

B|W|P

Berufsbildung
in Wissenschaft
und Praxis

Zeitschrift des
Bundesinstituts
für Berufsbildung

W. Bertelsmann Verlag
Heft 1/1999
Januar/Februar
1 D 20155 F

Themenschwerpunkt:

Jugendliche in Ausbildung
und Beschäftigung •

Neue Herausforderungen
an die berufliche Bildung

Interview mit der
Bundesministerin für
Bildung und Forschung,
Edelgard Bulmahn •

Kommentar

- HELMUT PÜTZ
01 In die Entwicklung und Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist neue Bewegung gekommen

Interview

- 03** Neue Herausforderungen an die berufliche Bildung
 Gespräch der BWP mit der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Frau Edelgard Bulmahn

Themenschwerpunkt

Jugendliche in Ausbildung und Beschäftigung

- HEINRICH ALTHOFF
07 Der Übergang in die betriebliche Berufsausbildung 1977 bis 1997
 Anatomie zweier Krisen
- KLAUS SCHÖNGEN, HEIDRUN TUSCHKE
12 Nach der Ausbildung fehlt die Arbeit
 Beschäftigungssituation und Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus den neuen Bundesländern
- SABINE BECHHEIM, MANFRED BERGMANN, FRIEDHELM FRANZ
17 Zukunftsorientierung des dualen Systems durch die Einbindung junger, technologieorientierter Unternehmen
- PETER-WERNER KLOAS
22 Praktisch orientierte Berufe – ein unzureichendes Konzept
- DIETMAR ZIELKE
28 Grunddaten zur Benachteiligtenförderung
 Anmerkungen zur Entwicklung eines Förderprogramms der Bundesanstalt für Arbeit

Diskussion

- KLAUS SCHWEIKERT
33 Geld oder Blei?

Berufsbildung international

- BRIGITTE WOLF
35 Europäisches Observatorium für innovative Anwendungen von Multimedia in der beruflichen Bildung
- MARGRET KUNZMANN
37 Neue Berufe und Beschäftigungsfelder in Nordböhmen
- LASZLO ALEX
40 Fachtagung zur Bildung im Bereich der Sekundarstufe II in Deutschland, Österreich, Schweiz und in Liechtenstein

Nachrichten und Berichte

- INGRID STILLER, BARBARA ORTH, HENDRIK SCHWARZ, ANDREAS STÖHR
40 „Evaluation der Büroberufe“
- RICHARD VON BARDELEBEN, URSULA BEICHT
43 Betriebliche Ausbildungskosten 1997

Arbeit des Hauptausschusses

- 45** Bericht über die Sitzung 2/98 des Hauptausschusses am 25. November 1998 in Bonn

Rezensionen

- 48** Rezensionen
- 52** Impressum, Autoren

Diese Ausgabe enthält die ständige Beilage „BIBB aktuell“, das Jahresinhaltsverzeichnis 1998 sowie **BWP spezial** (Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit... und Richtlinien zur Durchführung...)

In die Entwicklung und Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist neue Bewegung gekommen

Helmut Pütz

Ein neuer, positiver, sehr erfreulicher Sprung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland ist festzustellen. Das ist in erster Linie das Verdienst der neuen Bundesregierung. Beweis hierfür sind das „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit“ und die innovativen Vorhaben, wie sie sich in den Aussagen von Bundesministerin BULMAHN in diesem Heft der BWP dokumentieren. Gewerkschaften, Arbeitgeber, Länder, berufsbildende Schulen, Betriebe, außerbetriebliche Ausbildungsstätten und nicht zuletzt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wissen jetzt, in welche Richtung die Arbeit – möglichst im Konsens – geht.

Der Fortbestand, die Weiterentwicklung und die Reform sowie die heutigen Finanzierungsgrundlagen des Dualen Systems der beruflichen Bildung in Deutschland, ihr zukünftiges „Schicksal“, hängen entscheidend davon ab, ob unabhängig von Konjunkturschwankungen und Wirtschaftsstrukturveränderungen ausreichend betriebliche Ausbildungsplätze in guter Qualität von den Betrieben der Wirtschaft und den Verwaltungen für möglichst alle Jugendlichen, die Ausbildungsplätze nachfragen, angeboten werden. Das ist die entscheidende Frage, wenn eine „Verstaatlichung“ der beruflichen Bildung in Deutschland abgewendet werden soll: Die Betriebe der Wirtschaft dürfen sich nicht von den Ausbildungsplatzangeboten zurückziehen, der Staat kann es nicht, wenn die Wirtschaft es dennoch tut.

Großen Raum nehmen deshalb im BWP-Gespräch die Forderungen von Frau Ministerin BULMAHN zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation ein.

Es ist dringend notwendig, mehr Betriebe für die Berufsausbildung zu gewinnen, insbesondere in der Dienstleistungswirtschaft, wie differenziert und diffus dieser Bereich auch erscheinen mag. Große Beschäftigungs- und Ausbildungspotentiale können und müssen in den technischen, produktionsorientierten Dienstleistungen, in den Kaufleute- und Verwaltungsberufen, aber auch in den sozialen und pflegerischen Dienstleistungen

entwickelt werden. Zwar handelt es sich hier insbesondere in der Gründungsphase oft um kleine und kleinste Unternehmen, oft um Ein-Personen-Initiativen, um „Garagen- oder sogenannte Turnschuh-Firmen“, aber diese Tätigkeiten breiten sich schnell aus, und es ist von besonderer Bedeutung, in allen schulischen und beruflichen Bildungsgängen die Bereitschaft und den Mut zur Selbständigkeit, zur Existenzgründung, zu wecken. Deutschland hat hier im Vergleich zu anderen Industrie- und Dienstleistungsländern einen eindeutigen Nachholbedarf.

Gerade in dieser Richtung müssen die Kammern der Wirtschaft, die Ausbildungsberater und Ausbildungsplatzentwickler durch gezielte Ansprache und qualifizierte Beratung der Betriebe – wie Ministerin BULMAHN sagt – kreativ und effizient tätig werden. Auch die Ausbildung im Verbund ist hierbei äußerst hilfreich, wie aus zahlreichen Untersuchungen, Publikationen, Anregungen und Handreichungen des BIBB hervorgeht. Es ist schwer verständlich, daß dieses wirkungsvolle Instrument der Verbundausbildung, kammergefördert, bisher so wenig Nachahmer gefunden hat, wo doch die Vorteile für die Jugendlichen und ihre Ausbildungschancen sowie für die Betriebe mit Teilausbildungskapazitäten auf der Hand liegen. Deshalb ist es vernünftig und verspricht Erfolg, daß ein Schwerpunkt des „100 000-Plätze-Programms“ auf regionale Verbünde, Gründerinitiativen und Kooperationen abzielt, um das Ausbildungsplatzpotential zu erhöhen. Das Bundesinstitut beteiligt sich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit einem eigenen Beitrag an der Findung, Gründung und Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots. Auf diesem Feld können wir eine Reihe praktischer Hilfen für neue Initiativen, Kooperationen und organisierte Partnerschaften mit entwickeln.

Auf diese Weise können leichter Ausbildungsplatzdefizite gerade in schwachen Ausbildungsregionen und in unausgewogenen Branchen angeboten und für spezielle Problemgruppen des Aus-

bildungsstellenmarktes und gewiß auch für spezielle Ausbildungsvorstellungen von Mädchen und jungen Frauen erzielt werden.

Die stimulierende Wirkung neuer Berufsbilder und neuer Ausbildungsordnungen für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze ist in jüngster Zeit insbesondere mit den neuen Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnologie sowie den neuesten Medienberufen eindrucksvoll bewiesen worden. Dabei hat sich auch gezeigt, daß es richtig ist, am Berufskonzept festzuhalten, nämlich an einer kompletten generell dreijährigen Berufsausbildung mit umfassender Berufsfähigkeit, mit breiter beruflicher Grundbildung, mit differenzierender Fachbildung sowie mit weiterer Spezifizierung in Wahl- und Pflicht-Bausteinen sowie Zusatzqualifikationen.

Ein sozialer Konsens zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften ist hierfür das beste Erfolgsrezept. Den Jugendlichen mit ihrer berechtigten Forderung nach einer zeitgerechten, modernen und flexiblen Ausbildung wird damit ebenso gedient, wie den Betrieben mit ihrer Notwendigkeit, zu jeder Zeit hochqualifizierte, breit einsetzbare Facharbeiter und Fachangestellte vom Ausbildungsmarkt zu bekommen, die in der Lage sind, sich mit betrieblicher Anpassungsfortbildung und überbetrieblicher Aufstiegsfortbildung ständig für sich wandelnde, hochqualifizierte Arbeitsplätze „à jour“ zu halten.

Das Bundesinstitut wird die Bundesregierung bei der systematischen Suche nach neuen Qualifikationsanforderungen und -entwicklungen unterstützen; unter anderem deshalb haben wir bei der derzeitigen Neuorganisation erstmals einen eigenen Arbeitsbereich für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen eingerichtet. Es ist selbstverständlich, daß hierbei die ideenreiche und engagierte Beteiligung der Wirtschaft, ihrer Kammern und Verbände Bedingung für den Erfolg des Unternehmens ist. Das Bundesinstitut nimmt die diesbezügliche Aufforderung der Ministerin in ihrem BWP-Interview ernst, schnell und konkret Untersuchungen und Vorschläge zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs zu entwickeln.

Das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit gibt die Richtung für wirkungsvolle Maßnahmen zur Benachteiligtenförderung an, die über das Benachteiligtenprogramm gemäß Sozialgesetzbuch III hinausgehen. Auch hierzu hat das Bundesinstitut seit vielen Jahren Strukturanalysen, Konzeptionen und Maßnahmevorschläge entwickelt; nur wenige sind davon bisher politisch aufgegriffen worden. Der Ministerin ist zuzustimmen, wenn sie hier betriebsnahe Formen der Berufsvorbereitung und die Verbindung von Qualifizierung und Arbeit als Schwerpunkt sieht. Für ausländische Jugendliche, die zu die-

sem Personenkreis zählen, gibt es keine bessere Förderung als eine solide berufliche Qualifizierung. Das Problem der Jugendlichen, die besonderer und individueller Förderung bedürfen, auf zweijährige Berufe, vielleicht sogar theoriegeminderte zu reduzieren, ist tatsächlich der ungeeignete Weg. Besser ist auf jeden Fall eine differenzierte Gestaltung von Berufsbildungswegen, die auf die höchst unterschiedlichen Lernprobleme in der beruflichen Bildung dieser jungen Menschen Rücksicht nimmt, dabei aber niemals das Ziel der umfassenden Berufsqualifikation entsprechend den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes außer acht läßt. Aber nicht alles muß sozusagen an einem Tag gelernt werden, und nicht alles muß unbedingt in einen ununterbrochenen dreijährigen Berufsbildungsgang gepreßt werden, wie er für die normal lernenden Jugendlichen in der beruflichen Bildung der Normalfall ist.

