in ihrer Persönlichkeit die angestrebte Qualität

des Unternehmens zum Ausdruck bringen (S. 81). Zum anderen rückt mit einer qualitativen Personalentwicklung, die den Mitarbeitern Chancen für die Entwicklung und den innerbetrieblichen Aufstieg aufzeigt, der Aspekt der Personalberatung in ein neues Licht. So gesehen ist es konsequent, wenn am Anfang nicht ein allgemeines Programm für die Planung von innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen steht, sondern ein Trainings- und Entwicklungsprogramm für die oberen Führungskräfte, von dem indirekt die betriebliche Aus- und Weiterbildung profitieren könnten, das aber zunächst für die Ausbildung von Betriebspädagogen von großem Interesse sein dürfte.

Weiterbildung und Unternehmensentwicklung im Prozeß des gesellschaftlich-technischen Wandels

Herbert Tilch

Unternehmensentwicklung als pädagogischer Prozeß. Ein Problemaufriß zur Klärung von Bildungs- und Sozialisationszusammenhängen im beruflichen Handlungsfeld.

Siegfried Zelber

Verlag Peter Lang, ISBN 3-631-40487-5, Frankfurt a. M. 1991, 314 Seiten, 89,— DM

Zelber will die Bildungsdimension der Unternehmensentwicklung im Prozeß des gesellschaftlich-technischen Wandels zur Darstellung bringen und einige konkrete Folgen aufzeigen, die diese Entwicklung für den im beruflichen Handlungsfeld stehenden Menschen hat. Dieses Thema verdient insofern besondere berufspädagogische Beachtung, weil damit die generelle Frage nach dem Verhältnis und ggf. einer Vermittlung von Bildung und industrieller Arbeit aufgegriffen

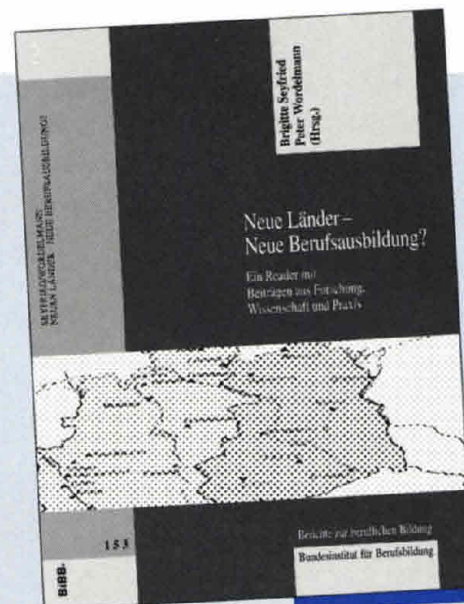
wird. Der entscheidende Zugang zur pädagogischen Problemstellung ist dabei, daß bei aller Funktionalität betrieblicher Aktivitäten und des Arbeitskräfteeinsatzes im Prozeß der Unternehmensentwicklung, wie er sich gegenwärtig vollzieht, Bildung als (vermehrte) Handlungsfreiheit und „kräftebildende Emanzipation“ (Zelber, S. 198) benötigt und gefördert wird.

Zelber unternimmt eine vorsichtige Beschreibung von Organisationsentwicklung, untersucht die Entwicklung der Unternehmenskultur und die veränderte Führungsfunktion der Vorgesetzten im Hinblick auf den generellen betrieblichen Sozialisationsprozeß im „Wirkungssystem beruflichen Handelns“. Dabei greift Zelber in der Literatur vorfindliche (allerdings nur wenig aktuelle) Ansätze auf. Damit werden einerseits einige wichtige sozialisationsbezogene Aspekte betrieblicher Entwicklung aufgeführt, die das (veränderte) soziale Lernen im Betrieb betreffen.