In deutlicher Form verlangt Frau Ministerin BULMAHN vom Bundesinstitut für Berufsbildung konkrete Arbeitsergebnisse und Leistungen. Einige wurden hier schon erwähnt. Ja, wir werden das erreichte Tempo bei der Modernisierung von Berufsbildern nicht nur mitgehen, sondern auch eine Analyse und Systematisierung der in den letzten Jahren entwickelten Strukturansätze und Modelle erarbeiten. Bei der Modernisierungsarbeit würden uns „Berufsfachkommissionen“, wie sie sich in der DDR bewährt hatten, sehr hilfreich sein. Für die zukunftssträchtige Bedeutung und Wirksamkeit von Zusatzqualifikationen, auch als Bindeglied zwischen Aus- und Weiterbildung, ist im Bundesinstitut das Bewußtsein deutlich gewachsen: Wir müssen hier aktiver werden. Das werden wir auch im Rahmen der gesetzlich verankerten Berufsbildungsforschung des Instituts tun. Ob die Berufsbildungsforschung des BIBB nun das erste oder das zweite Standbein unserer Arbeit ist – darüber kann man streiten – vielleicht ist es ja nur eine methodische Frage, bei unserer „Ganzheitlichkeit der Aufgabenwahrnehmung“, die die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts kontinuierlich dadurch gewährleistet, daß sie sowohl in der Berufsbildungsforschung als auch in der Entwicklung von berufspraktischen Bildungsmaßnahmen bis hin zur Erfüllung von Weisungen der Bundesregierung tätig sind.

Wir sind intensiv dabei, unsere Forschungsarbeit noch genauer an der Berufsbildungspraxis und den Anforderungen der Berufsbildungspolitik zu orientieren. Wir wollen den Status als nationales und internationales Kompetenzzentrum der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch überzeugende Arbeitsleistungen ständig neu begründen und uns verdienen. Die jetzt in der Umsetzung befindliche Neuorganisation und Personalneuorientierung des Bundesinstituts soll dabei ein wirkungsvolles Instrument zur Effizienzsteigerung und zu gezielteren Serviceleistungen sein.

Neue Herausforderungen an die berufliche Bildung

Gespräch der BWP mit der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Frau Edelgard Bulmahn

Edelgard Bulmahn

Bundesministerin für Bildung und Forschung



BWP: *Frau Ministerin, in Ihrer Rede vor dem Deutschen Bundestag am 12. 11. 1998 haben Sie gefordert, das duale Ausbildungssystem durch eine flexiblere Gestaltung von Ausbildung, Ausbildungsordnungen und Ausbildungsinhalten fortzuentwickeln. An welche Bereiche haben Sie dabei gedacht? Sollten es eher mehr oder weniger Berufe sein?*

Ministerin Bulmahn: In einer Arbeitswelt, deren fachliche Anforderungen sich ständig und rasch verändern, müssen wir die Jugendlichen nicht nur fachlich auf den ersten Einstieg in die Arbeitswelt vorbereiten, sondern auch ihre persönliche Entwicklung fördern und Grundlagen für lebensbegleitendes Lernen legen. Eine breitangelegte und zusammenhängende Ausbildung nach dem Berufskonzept ist deshalb als Bildungsangebot für Jugendliche und als Beitrag zur Standort-sicherung das zukunftsfestere Konzept. In der Grundrichtung gibt es hierzu einen breiten Konsens im Deutschen Bundestag und mit den Sozialpartnern.

Wir wollen die berufliche Bildung inhaltlich weiterentwickeln. Ich will drei vorrangige Aufgaben nennen:

1. In der dualen Berufsausbildung wollen wir mehr Flexibilität, Differenzierung und Praxisnähe, denn die Anforderungen an den Arbeitsplätzen werden immer differenzierter. Wenn wir an einer breitangelegten und zusammenhängenden Ausbildung nach dem Berufskonzept festhalten und mehr Betriebe für die Berufsausbildung gewinnen wollen,

dürfen wir nicht alles bis ins Detail regeln. Die Betriebe müssen in der Ausbildung auf neue Entwicklungen rasch reagieren, betriebsspezifische Besonderheiten integrieren und das unterschiedliche Leistungsvermögen der Auszubildenden berücksichtigen können. Mehr Aktualität und Effizienz in der Berufsausbildung erfordern deshalb Freiräume in den Ausbildungsordnungen. Dies wollen wir im Konsens mit den Sozialpartnern konsequent und breit realisieren.

2. Wir brauchen neue Berufe in wachsenden Beschäftigungsfeldern. Die systematische Suche nach neuen Qualifikationsanforderungen werde ich verstärken.

3. Es müssen zukunftsfeste Beschäftigungsfelder und Tätigkeitsbereiche identifiziert werden, in denen Ausbildungsberufe geschaffen werden können, mit denen die Chancen leistungsschwächerer Jugendlicher verbessert werden, anerkannte und beschäftigungssichernde Qualifikationen zu erwerben. Die Verengung der Diskussion auf zweijährige Berufe ist meines Erachtens aufzubrechen. Es geht darum, Lernchancen zu eröffnen und nicht abzuschneiden.

Soweit es die Bereiche und die Zahl der Ausbildungsberufe angeht, sehe ich die Dinge pragmatisch. Wir können nicht in einem Rundumschlag alle Ausbildungsberufe gleichzeitig auf den Prüfstand stellen. Es ist Sache der Praxis und damit der Sozialpartner, den vorrangigen Bedarf zu definieren.

Entscheidend ist, daß wir das erreichte Modernisierungstempo durchhalten und neue

Strukturkonzepte bei jeder Reform und Neuentwicklung von Ausbildungsberufen konsequent umsetzen. Nach den bisherigen Erfahrungen wird dies eher zu einer Reduzierung der Zahl der Ausbildungsberufe führen.

Vom Bundesinstitut für Berufsbildung erwarte ich in diesem Zusammenhang, daß es möglichst bald eine Analyse und Systematisierung der in den letzten Jahren entwickelten Strukturansätze und Modelle vorlegt.

BWP: *Zusatzqualifikationen spielen unbestritten eine große Rolle bei der Flexibilisierung und Individualisierung der Berufsausbildung.*

Was kann getan werden, um sie in diesem Sinne systematisch und flächendeckend weiterzuentwickeln?

Ministerin Bulmahn: Die verstärkte Einführung von Zusatzqualifikationen ist ein wirksames Instrument, um die Berufsausbildung stärker zu differenzieren und flexibler zu gestalten.

Die im Herbst letzten Jahres unter Beteiligung des BMBF durchgeführten regionalen Fachkonferenzen haben gezeigt, daß bereits eine große Vielfalt von Zusatzqualifikationen existiert. Wir müssen deshalb über die vorhandenen Angebote besser informieren und dafür sorgen, daß neue Ansätze transparenter konzipiert werden.

Vom Bundesinstitut für Berufsbildung erwarte ich mir hierzu eine systematische Aufarbeitung über die organisatorischen Modelle der Vermittlung von Zusatzqualifikationen und Vorschläge für ihre weitere Optimierung. Wir werden die Initiativen der Wirtschaft zur modellhaften Entwicklung von Zusatzqualifikationen weiterhin unterstützen. Als Ergebnis dieser Aktivitäten könnte ich mir ein umfassendes Gesamtkonzept „Ausbildung plus“ vorstellen, das aus den anerkannten Ausbildungsberufen und darauf bezogenen, aktuellen und differenzierten Zusatzqualifikationen



besteht. Die Unternehmen erhielten damit ein flexibles Instrument zur gezielten Personalentwicklung und die Auszubildenden neue Perspektiven für ihre berufliche Entwicklung.

BWP: *Als ein wesentliches Ziel der Bildungspolitik formuliert die Koalitionsvereinbarung die Förderung unterschiedlicher Begabungen.*

Was haben wir hier konkret von der Bundesregierung zu erwarten?

Ministerin Bulmahn: Die Potentiale junger Menschen müssen anerkannt und gefördert werden. Im Bereich von Schule und Vorschule sind hier vor allem die Länder tätig. Der Bund unterstützt deren Politik durch Forschungsprojekte und Bundeswettbewerbe, z. B. die internationalen Schülerolympiaden. In der beruflichen Bildung und in der Begabtenförderung an den Hochschulen bieten wir flächendeckend Begabten-Förderprogramme an, die wir in den kommenden Jahren verstärken werden.

Handlungsbedarf sehe ich vor allem im Hinblick auf junge Menschen mit schlechteren Startchancen. Auch vermeintlich schwäche-

ren Jugendlichen muß eine Ausbildungschance gegeben werden. Wir müssen den Anteil der Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluß deutlich senken. Ich werde in Kürze eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung vorlegen. Damit möchte ich eine konstruktive Diskussion über Ursachen und Lösungen zu diesem Problem anstoßen, um die schwierige Situation dieser Gruppe zu verbessern.

Die bestehenden Förderinstrumente für Benachteiligte werden wir bedarfs- und zielgerecht ausbauen, um die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung und damit auf eine berufliche Zukunft zu sichern. Künftig müssen aber auch neue Konzepte entwickelt werden, um dem unterschiedlichen Leistungsvermögen der Jugendlichen gerecht werden zu können. Ich denke hierbei zum Beispiel an betriebsnahe Formen der Berufsvorbereitung oder Modelle zur Verbindung von Qualifizierung und Arbeit. Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung sind inhaltlich und organisatorisch stärker zu verknüpfen, um unproduktive „Warteschleifen“ zu vermeiden.

Wir haben vor allem ein Problem bei der Qualifizierung ausländischer Jugendlicher. Die Integration junger Ausländerinnen und Ausländer beginnt mit einer vollwertigen Berufsausbildung. Es kann nicht so bleiben, daß doppelt so viele ausländische Jugendliche ohne Berufsausbildung bleiben wie junge Deutsche. Für die Ausbildung junger Ausländerinnen und Ausländer werden wir deshalb ein Aktionsprogramm auflegen.

Für die berufliche Nachqualifizierung junger Erwachsener sehe ich vor allem in der zielgruppengerechten Verbindung von Arbeit und Lernen einen erfolgversprechenden Ansatz. Das BIBB hat hier beispielhafte Konzepte zur schrittweisen, beschäftigungsbegleitenden Qualifizierung bis hin zum vollwertigen Berufsabschluß entwickelt, die ausgebaut und breiter angeboten werden sollten.

BWP: *Welche Möglichkeiten sehen Sie, Frau Ministerin, die in den neuen Ausbildungsordnungen festgelegten Prüfungsanforderungen, zum Beispiel handlungsorientierte Aufgaben und betriebliche Projektarbeit, in die Praxis umzusetzen?*

Ministerin Bulmahn: Die Chancen für die Umsetzung handlungsorientierter Aufgaben und Projektarbeit in die Praxis sehe ich sehr positiv, weil diese neuen Prüfungskonzepte gemeinsam aus der Praxis heraus entwickelt wurden und die Anstöße zum großen Teil von dort kamen. Natürlich gibt es Anpassungs- und Übergangsprobleme. Hier entwickelt das BMBF mit Forschungsvorhaben und Modellversuchen konkrete Hilfestellungen, um die Einführung der neuen Konzepte in die Prüfungspraxis zu unterstützen. Erwähnen möchte ich speziell zwei Vorhaben, die in diesem Zusammenhang wegweisend sind: Für die neuen IT-Berufe werden zur Zeit für die betriebliche Projektarbeit Auswahl- und Bewertungskriterien sowie eine Beispielsammlung erarbeitet. Erste Ergebnisse werden in Kürze den zuständigen Stellen und den Betrieben zur Verfügung gestellt.

Für den Versicherungskaufmann/die Versicherungskauffrau wird im Rahmen eines Modellversuchs gemeinsam mit der Versicherungswirtschaft und den Kammern die praxismgerechte Einführung einer neuen handlungsorientierten Prüfungsstruktur gefördert. Die bisherigen Ergebnisse sind ein positives Beispiel für das Engagement einer Branche zur Umsetzung einer neuen Ausbildungsordnung. Ich erwarte hiervon auch ein Signal für andere Bereiche und Berufe.

BWP: *Junge, technologieorientierte Unternehmen haben die Möglichkeiten des dualen Systems häufig noch nicht hinreichend wahrgenommen.*

Welche Strategien wollen Sie verfolgen, um auch diese Unternehmen stärker in die duale Ausbildung einzubinden?

Ministerin Bulmahn: Gelegentlich sind Informationsdefizite vorhanden. Die betreffen-

den Firmen sind ja im allgemeinen eher klein und hochspezialisiert, viele Kleinbetriebe sind sich gar nicht im klaren darüber, daß sie ausbildungsgerecht sind, daß es die passenden Berufe für sie gibt.

Die Entscheidungsträger müssen unter Berücksichtigung ihrer speziellen Voraussetzungen von den Vorteilen des dualen Systems überzeugt werden. Die Kammern, die Ausbildungsberater und Ausbildungsplatzentwickler sind gefordert, durch gezielte Ansprache und qualifizierte Beratung die Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen.

Es muß untersucht werden, inwieweit das vorhandene Angebot an Ausbildungsberufen den Anforderungen dieser Unternehmen gerecht wird. Hier benötigen wir systematische Informationen zur Früherkennung und Entwicklung des Qualifikationsbedarfs, auch aus den einschlägigen Arbeiten des Bundes-



instituts für Berufsbildung. Dann gilt es gemeinsam mit den Sozialpartnern zu entscheiden, ob hier Handlungsbedarf zur Entwicklung neuer Ausbildungsberufe besteht.

Wir nutzen weiterhin die Möglichkeit, über die zahlreichen Technologiezentren oder Gründerinitiativen die Entscheidungsträger möglichst frühzeitig an die Ausbildung im dualen System heranzuführen. Die Ausbildung im Verbund ist für diese Unternehmen häufig ein geeigneter Weg, um mit der Ausbildung von Jugendlichen zu beginnen. Spezialisierte Unternehmen können einzelne Ausbildungsinhalte auch in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben oder Ausbildungseinrichtungen vermitteln.

Die neue Bundesregierung hat hierzu mit dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und zur Ausbildung Jugendlicher zusätzliche Fördermöglichkeiten geschaffen (vgl. Beilage BWP spezial 6/1999 in diesem Heft – die Redaktion). Im Rahmen der Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes können unter anderem Vorhaben unterstützt werden, die Ausbildungsverbünde schaffen und organisieren, die die Vermittlung junger Mädchen und Frauen in zukunfts- und technikorientierte Ausbildungsberufe mit unterproportionalem Frauenanteil unterstützen oder durch direkte Ansprache, Beratung sowie praktische Hilfen neue Ausbildungsbetriebe in Bereichen mit bisher geringer Ausbildungsbeteiligung für die Aufnahme der Berufsausbildung gewinnen. Alles in allem bin ich überzeugt, daß hier noch erhebliche Ausbildungspotentiale mobilisiert werden können.

BWP: *Sie nehmen Wirtschaft und Verwaltung erneut in die Pflicht, jedem Jugendlichen einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu vermitteln. Teilen Sie Bedenken, daß bei diesen Appellen die Qualitätsaspekte der Ausbildung in den Hintergrund treten könnten?*

Ministerin Bulmahn: Eine Steigerung der Ausbildungsplätzahlen ist nicht gleichbedeutend mit Einbußen in der Qualität der Ausbildung. Wir müssen uns über den Ernst der Lage im klaren sein: 1998 wurde der bundesweite rechnerische Ausgleich von Angebot und Nachfrage erneut verfehlt. Ein Teil der Jugendlichen findet nach wie vor keinen Ausbildungsplatz, und die noch unbesetzten betrieblichen Plätze sind vielfach nicht dort, wo sie gebraucht werden. Eine beträchtliche Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern ist auch in diesem Jahr in berufsvorbereitende Maßnahmen und vollzeitschulische Berufsausbildungen ausgewichen, obwohl sie in erster Linie einen betrieblichen Ausbildungsplatz wünschten. Angesichts der demographischen Entwicklung und der in den kommenden Jahren weiter zunehmenden Nachfrage muß die Zahl der Ausbildungsangebote für die Jugendlichen kräftig gesteigert werden, um allen Jugendlichen ein auswahlfähiges Angebot zu sichern.

Wir brauchen mehr Lehrstellen, und vor diesem Hintergrund müssen alle in Frage kommenden Ausbildungspotentiale herangezogen werden. Es ist aber selbstverständlich, daß hier Quantität nicht vor Qualität gehen kann.

BWP: *Welche Erwartungen haben Sie, Frau Ministerin, an das Bundesinstitut für Berufsbildung zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung?*

Ministerin Bulmahn: Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat nach seiner gesetzlichen Konzeption und seiner tatsächlichen Entwicklung eine umfassende Aufgabenstellung.

Es entwickelt im Auftrag der Bundesregierung zusammen mit Praktikern Ausbildungsordnungen für die berufliche Erstausbildung, Fortbildungsregelungen für die berufliche Weiterbildung und führt weitere Weisungsaufgaben der Bundesregierung, wie zum

Beispiel die Mitwirkung an der Erstellung des Berufsbildungsberichtes und die Betreuung von Modellversuchen sowie die Mitwirkung an der internationalen Arbeit durch.

Das zweite Standbein des Bundesinstituts für Berufsbildung ist die Berufsbildungsforschung; sie umfaßt sowohl Grundlagen- als insbesondere auch anwendungsorientierte Forschung in der und für die berufliche Bildung.

Weiterhin berät der viertelparitätisch besetzte Hauptausschuß die Bundesregierung in Fragen der beruflichen Bildung.

Ich erwarte, daß das Bundesinstitut für Berufsbildung ausgehend von den berufsbildungspolitischen Schwerpunkten der neuen Bundesregierung vorausschauende und kompetente Beiträge zur weiteren Entwicklung der beruflichen Bildung leistet. Dem Bedarf von Politik, Praxis und Forschung nach konzeptionellen Vorschlägen und Serviceleistung muß das Bundesinstitut für Berufsbildung abnehmerorientiert, qualitativ hochwertig und zeitnah entsprechen. Dabei wünsche ich mir neben der notwendigen Grundlagenforschung eine noch stärkere Praxisorientierung der Forschungsarbeit.

Die vom Hauptausschuß im November beschlossene Neuorganisation des Bundesinstituts eröffnet Möglichkeiten zu fachübergreifender Zusammenarbeit, Effizienzsteigerung und Optimierung der Arbeitsergebnisse. Diese Möglichkeit muß das Bundesinstitut konsequent nutzen, um seine Rolle als Kompetenzzentrum der beruflichen Bildung zu stärken und auszufüllen.

BWP: *Frau Ministerin, wir bedanken uns für dieses Gespräch.*

Jugendliche
in Ausbildung und
Beschäftigung

Der Übergang in die betriebliche Berufsausbildung 1977 bis 1997

Anatomie zweier Krisen

Heinrich Althoff

Diplomsoziologe, wissen-
schaftlicher Mitarbeiter in
der Abteilung „Qualifika-
tionsstrukturen und Berufs-
bildungsstatistik“ im Bun-
desinstitut für Berufsbil-
dung, Berlin



Bis 1997 wuchs die Zahl der Jugendlichen, die sich erfolglos um eine Lehrstelle bemühten. Orientierungs- und Perspektivlosigkeit ist eine der Folgen, die mit dem Sofortprogramm zum Abbau von Jugendarbeitslosigkeit verhindert werden sollen.

Auch früher stand das berufliche Bildungssystem vor ähnlichen Herausforderungen. Der Beitrag untersucht die Entwicklung des Übergangs von den allgemeinbildenden Schulen in die betriebliche Berufsausbildung unter den Bedingungen wachsender Schulentlassjahrgänge und steigender Arbeitslosigkeit. Betroffen von den negativen Veränderungen sind vor allem schulisch geringer qualifizierte Jugendliche, Ausländer und Frauen.