Andererseits nimmt Zelber leider kaum Bezug auf die (vor allem soziologischen und insbesondere industriesoziologischen) Forschungen und Diskussionen über das „Ende der Arbeitsteilung“, die Reintegration von operativen und dispositiven Arbeiten, die „kontrollierte Autonomie“ in EDV-gestützten Arbeitsthemen. Ferner wird auch der Zusammenhang zwischen Sozialentwicklung, Arbeitsgestaltung und Managementverhalten, wie er vor allem in der betriebswirtschaftlichen Organisations- und Managementlehre diskutiert wird, kaum beachtet. Konzepte und Erfahrungen mit teilautonomen Gruppen oder Qualitäts- und Systemzirkeln als Formen einer partizipativen Arbeitsgestaltung bilden gegenwärtig eine wesentliche Aussagebasis für den sozialen Wandel im Betrieb.

Vernachlässigt werden also gerade jene Bereiche, in denen die „Welle neuer Selbständigkeit“ aufgezeigt werden könnte. Dabei

würde auch klarer werden, daß diese Welle vielfach gebrochen ist, keineswegs alle beruflichen Tätigkeiten erfaßt und weder aus der betrieblichen Entwicklung noch aus dem Wandel des gesellschaftlichen Umfelds allein erklärt werden kann. So können auch die Möglichkeiten zu einer weitergehenden Entfaltung des im beruflichen Handlungsfeld Stehenden nicht konkretisiert werden, und die von Zelber deutlich beschriebenen pädagogischen Ansprüche haben weithin lediglich appellativen Charakter. Es bleibt bei dem Hinweis auf die Notwendigkeit, über formative Bildungsprozesse an der betrieblichen Basis Partizipation im Sinne von Demokratisierung von Handlungsstrukturen erst durchzusetzen (S. 204) und eine Harmonie herzustellen bzw. die Gegensätze aufzuheben, die zwischen ökonomischen und sozialen Forderungen fortbestehen (S. 15). Beides dürfte ohne flankierende Entwicklungen eine Aus- und Weiterbildung überfordern. Am deutlichsten und interessantesten wird das Wechselspiel zwischen individuellem Handlungsspielraum und organisatorischer Entwicklung bei den pädagogischen Eingriffsmöglichkeiten aufgezeigt, die Zelber in der Beschreibung der Organisationsentwicklung als „Lern-Entwicklungsarbeit“ (S. 185 ff.) darstellt.



Brigitte Seyfried,
Peter Wordelmann (Hrsg.)

**NEUE LÄNDER-NEUE BERUFS-
AUSBILDUNG**
EIN READER MIT BEITRÄGEN AUS
FORSCHUNG, WISSENSCHAFT UND PRAXIS

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 153
Berlin, 1992, 525 Seiten, 25,00 DM,
ISBN 3-88555-504-2

In dem Reader wird die Übergangsphase der Umstellung des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern problemorientiert dokumentiert. Er enthält 32 Beiträge von Autoren aus den alten und neuen Bundesländern, aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und der Berufsbildungsforschung zu Themenkomplexen wie Prozeßanalysen zum Übergang, dem Vergleich alter und neuer Ausbildungsstrukturen, der Umstellung der Ausbildungsberufe, qualitativer und quantitativer Fragen der Ausbildungsplatzversorgung, der Situation von Auszubildenden und Ausbildungspersonal, Wanderungen und Austauschprozessen, aber auch den Zusammenhängen von Wirtschaftsentwicklung und Ausbildungsplatzangebot.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
K3/Vertrieb
Fehrbelliner Platz 3
W- 1000 Berlin 31
Telefon: 030-8643-2520/-2516
Telefax: 030-8643-2607

**Berufsbildung
in Wissenschaft
und Praxis**

**22. Jahrgang
Heft 2
März 1993**

HERAUSGEBER

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Generalsekretär, Dr. Hermann Schmidt
Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, und
Friesdorfer Straße 151—153, W-5300 Bonn 2

REDAKTION

Henning Bau (verantwortl.), Karin Elberskirch
Berlin, Telefon (0 30) 86 43-22 40/22 19

BERATENDES REDAKTIONSGREMIUM

Dietrich Harke, Ursula Hecker,
Dr. Joachim Reuling, Rita Stockmann

GESTALTUNG

Hoch Drei, Berlin
Wolski/Blaumeiser

VERLAG

W. Bertelsmann Verlag KG
Auf dem Esch 4, W-4800 Bielefeld 1

ERSCHEINUNGSWEISE + BEZUGSPREISE

Zweimonatlich
Einzelheft 14,— DM
Jahresabonnement 55,50 DM
Auslandsabonnement 64,— DM
zuzüglich Versandkosten