Vor anderthalb Jahrzehnten, genauer in den Jahren 1982 bis 1986, stand das berufliche Bildungssystem vor ähnlichen Herausforderungen, wie sie gegenwärtig angesichts einer äußerst angespannten Lehrstellensituation zu bewältigen sind. Auch damals stieß die Nachfrage der Jugendlichen aus geburtenstarken Jahrgängen auf ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen. Und wegen der ungünstigen, mit hoher Arbeitslosigkeit einhergehenden konjunkturellen Entwicklung konnte auch damals das Lehrstellenangebot nur im Verlaufe mehrerer Jahre und unter erheblichen Anstrengungen ausgeweitet werden. Die Schwierigkeiten lösten sich, als die Jahrgangsstärken abnahmen und eine konjunkturelle Belebung der Wirtschaft einsetzte.

Obgleich die damaligen und gegenwärtigen Rahmenbedingungen recht ähnlich sind, weisen ihre quantitativen Dimensionen doch bemerkenswerte Unterschiede auf. Das betrifft sowohl das Ausmaß der Arbeitslosigkeit als auch die Zahl der Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen. Sie lag in den alten Bundesländern zur Zeit des damaligen Höhepunkts der Lehrstellenkrise 1984/85¹ um nahezu 50 Prozent über dem gegenwärtigen Stand (1997), und um etwa 50 Prozent höher lag auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze.² Das Lehrstellenangebot des Jahres 1984 (727 Tsd.) könnte heute ohne weiteres die Nachfrage aus den alten und neuen Bundesländern decken (1997: 635 Tsd.).³

Trotz der gegenüber 1985 drastisch gefallenen Nachfrage entspannte sich der Lehrstellenmarkt nur vorübergehend. Seit Anfang der neunziger Jahre werden die Bedingungen für die Jugendlichen wieder ungünstiger, und seit 1996 übersteigt die Zahl der Lehrstellensuchenden auch das vorhandene Angebot.⁴ Für diese neuerliche Zuspitzung gibt es einen triftigen Grund. Es ist eine seit Bestehen der Bundesrepublik ungekannt hohe Arbeitslosigkeit, die erst in jüngster Zeit geringfügig abnimmt. Ihre seit Jahren gestiegenen Raten signalisieren nicht nur einen rückläufigen Bedarf an Arbeits-, sondern auch an Nachwuchskräften.⁵

Aus den veränderten externen Bedingungen – zu denen auch die Neuorientierung der Exportwirtschaft gehört⁶ – ergaben sich für die Berufsbildung zwangsläufig auch interne

Veränderungen. Bemerkenswert sind insbesondere jene, die beim Übergang vom allgemeinbildenden schulischen zum betrieblichen Berufsausbildungssystem (erste Schwelle) entstehen.

Um die Veränderungen zu quantifizieren, werden Übergangsquoten oder auch -raten berechnet.⁷ Es sind hier Anteile eines Jahrgangs von Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen, die in eine betriebliche Berufsausbildung einmünden.⁸ – Dem verfügbaren Datenmaterial läßt sich nicht entnehmen, ob die Jugendlichen eine oder mehrere berufliche Ausbildungen durchlaufen, seien es schulische oder betriebliche. Die ausgewerteten amtlichen Statistiken sind keine Individualstatistiken, und die Übergangsquoten belegen daher nur die im Zeitverlauf wechselnden relativen Häufigkeiten der Übergänge.

Veränderung der Übergangsquoten im Zeitverlauf

Im Untersuchungszeitraum (1977–1997)⁹ vollzog sich anfangs eine sehr günstige Entwicklung. Denn während Ende der siebziger Jahre erst gut die Hälfte eines Schulentlaßjahrganges eine betriebliche Ausbildung aufnahmen (Übergangsquote 52%), wuchs dieser Anteil im Verlaufe eines Jahrzehnts auf

beinahe drei Viertel (73%) und verharrte bis etwa 1991 auf diesem hohen Niveau. Unmittelbar anschließend begannen die Quoten rapide zu fallen und erreichten innerhalb von nur fünf Jahren (1992–1997) das derzeitige niedrige Niveau von 57 Prozent (zu den quantitativen Angaben im Text vgl. jeweils die Übersicht).

Hier zeigt sich bereits ein wesentlicher Unterschied zwischen beiden Krisen am Lehrstellenmarkt. Obgleich die Verhältnisse sich nach 1981 rasch verschlechterten, weil das Angebot an Lehrstellen immer weiter hinter der Nachfrage zurückblieb (Angebots-/Nachfragerelation 1981: 102; 1985: 95)¹⁰, trat bis zum Höhepunkt der Krise ein stets größer werdender Anteil der Schulentlaßjahrgänge eine betriebliche Berufsausbildung an (1982: 57,3%; 1985: 69,4%). Begünstigt wurde diese Entwicklung durch den schon seit 1983 wieder abnehmenden Umfang der Schulentlaßjahrgänge.

Derzeit sieht es weniger positiv aus: Zwar baute sich ähnlich wie auch 1982 ein erheblicher Nachfrageüberhang auf, doch wachsen die Übergangsraten nicht wie damals, sie fallen vielmehr. Seit Anfang der neunziger Jahre bis 1997 nahm das betriebliche Ausbildungssystem Jahr für Jahr einen geringeren Anteil der Schulentlassenen auf. Das liegt vor allem an einer veränderten de-

mographischen Ausgangslage. Denn während damals die Entlaßjahrgänge bereits zwei Jahre vor dem eigentlichen Höhepunkt der Krise wieder zu fallen begannen, steigen sie derzeit, und sie werden noch bis Mitte des nächsten Jahrzehnts weiter zunehmen. Eine wirkliche Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes wäre nur zu erwarten, wenn die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze wesentlich schneller wüchse als die Zahl der Schulentlassenen.¹¹

Solche Erwartungen werden vom Untersuchungsmaterial allerdings nicht gestützt, denn mit steigendem Umfang der Schulentlaßjahrgänge nehmen die Übergangsraten ins duale System, mit Ausnahme von Handwerk und Landwirtschaft, tendenziell ab.¹² – Das ist plausibel, weil die Betriebe sich vorrangig nicht an der Zahl der Schulentlassenen, sondern am Eigenbedarf für Nachwuchskräfte orientieren, und der ist ausweislich der hohen Arbeitslosigkeit nicht sonderlich ausgeprägt. Erst wenn diese deutlich fiele, wäre mit einer Entspannung des Lehrstellenmarktes zu rechnen.

Bildungsbereitschaft und Übergangsverhalten

Ein besonders auffallendes Phänomen ist der zeitweilig auf beinahe drei Viertel eines Schulentlaßjahrganges gewachsene Anteil von Jugendlichen, die eine Lehre aufnahmen (1987–1991). Dieser Entwicklung lag eine während der hohen Arbeitslosigkeit Mitte der achtziger Jahre gewonnene Einsicht zugrunde, daß ohne berufsqualifizierenden Abschluß kein Arbeitsplatz, geschweige denn eine persönlich befriedigende Tätigkeit zu erwarten sei.

Gefördert wurde der hohe Übergang in die betriebliche Berufsbildung – der sich paradoxerweise in einer Zeit vollzog, in der besonders lautstark über den Mangel an Auszubildenden geklagt wurde – durch günstige Rahmenbedingungen: eine wieder florierende

Berechnung der Übergangsquote

Die Übergangsquote ist der Anteil eines Jahrgangs von Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen, der eine betriebliche Berufsausbildung aufnimmt.

$$\text{Übergangsquote} = \frac{\text{Zahl der eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmenden Jugendlichen}}{\text{Zahl der schulentlassenen Jugendlichen}}$$

Beispiel:

Wenn von 100 Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule verlassen, 60 eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen, dann beträgt die Übergangsquote $60/100 = 60$ Prozent.

Übersicht: **Übergangsquoten in Prozent**

| Jahr | Betriebl. Berufsausbild. gesamt | Bereich IH | Bereich HW | Deutsche | Ausländer | Frauen | Männer | Haupt-schüler | Real-schüler | Studien-berechtigte | Abgänger allgemeinb. Schulen in Tsd. | Arbeits-losigkeit in % | Angebots-/ Nachfrage Relation |
|------|---------------------------------|------------|------------|----------|-----------|--------|--------|---------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|------------------------|-------------------------------|
| 1977 | 52 | 24 | 19 | | | | | | | | 924 | 4,5 | 100 |
| 1978 | 56 | 26 | 22 | | | | | | | | 984 | 4,3 | 100 |
| 1979 | 61 | 28 | 24 | | | | | | | | 974 | 3,8 | 103 |
| 1980 | 63 | 29 | 24 | | | | | | | | 988 | 3,8 | 104 |
| 1981 | 63 | 30 | 23 | | | | | | | | 979 | 5,5 | 102 |
| 1982 | 57 | 27 | 21 | | | | | | | | 1 010 | 7,5 | 98 |
| 1983 | 60 | 28 | 22 | 58 | 28 | 45 | 65 | | | | 1 018 | 9,1 | 96 |
| 1984 | 65 | 31 | 24 | 62 | 28 | 46 | 66 | 79 | 71 | 25 | 1 003 | 9,1 | 95 |
| 1985 | 69 | 34 | 24 | 66 | 32 | 49 | 70 | 82 | 73 | 28 | 957 | 9,3 | 95 |
| 1986 | 72 | 36 | 24 | 70 | 35 | 53 | 74 | 89 | 76 | 30 | 889 | 9,0 | 98 |
| 1987 | 74 | 38 | 24 | 72 | 38 | 58 | 77 | 91 | 77 | 29 | 837 | 8,9 | 102 |
| 1988 | 75 | 38 | 24 | 75 | 39 | 60 | 78 | 93 | 78 | 28 | 774 | 8,7 | 106 |
| 1989 | 75 | 38 | 25 | 76 | 41 | 64 | 79 | 94 | 78 | 28 | 709 | 7,9 | 111 |
| 1990 | 74 | 38 | 23 | 77 | 45 | 65 | 81 | 93 | 80 | 28 | 673 | 7,2 | 118 |
| 1991 | 73 | 37 | 23 | 77 | 47 | 65 | 81 | 93 | 82 | 29 | 657 | 6,3 | 121 |
| 1992 | 71 | 36 | 22 | 74 | 51 | 64 | 82 | 89 | 75 | 29 | 774 | 8,5 | 119 |
| 1993 | 65 | 31 | 22 | 70 | 53 | 60 | 82 | 82 | 69 | 28 | 800 | 9,8 | 112 |
| 1994 | 62 | 28 | 22 | 66 | 52 | 57 | 78 | 81 | 95 | 29 | 822 | 10,6 | 106 |
| 1995 | 59 | 27 | 23 | 62 | 49 | 53 | 75 | 77 | 64 | 29 | 864 | 10,4 | 103 |
| 1996 | 59 | 26 | 23 | 61 | 45 | 50 | 71 | 74 | 62 | 29 | 892 | 11,5 | 99 |
| 1997 | 57 | 26 | 21 | 61 | 42 | 47 | 70 | 72 | 63 | 30 | 913 | 12,7 | 97 |

Korrelationskoeffizienten*

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Abgänger allgemeinb. Schulen | - 0,62 | - 0,71 | - 0,19 | - 0,89 | - 0,64 | - 0,97 | - 0,91 | - 0,73 | - 0,60 | - 0,15 | 1,00 | - 0,11 | - 0,85 |
| Durchschnittl. Arbeitslosrate | 0,07 | 0,02 | 0,06 | - 0,76 | 0,10 | - 0,61 | - 0,45 | - 0,88 | - 0,93 | 0,21 | - 0,11 | 1,00 | - 0,17 |
| Angebots-/ Nachfrage-relation | 0,55 | 0,57 | 0,10 | 0,79 | 0,67 | 0,93 | 0,89 | 0,61 | 0,53 | 0,04 | - 0,85 | - 0,17 | 1,00 |

Der Korrelationskoeffizient (Bravais-Pearson) mißt die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen.