KÜNDIGUNG

Die Kündigung kann bis drei Monate vor
Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

COPYRIGHT

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrecht-
lich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

MANUSKRIPTE, BEITRÄGE UND REZENSIONEN

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung
der Redaktion als angenommen. Namentlich
gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt
die Meinung des Herausgebers dar. Un-
verlangt eingesandte Rezensionsexemplare
werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341—4515

DR. BERNHARD AUTSCH

KLAUS BERGER

HARALD BRANDES

DR. GÜNTER WALDEN

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friesdorfer Straße 151—153
W-5300 Bonn 2

SIGRID DAMM-RÜGER

SABINE DAVIDS

DR. PETER-WERNER KLOAS

HELENA PODESZFA

ANGELIKA SCHMIDTMANN-EHNERT

Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
W-1000 Berlin 31

GERHARD DREES

PROF. DR. GÜNTER PÄTZOLD

HEINO THIELE

Universität Dortmund
Institut für allgemeine, vergleichende
und Berufspädagogik
Postfach 50 05 00
W-4600 Dortmund 50

DIETRICH ELCHLEPP

Bundesministerium für Bildung
und Wissenschaft
Heinemannstraße 2
W-5300 Bonn 2

Hinweis in eigener Sache

Bitte teilen Sie uns rechtzeitig Ihre ab
1. 7. 1993 gültige Postleitzahl mit

Neu ab 1. 7. 1993:
W. Bertelsmann Verlag KG Bielefeld
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld

WOLF SCHLUCHTER
UMWELTSCHUTZ IN
METALLBERUFEN

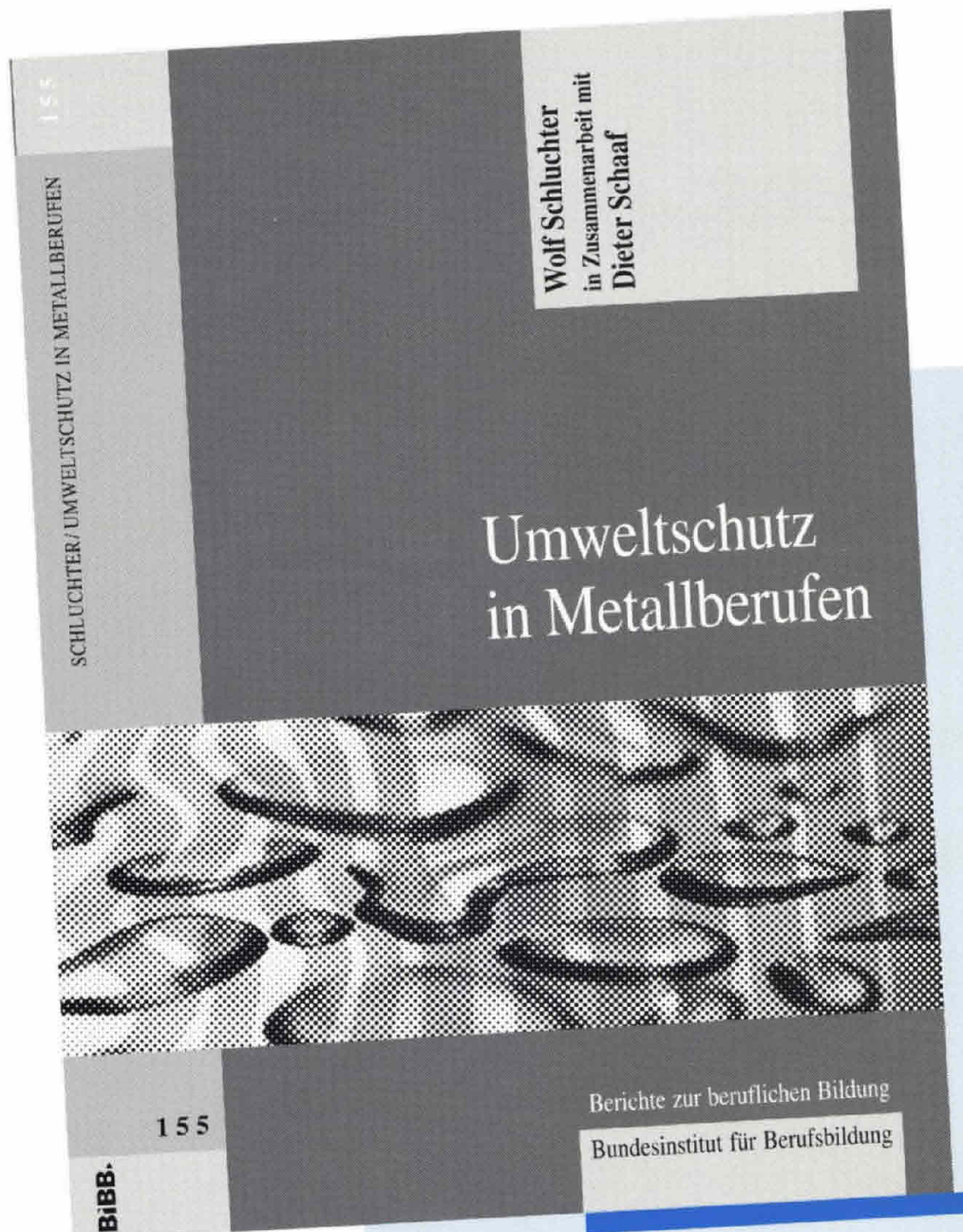
BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 155