Ein Korrelationskoeffizient von + 1 oder - 1 zeigt einen besonders hohen Zusammenhang an.

Ein Korrelationskoeffizient von + 0,1 oder - 0,1 weist auf einen besonders niedrigen Zusammenhang hin.

Vgl. dazu Klaus, G.; Ebner, H.: Grundlagen der Statistik für Psychologen, Pädagogen und Soziologen. Frankfurt a. M./Zürich 1970, S. 104 ff.

Wirtschaft, ein großes, noch für die geburtenstarken Jahrgänge aufgebautes Lehrstellenpotential und rasch abnehmende Schulabläßjahrgänge. Diese Effekte trugen zu den vielfältigen Möglichkeiten bei, die persönlichen Bildungs- und Ausbildungswünsche zu realisieren.

Aus dem Rückgang der Quoten nach 1991 auf eine wieder fallende Ausbildungsbereit-

schaft der Jugendlichen zu schließen, wäre indes falsch, wie auch die jüngste Schulabgängerbefragung vom Mai 1998 zeigt. Die sich erneut eintrübende Konjunktur, die zunehmende Arbeitslosigkeit und die mit ihnen einhergehende verschärfte Auslese unter den Lehrstellenbewerbern – darauf wird noch einzugehen sein – legen eher eine weiter wachsende Bildungsbereitschaft nahe, wie sie vom steigenden Niveau allgemeinbilden-

der Schulabschlüsse auch bestätigt wird.¹³ Ursache des Einbruchs dürfte die bereits erwähnte allgemeine Baisse mit ihrer ausgeprägt rezessiven Binnenkonjunktur sein und der relativ geringe Ersatzbedarf. Verschärft wurden die Schwierigkeiten durch die finanziellen Lasten der Einigung, den Abbau der industriellen Fertigung in den neuen Bundesländern und den Verlust der ursprünglich vor allem dort angesiedelten Ausbildungsplätze.

Übergang einzelner Gruppen

Die Übergangsquoten der *ausländischen Jugendlichen* stiegen noch bis Anfang der 90er Jahre wesentlich rascher als die der deutschen. Binnen einer Dekade trat fast eine Verdoppelung ein (1983¹⁴: 28 %; 1993: 53 %). Unter den günstigen Bedingungen eines sich entspannenden Lehrstellenmarktes und der steigenden schulischen Vorbildung ausländischer Jugendlicher glichen sich die Übergangschancen offenbar immer mehr an. Entsprechend sank der Abstand zwischen den Übergangsquoten ausländischer und deutscher Jugendlicher von über 30 auf 13 Prozentpunkte. – Die generell höhere Arbeitslosigkeit unter Ausländern dürfte den Anreiz, berufsqualifizierende Abschlüsse zu erwerben, noch gestützt und den Aufholprozeß gefördert haben.

Durch den konjunkturellen Einbruch der vergangenen Jahre ging indes ein Teil des gewonnenen Terrains wieder verloren. Der lang anhaltenden Periode abnehmender Unterschiede folgte ein neuerliches Anwachsen des Abstandes der Quoten von 13 auf 18 Prozentpunkte. Unter den zunehmenden Schwierigkeiten am Lehrstellen- und Arbeitsmarkt setzte daher abermals ein Differenzierungsprozeß ein, und die Schere zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen begann sich wieder zu öffnen.¹⁵

Ähnliches gilt auch für die *geschlechtsspezifischen Übergänge*. Betrug der Abstand der Quoten männlicher und weiblicher Jugendlicher 1981 noch 24 Prozentpunkte, so sank er im Verlaufe der achtziger Jahre auf 15 Punkte, stieg seither jedoch erneut auf 21 Prozentpunkte. Es besteht daher ein auffallender Zusammenhang zwischen dem Unterschied der Übergangsraten von Frauen und Männern und der Verfassung des Lehrstellenmarktes. Werden dessen Bedingungen ungünstiger, so sinken die Übergangschancen in die betriebliche Berufsausbildung für weibliche Jugendliche stärker als für männliche.¹⁶ – Das

unterstreicht erneut, daß von einer Verschärfung der Lehrstellensituation bestimmte Gruppen mehr als andere betroffen sind.

Das gilt auch für die *schulische Vorbildung*. Denn während sich bei Hochschulberechtigten kaum ein Zusammenhang zwischen ihren Übergangsquoten und der Verfassung des Lehrstellenmarktes nachweisen läßt, ist er bei den Realschülern auffallend und liegt bei den Hauptschülern noch darüber.¹⁷ Von ungünstigen Bedingungen am Ausbildungsstellenmarkt sind daher vor allem Jugendliche mit niedrigen schulischen Abschlüssen betroffen. Erst bei überschießendem Angebot an Ausbildungsplätzen wachsen die Übergangsmöglichkeiten auch für geringer qualifizierte.

Resümee

Beide Krisen am Lehrstellenmarkt, die gegenwärtige wie die der Jahre 1984/85, resultieren aus einer ähnlichen Problemkonstellation: Ein demographisch bedingter Anstieg der Schulentlaßjahrgänge und hohe Arbeitslosigkeit. Dem betrieblichen Ausbildungssystem fehlt unter derart verschärften Bedingungen die erforderliche Flexibilität, genügend Reserven zu mobilisieren, um das Defizit an Lehrstellen kurzfristig auszugleichen. Eine Ausnahme bildete nur das Handwerk und insbesondere die Landwirtschaft. Beide Bereiche nahmen entsprechend dem Zuwachs der Schulentlaßjahrgänge auch mehr Jugendliche auf. Das reichte indes nicht aus, den Nachfrageüberhang abzubauen.

Eine Folge ist, daß es gerade jenen Gruppen, die sich auch am Arbeitsmarkt in der Regel nur mühsam behaupten, Ausländer, Frauen und Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen, im Verlaufe der Krisen zunehmend schwerer gelang, in der betrieblichen Berufsausbildung noch Fuß zu fassen und so das Rüstzeug zur Bewältigung ihrer ohnehin größeren Arbeitsmarktrisiken zu erwerben.

Die Verhältnisse in der schulischen Berufsbildung sind günstiger, weil die Schulen von den Engpässen am Arbeits- und Lehrstellenmarkt nicht unmittelbar betroffen sind. Entsprechend wuchsen ihre Anteile weitgehend proportional zu den wachsenden Schulentlaßjahrgängen. Der deutlich zunehmende Anteil von Jugendlichen im Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, in Berufsfachschulen und auch in den von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Förderlehrgängen spiegelt indes deutlich die Problematik am Lehrstellenmarkt. Mag diese Zunahme von Jugendlichen mangels geeigneter Alternativen auch nützlich sein, ein Ersatz für eine betriebliche Berufsausbildung sind solche schulischen Angebote in der Regel nicht.

Wie aber sähe eine sachgerechte Lösung in Krisenzeiten aus? – Wenn es derzeit gelingt, mit finanziellen Zuschüssen mehr Lehrstellen zu mobilisieren¹⁸, dann handelt es sich hier offenbar um ein probates Mittel, des zu geringen Ausbildungsplatzangebots Herr zu werden. Es sollte daher auch vermehrt als Instrument einer aktiven Arbeitsmarktpolitik genutzt werden. Nachrangig ist, ob die erforderlichen Mittel durch eine wie immer gearbete Umlage, einen Fonds, oder durch steuerliche Maßnahmen und Anreize aufgebracht werden. Wichtig ist allein, daß in Krisenzeiten ein solches Instrumentarium einsatzbereit ist. Denn es kann nicht hingenommen werden, daß umfangreichere Schulentlaßjahrgänge mit ihren größeren Risikogruppen nur deshalb mit der Hypothek einer fehlenden oder ungenügenden Berufsbildung ins Erwerbsleben treten müssen, weil sie umfangreicher sind, und das betriebliche Ausbildungssystem eine solche gesteigerte Nachfrage nicht bewältigen kann.

Das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung ist sicher ein Schritt, der die dargestellten Schwierigkeiten zu lindern vermag.

Anmerkungen:

¹ Der Begriff Krise erscheint dann angemessen, wenn es selbst bundesweit zu keinem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage mehr kommt. Es sei daran erinnert, daß die Finanzierung im Ausbildungsplatzförderungsgesetz (§ 2 Abs.1 APlFG) bereits bei einem Angebotsüberhang von weniger als 12,5% eintreten sollte.

² Vgl. die jährlich ausgewiesene Bilanz von Angebot und Nachfrage in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.) *Berufsbildungsbericht 1998*, S. 11; Vgl. Althoff, H.: Die wachsende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und ihre Ursache. In: *Die berufsbildende Schule*, H. 10, 1985, S. 578

³ Die Untersuchung bezieht die alten und ab 1992 auch die neuen Bundesländer ein. Insoweit treten mit dem Jahr 1992 eine Reihe von Veränderungen ein, die jedoch die Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland nach der Vereinigung korrekt wiedergeben.

⁴ Vgl. *Berufsbildungsbericht 1998*, a. a. O., S. 11

⁵ Betroffen waren vor allem die Maschinenbau-, Elektro- und Baubranche sowie die besonders ausbildungsaktiven Klein- und Mittelbetriebe. Sie büßten infolge der lang anhaltenden rezessiven Binnenkonjunktur die meisten Ausbildungsplätze ein. Vgl. *Berufsbildungsbericht 1997*, S. 136; 1998, S. 147

⁶ Vgl. zu den Arbeitplatzeffekten der deutschen Auslandsinvestitionen: Tüselmann, H.-J.: Deutsche Auslandsinvestitionen in den neunziger Jahren: Abwanderung der deutschen Industrie und Abbau von Arbeitsplätzen? In *WSI Mitteilungen* Heft 5, 1998, S. 292

⁷ Vgl. dazu auch Alex, L.: *Entwicklung der Berufsausbildung in Deutschland*. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bielefeld 1997

⁸ Gegenübergestellt werden die Zahlen des Schulentlassjahres und die Zahl der Schüler bzw. Auszubildenden im zweiten Jahr. Auf das zweite Jahr wird zurückgegriffen, weil die Zahl der Jugendlichen im zweiten regelmäßig höher ist als im ersten Jahr. Stehen beispielsweise von den knapp 900 Tsd. schulentlassenen Jugendlichen des Jahres 1996 gut 520 Tsd. im zweiten Jahr einer Lehre, dann beträgt die Übergangsquote 58% ($520/900 = 0,578$ oder 58%). Würden die Quoten statt auf das 2. Jahr auf die neuen Verträge bezogen, so träte eine deutliche Überhöhung ein, die vor allem eine Folge der Überhöhung der neuen Verträge ist. Denn diese Verträge rühren nicht nur von Schulentlassenen her, die erstmalig eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen, sondern auch von vertraglösenden Jugendlichen, die ihre Ausbildung mit einem „neuen“ Vertrag in einem anderen Beruf oder Betrieb fortsetzen. Vgl. Althoff, H.: Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 4, 1997, S. 410. Vgl. auch *Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1995*, S. 9; Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden.

⁹ Die in die Untersuchung einbezogenen Zeitreihen beginnen nicht immer 1977, weil die jeweiligen Merkmale zum Teil erst später in die amtliche Statistik eingeführt wurden. Die der schulischen Vorbildung der Auszubildenden beginnen beispielsweise erst im Jahre 1984.

¹⁰ Vgl. *Berufsbildungsbericht 1998*, S. 11

¹¹ Vgl. Ulrich, J. G.: *Lehrstellensituation 1998 – Zur gegenwärtigen Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt*. In: *BWP 27 (1998) 5*, S. 3

¹² Zusammenhang zwischen Übergangsquoten und Umfang der Schulentlassjahrgänge: $r = -0,62$; 1977–1997; eine Ausnahme bilden nur Handwerk ($r = -0,19$) und Landwirtschaft ($r = 0,35$), ihre Übergangsquoten bleiben, unabhängig von der Entwicklung der Schulentlassjahrgänge, weitgehend konstant bzw. nehmen sogar leicht zu. Das bedeutet, daß bei steigender Zahl von Schulentlassenen entsprechend mehr Jugendliche aufgenommen werden. Die übrigen Bereiche nehmen zwar bei steigender Zahl von Schulentlassenen zumeist auch mehr Jugendliche auf, dieser Zuwachs ist aber geringer als der Zuwachs bei den Schulentlassenen, folglich sinken die Übergangsquoten.

¹³ Vgl. *Berufsbildungsbericht 1998*, a. a. O., S. 37 ff.

¹⁴ Es läßt sich nicht durchgängig der gesamte Untersuchungszeitraum 1977–1997 darstellen. Die Erfassung der Ausländer oder auch der schulischen Vorbildung setzt in der betrieblichen Berufsausbildung erst 1983 ein.

¹⁵ Weil die Ausländer bislang nicht unter den neuen Verträgen, sondern nur im Bestand erfaßt werden, wurde für die vergleichende Berechnung der Übergangsquoten auch bei den deutschen Jugendlichen auf den Bestand zurückgegriffen (ein Drittel des Bestandes dividiert durch die Schulentlassenen allgemeinbildender Schulen).

¹⁶ Der Unterschied der Übergangsraten zwischen Männern und Frauen ist besonders abhängig vom Umfang der Schulentlassjahrgänge ($r = 0,84$), der Arbeitslosigkeit ($r = 0,55$) und der Situation am Lehrstellenmarkt, d. h. der Angebots-/Nachfragerelation ($r = -0,66$).

¹⁷ Zusammenhang zwischen Verfassung des Lehrstellenmarktes (Angebots-/Nachfragerelation) nimmt von den Hauptschülern ($r = 0,61$) über die Realschüler ($r = 0,53$) bis zu den Studienberechtigten ($r = 0,04$) deutlich ab. – Bei der Zuordnung der schulischen Abschlüsse gibt es einige methodischer Schwierigkeiten. Die Kammern erfassen für die Berufsbildungsstatistik nicht unbedingt das schulische Abschlußniveau der allgemeinbildenden Schule, sondern ggf. das der zuletzt besuchten berufsbildenden Schule. Bezogen werden die schulischen Abschlüsse der betrieblichen Berufsausbildung daher auf die Abschlüsse aller Schulabgänger, d. h. inklusive der berufsbildenden Schulen (vgl. *Bildung im Zahlenspiegel*; Hrsg. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden).

¹⁸ Vgl. Feller, G.: *Programme und Konzepte zur Versorgung von Ausbildungsplatznachfragern*. In: *BWP 27 (1998) 5*, S. 10

Laszlo Alex

ENTWICKLUNG DER BERUFS-AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND

1997, 75 Seiten,
Bestell-Nr. 110.343,
Preis DM 15.00

Ausgehend von einer Einordnung der Berufsausbildung in das System des Bildungswesens stellt der Autor die Bildungsströme im Berufsbildungssystem vor und zeigt langfristige Entwicklungslinien auf. Die statistischen Analysen liefern wertvolle empirische Grundlagen unter anderem für die bildungspolitische Diskussion.

Winand Kau, Laszlo Alex, Richard von Bardeleben, Hermann Hergert, Folkmar Kath, Hermann Schmidt

BERUFS-AUSBILDUNG HAT ZUKUNFT

ERGEBNISSE EINER BEFRAGUNG VON MITTEL- UND GROSSBETRIEBEN

1998, 192 Seiten,
Bestell-Nr. 102.223, Preis DM 24.00

Das duale System der Berufsausbildung hat auch weiterhin Bestand. Das zeigen die Ergebnisse einer Erhebung und Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Wandel im Ausbildungsverhalten und Qualifikationsbedarf großer und mittlerer Wirtschaftsunternehmen. Die Publikation soll dazu beitragen, berufsbildungspolitischen Handlungsbedarf aufzuzeigen und gleichzeitig der Versachlichung der Diskussion über Stellenwert und Leistungsfähigkeit des dualen Systems dienen.

Ursula Beicht, Klaus Berger, Hermann Hergert, Elisabeth M. Kregel

BERUFS-PERSPEKTIVE MIT LEHRE

WERT UND ZUKUNFT DUALER BERUFS-AUSBILDUNG – BEITRÄGE AUS BERUFSBILDUNGS-WISSENSCHAFT UND -PRAXIS

1997, 362 Seiten, Bestell-Nr. 102.211, Preis DM 35.00

Experten aus Berufsbildungsforschung und -praxis diskutieren den derzeitigen Stellenwert und die Zukunft des dualen Systems der Berufsausbildung, die Berufsaussichten der Absolventen und die betriebliche Nachwuchssicherung durch die duale Berufsausbildung.

► Bestellungen sind zu richten an:
W. Bertelsmann Verlag, PF 10 06 33, 33506 Bielefeld,
Telefon 0521/911 01-0, Telefax 0521/911 01-79

Nach der Ausbildung fehlt die Arbeit

Beschäftigungssituation und Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus den neuen Bundesländern



Klaus Schöngen

Diplomvolkswirt, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung „Berufsbildungsplanung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn



Heidrun Tuschke

Mitarbeiterin in der Abteilung „Berufsbildungsplanung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Der Erfolg oder Mißerfolg der beruflichen Einstiegsphase hängt in hohem Maß von der Realisierung einer ausbildungsgerechten Anschlußbeschäftigung ab. An Arbeitsplätzen mit dieser Qualität mangelt(e) es in den neuen Ländern, so daß einem erheblichen Teil junger Berufsanfänger, selbst mit guter Schulbildung und fachlicher Qualifikation, ein erfolgreicher Berufseinstieg nicht möglich war. Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit soll auch dazu beitragen, den Übergang Jugendlicher von Ausbildung und Beschäftigung („zweite Schwelle“) zu erleichtern. In diesem Beitrag werden wichtige Ergebnisse einer BIBB-Befragung von rund 650 Ausbildungsabsolventen aus den neuen Ländern vorgestellt.

Der Arbeitsmarkt für junge Facharbeiter und Fachangestellte

Die schwierige Arbeitsmarktlage wirkt sich auch nachhaltig auf den beruflichen Einstieg von ausgelernten Berufsanfängern einer betrieblichen Berufsausbildung aus. Eine Anschlußbeschäftigung im gerade gelernten Beruf ist häufig nicht möglich. Da die Erwerbsarbeit für die jungen Erwachsenen einen unverändert hohen Stellenwert besitzt, werden Anschlußarbeitsplätze außerhalb des erlernten Berufs und/oder Befristungen der Ar-

beitsverträge zu einer beachtlichen Größe und Konzessionen dieser Art von der Ausnahme zur Regel.¹

Um Arbeitslosigkeit nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung vorzubeugen, wurden tarifvertragliche Regelungen in vielen Tarifbereichen von den Tarifparteien getroffen.² Dennoch waren es nach Schätzungen des Berufsbildungsberichts 1998³ 120 000 erfolgreiche Absolventen aus Berufen, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt sind, die sich 1996 unmittelbar nach ihrer Ausbildung arbeitslos meldeten. Gegenüber 1995 bedeutet das einen Anstieg der Arbeitslosigkeit nach erfolgreich abgeschlossener dualer Berufsausbildung von rund 9 000 oder 7,5 Prozent. Setzt man die 120 000 Meldungen bei den Arbeitsämtern in Beziehung zu den insgesamt 471 000 erfolgreichen Prüfungsteilnehmern desselben Jahres, so war jeder vierte junge Absolvent von Arbeitslosigkeit unmittelbar nach der Berufsausbildung betroffen. Der Vergleich mit den Vorjahren (1993: 18 Prozent, 1994: 20 Prozent, 1995: 23 Prozent) zeigt einen stetigen Anstieg des Anteils ausgelernter Facharbeiter und Fachangestellter, die sich unmittelbar nach ihrer Berufsausbildung arbeitslos meldeten.