Berlin, 1992, 200 Seiten, 19,00 DM
ISBN 3-88555-506-9

Betrieblicher Umweltschutz stellt eine strategische Herausforderung für die Unternehmen dar. Umweltbewußte Unternehmensführung, ökologisches Arbeiten und Wirtschaften, Verbindung von Ökologie und Ökonomie sind für viele Unternehmen keine Utopien mehr, sondern konkrete Ziele. Ein wichtiger Schritt ist die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Kenntnisse und Fertigkeiten für umweltgerechte Berufspraxis sind deshalb Inhalte betrieblicher Aus- und Weiterbildung.

Die vorliegende Untersuchung ist die erste breite Erhebung zum Umweltschutz in der beruflichen Ausbildung. Die dargestellten Ergebnisse stecken den Rahmen ab, in dem nunmehr konkrete "metallspezifische" Materialien für die Umsetzung umweltrelevanter Ausbildungsinhalte erarbeitet werden.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
K3/Vertrieb
Fehrbelliner Platz 3
W-1000 Berlin 31
Telefon: 030-8643-2520/-2516
Telefax: 030-8643-2607



Sigrid Damm-Rüger
(Hrsg.)

**Frauen –
Ausbildung – Beruf**
Realität und Perspektiven der
Berufsausbildung von Frauen

Damm-Rüger/ Frauen – Ausbildung – Beruf

B I B B

14

Bundesinstitut für Berufsbildung

SIGRID DAMM - RÜGER (HRSG.)

**FRAUEN –
AUSBILDUNG – BERUF**

REALITÄT UND PERSPEKTIVEN DER BERUFSAUSBILDUNG VON FRAUEN

TAGUNGEN UND EXPERTENGESPRÄCHE, HEFT 14

Berlin, 1992, 173 Seiten, 19,00 DM
ISBN 3-88555-488-7

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
Bundesinstitut für Berufsbildung-K3/Vertrieb
Fehrbelliner Platz 3
W-1000 Berlin 31
Telefon: 030-8643 2520/-2516
Telefax: 030-8643 2607

"Frauen wollen beides!" – Beruf und Familie – der Slogan beinhaltet für immer mehr Frauen den Wunsch nach einem inhaltlich befriedigenden Beruf, der Entwicklungsmöglichkeiten bietet und eine selbstbewußte und finanziell eigenständige Existenz ermöglicht.

In einem Workshop des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden die Erwerbs- und Ausbildungssituation von Frauen untersucht und Vorschläge zur Verbesserung erarbeitet. Neben Fragen des Zusammenhangs zwischen Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarktchancen wurde insbesondere die Situation in den Büroberufen, den Gesundheits- und Sozialberufen, im Handel sowie in gewerblich-technischen Berufen behandelt.

Die Studie dokumentiert die Beiträge und Diskussionen des Workshops.