Besonders galt dies für die jungen Frauen und Männer aus den neuen Ländern. Für vier von zehn (40,1 Prozent) begann 1996 der Einstieg in den Beruf mit dem Gang zum Arbeitsamt. Eine der Ursachen ist dabei der hohe Anteil außerbetrieblicher Ausbildung. Alle Absolventinnen und Absolventen dieser Maßnahmen sind nach der Ausbildung auf

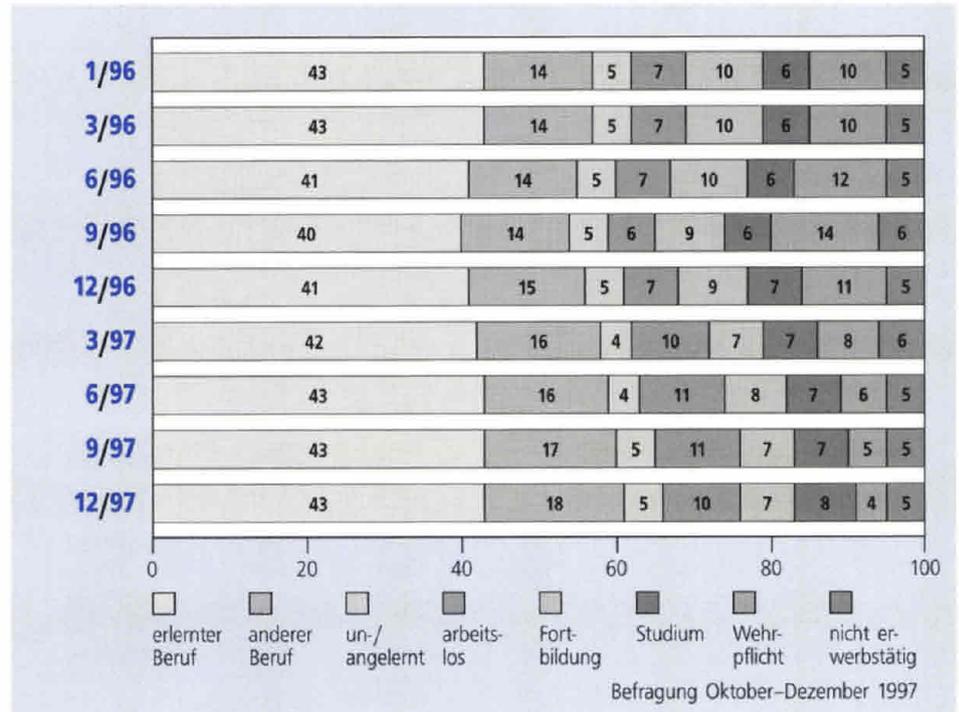
den Arbeitsmarkt verwiesen. Einer solchen Ausbildung fehlt zumeist die betriebliche Anbindung und damit eine auf die Anforderungen der Praxis angepaßte Ausgestaltung, ein Konkurrenznachteil für die Absolventinnen und Absolventen im Wettbewerb um knappe Arbeitsplätze.⁴

Das BIBB befragte von Oktober bis Dezember 1997⁵ 1 100 junge Erwachsene aus den neuen Ländern, die ihre Berufsausbildung überwiegend in den Jahren 1992 bis 1996 erfolgreich abgeschlossen hatten. 634 antworteten (58 Prozent). Dieses Rücklaufergebnis und die hohe Qualität der gewonnenen Daten beweisen das große Interesse der Berufsanfänger an den Themen der Umfrage. In vielen Fällen war damit auch der Wunsch nach Hilfe bei der Suche nach Arbeit verbunden. Von den Befragten hatten 77 Prozent die mittlere Reife, weitere 21 Prozent eine Studienberechtigung. Hauptschulabsolventen bzw. Absolventen der Klasse 8 der POS waren noch lediglich mit einem Anteil von zwei Prozent vertreten. Von daher ergab sich bei den bereits mehrfach befragten jungen Erwachsenen keine als statistisch repräsentativ zu bezeichnende Stichprobe, sondern eine Positivauswahl⁶ derjenigen, bei denen aufgrund ihrer bisherigen schulischen und beruflichen Qualifizierung günstige Voraussetzungen für Arbeitsplätze und Weiterbildung vorlagen. Deshalb sollte man bei der Bewertung berücksichtigen, daß sich die reale berufliche Situation eines repräsentativen Querschnitts der Berufsanfänger aus den neuen Ländern wahrscheinlich noch problematischer darstellt, als die vorgestellten Ergebnisse zeigen.

Einschätzungen junger Fachkräfte zu ihrer beruflichen Situation nach der Ausbildung

Die Fachkräfte aus den neuen Ländern sagten überwiegend aus, daß es in ihrem erlern-

Abbildung 1: **Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventen aus den neuen Ländern 1996 und 1997** (in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 1998

ten Beruf in der Gegend ihres Wohnorts an Arbeitsplätzen zum Einstieg in den von ihnen gelernten Beruf fehle. Das regionale Angebot schätzten 57 Prozent aller Befragten als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ ein, nur elf Prozent als „gut“ oder „sehr gut“. Frauen urteilten dabei insgesamt noch etwas negativer als Männer.

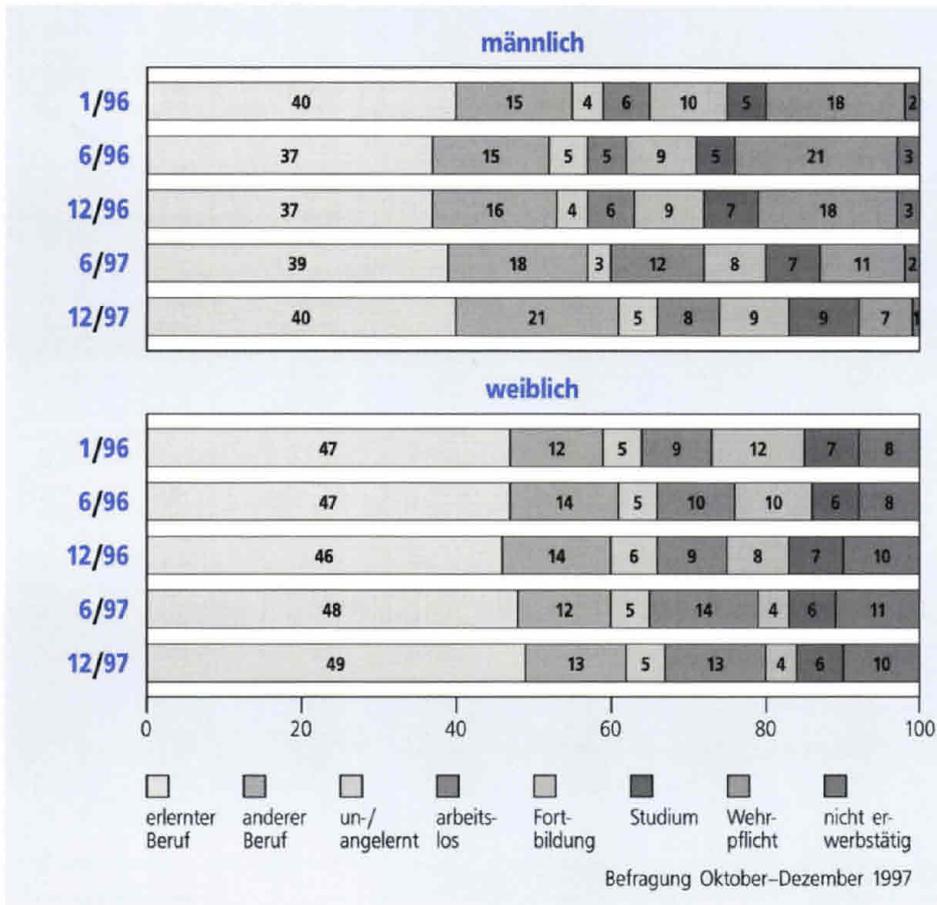
Nur jeder dritte sah hinsichtlich seiner eigenen Vorstellungen und Wünsche eine positive berufliche Entwicklung. Ein knappes Drittel (30 Prozent) sagte aus, daß sie ihre beruflichen Wünsche und Vorstellungen nicht hätten realisieren können. Unterschiede nach Geschlecht sind hierbei nicht auszumachen.

Vier von zehn Berufsanfängern akzeptierten ihre Berufswahl insofern, als daß sie sich, wenn sie nochmals wählen könnten, für genau diesen Beruf entschieden. Die Akzeptanz ist im Vergleich mit Befragungen in den alten Ländern nicht gerade hoch⁷, jedoch ist dabei die unsichere Arbeitsmarktlage in den neuen Ländern zu berücksichtigen. Sie läßt in höhe-

rem Maße zweifeln, ob auch der richtige Beruf gewählt wurde. Jeder vierte (vergleichsweise mehr Frauen als Männer) wollte, wäre ein weiterer Anlauf möglich, einen anderen Beruf lernen, ebenso viele vermuten trotz ihrer nachweislich guten Schulabschlüsse, daß sie mit noch besseren Schulabschlüssen beruflich mehr erreicht hätten.

Die Hälfte der jungen Berufsanfänger schätzte ihre berufliche Zukunft insgesamt als positiv ein. Nur insgesamt neun Prozent bewerteten ihre berufliche Zukunft als „schlecht“ oder „sehr schlecht“. Allerdings ordneten sich vier von zehn jungen Erwachsenen bei dieser Frage in die Kategorie „mittelmäßig“ ein, zeigten sich also unsicher hinsichtlich einer konkreten Einschätzung. Junge Männer bewerteten ihre beruflichen Perspektiven insgesamt positiver (55 Prozent „gut“ oder „sehr gut“) als junge Frauen (47 Prozent), sieben Prozent der jungen Männer, hingegen zwölf Prozent der jungen Frauen werteten hier mit „schlecht“ oder „sehr schlecht“.

Abbildung 2: **Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventen aus den neuen Ländern 1996 und 1997 nach Geschlecht** (in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 1998

Teilt man diese globale Wertung in Einzelwertungen auf, so rechneten 57 Prozent mit einer Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation, 52 Prozent mit einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen und 53 Prozent mit zukünftig steigendem Einkommen.

Berufsverlauf in den Jahren 1996 und 1997

Verlaufsstrukturen in den Jahren 1996 und 1997

Die Integration in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung – der Anteil derjenigen, die im erlernten Beruf auch arbeiten – ist zu-

meist ein wichtiger Hinweis auf eine gelungene berufliche Eingliederung. Während des untersuchten Zeitraums (1996 und 1997) waren zwischen 40 und 43 Prozent der jungen Erwachsenen in einem von ihnen erlernten Beruf beschäftigt. Die Schwankungen waren somit sehr gering und sind weitgehend durch die Ableistung der Wehrpflicht in diesem Zeitraum zu erklären. Verglichen mit den beiden Untersuchungen in den alten Ländern ist diese Quote niedrig: von den geburtenstarken Jahrgängen Mitte der achtziger Jahre konnten mehrere Jahre nach Abschluß der Ausbildung die Hälfte, von den Absolventinnen und Absolventen der Jahrgänge 1990 bis 1992 sogar mehr als 60 Prozent in dem Beruf arbeiten, für den sie ausgebildet wurden. Aktuellere Daten aus den alten Ländern liegen nicht vor, infolge des oben geschilderten An-

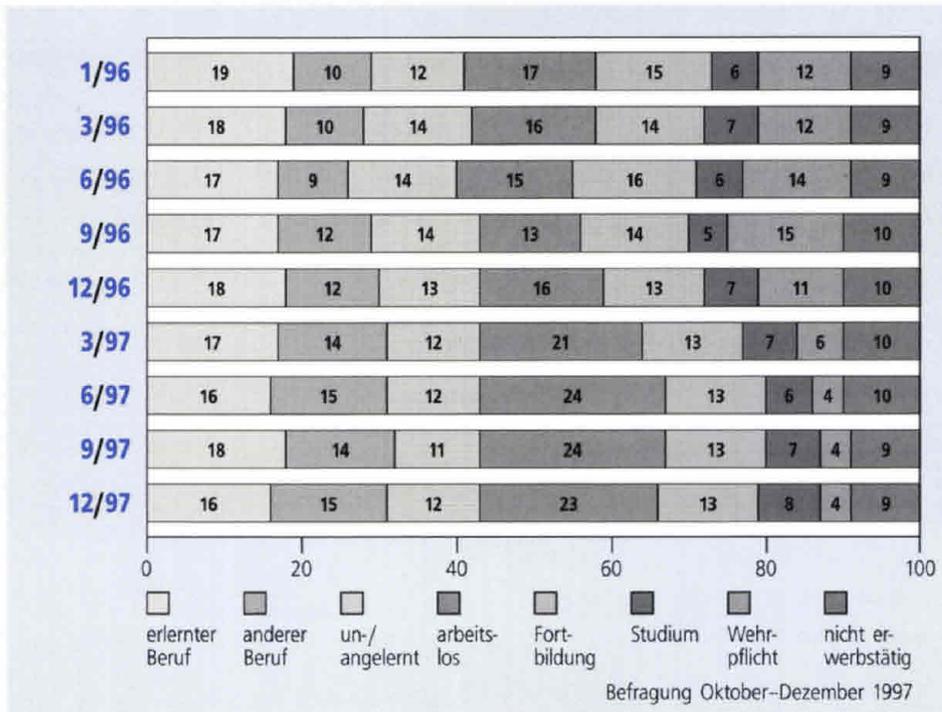
stiegs der Arbeitslosigkeit nach absolvierter Berufsausbildung ist allerdings zu vermuten, daß der Anteil derjenigen, die in eine Beschäftigung im erlernten Beruf eingemündet sind, auch im Westen nicht mehr auf dem hohen Niveau der frühen neunziger Jahre geblieben ist.

Weiterhin ist an den Verlaufsdaten bemerkenswert, daß die Erwerbstätigkeit innerhalb des untersuchten Zeitraums von 62 auf 67 Prozent angestiegen ist, dieser Anstieg sich aber nicht in einem Anstieg der Beschäftigung im erlernten Beruf niederschlägt. Vielmehr erfolgte ein Wechsel in eine verwandte Berufstätigkeit (kontinuierlicher Anstieg im Zeitraum von 14 auf 18 Prozent), in geringerem Umfang auch in An- oder Ungelerntentätigkeiten (von vier auf fünf Prozent). Waren im Januar 1996 noch 70 Prozent aller Erwerbstätigen in ihrem erlernten Beruf beschäftigt, so waren es im Dezember 1997 nur noch 65 Prozent.

Knapp acht Prozent der jungen Frauen und Männer, ungefähr ein Drittel aller Studienberechtigten, befanden sich Ende 1997 in einem Studiengang an Fachhochschulen oder Hochschulen.

Der Anteil der jungen Berufsanfänger, die sich als arbeits- oder erwerbslos bezeichneten, ist von sieben Prozent im Januar 1996 auf elf Prozent im Juni 1997 angestiegen. Ein geringfügiger Rückgang auf etwa zehn Prozent ist in den Monaten bis Dezember 1997 zu verzeichnen. Jeder vierte Befragte wurde während der Jahre 1996 und 1997 mindestens einmal arbeitslos, darunter die Hälfte mindestens ein halbes Jahr. Und wer einmal arbeitslos wurde, mußte sich auf eine längere Dauer ohne Beschäftigung einstellen. Im Durchschnitt waren diejenigen, die in dem Zweijahreszeitraum mit Arbeitslosigkeit konfrontiert waren, in dieser Zeit acht Monate ohne eine Beschäftigung, differenziert nach Geschlecht waren es bei jungen Männern sieben, bei jungen Frauen sogar neun Monate. Als friktionelle oder Sucharbeits-

Abbildung 3: Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventen aus den neuen Ländern in den Jahren 1996 und 1997, die ihre beruflichen Vorstellungen nicht verwirklicht sahen (n = 187; in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 1998

losigkeit kann diese Zeit ohne Beschäftigung in der Mehrzahl der Fälle nicht mehr angesehen werden.

Aus dem Berufsleben zumindest vorübergehend ausgeschieden waren über den gesamten Zeitraum hinweg ein konstanter Anteil von fünf Prozent der Befragungsteilnehmer. Weit überwiegend handelte es sich dabei um junge Frauen, die eine Erwerbstätigkeit zugunsten von familiären Aufgaben aufgegeben hatten.

Geschlechtsspezifische Charakteristika der beruflichen Entwicklung

Frauen und Männer waren in nahezu gleichem Ausmaß erwerbstätig. Unterschiede zeigten sich allerdings in der Struktur. Junge Männer waren seltener als junge Frauen noch in dem Beruf beschäftigt, den sie gelernt hatten. Vielfach hatten sie Arbeit in einem anderen Fachberuf gefunden, bei einem Teil auch im Anschluß an eine weitere Berufsausbil-

dung. Junge Frauen banden sich hingegen stärker an ihren erlernten Beruf.

Fast über den gesamten Zeitraum hinweg bezeichneten sich deutlich mehr Frauen als arbeitslos, dabei stieg die Quote auf 13 Prozent Ende 1997 an. Bei Männern zeigte der Anteil stärkere Ausschläge nach oben oder unten, blieb aber durchweg auf einem deutlich niedrigeren Niveau, zuletzt bei acht Prozent. Dabei geht bei jungen Frauen der höhere Anteil auch noch mit einer längeren durchschnittlichen Dauer einher (s. o.).

Der Anteil derjenigen, die sich beruflich weiterbildeten, blieb bei jungen Männern über den gesamten Untersuchungszeitraum weitgehend konstant zwischen acht und neun Prozent, während er bei jungen Frauen von zwölf Prozent Anfang 1996 kontinuierlich und stark auf nur noch knapp vier Prozent Ende 1997 zurückging. Möglicherweise deutet das darauf hin, daß es sich bei den beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen für junge Frauen häufig nur um eine Ausweichstrategie

handelte, um sie kurzfristig vor Arbeitslosigkeit zu bewahren, während junge Männer überwiegend ihre weitere Qualifizierung gezielt in Richtung höherer Abschlüsse (z. B. Fachabitur) lenken konnten.

Aus dem Erwerbsleben zumindest vorläufig ausgestiegen waren fast ausschließlich junge Frauen. Schon Anfang 1996 waren es acht Prozent, Ende 1997 bereits jede zehnte. Dabei handelte es sich überwiegend um familiäre Gründe (Kind, Heirat), die die jungen Frauen für ihren Verzicht auf Berufstätigkeit anführten.

Insgesamt zeigt sich ein deutlich erkennbarer geschlechtsspezifischer Unterschied in den untersuchten Berufsverläufen. In der schwierigen Arbeitsmarktsituation verzichteten – inwieweit durch Arbeitsmarkt oder persönliche Situation gezwungen, geben die Daten nicht her – in erster Linie junge Frauen auf qualifizierte Erwerbstätigkeit. Jede vierte von ihnen war Ende 1997 arbeitslos oder nicht mehr erwerbstätig. Die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster in den neuen Ländern gleichen sich offenbar auch bei den jungen Erwachsenen an diejenigen der alten Länder an.

Bisheriger Berufsverlauf und Verwirklichung beruflicher Vorstellungen und Wünsche

Die Zufriedenheit mit der bisherigen beruflichen Entwicklung hängt in hohem Maße mit einer Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf zusammen. Deutlich mehr als die Hälfte derjenigen, die ihren bisherigen beruflichen Werdegang als erfolgreich ansahen, befand sich jeweils zu den untersuchten Zeitpunkten in einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung, im Dezember 1997 waren es 58 Prozent. Auch der Anteil derjenigen stieg an, die einen von ihnen als offenbar erfolgreich angesehenen Wechsel zu einem anderen Fachberuf realisieren konnten. Insgesamt drei Viertel aller jungen Erwachsenen, die sich mit ih-

rem beruflichen Werdegang zufrieden zeigten, waren erwerbstätig.

Von denjenigen, die ihre beruflichen Wünsche und Vorstellungen nicht realisieren konnten, arbeitete nur jeder sechste in seinem erlernten Beruf, ebenso viele waren in einem anderen Fachberuf beschäftigt. Ein erheblicher Anteil – etwa jeder achte – fand Beschäftigung in einer An- oder Ungelerntentätigkeit, wobei die Fachkenntnisse und Fertigkeiten, die in der Berufsausbildung erworben wurden, nicht mehr oder nur in geringem Ausmaß gefragt sind. Bedenklich ist auch der hohe Anteil an arbeitslosen jungen Erwachsenen, im letzten Untersuchungsmonat fast jeder vierte. Dazu kommt noch, daß neun Prozent bereits vorläufig aus der Erwerbstätigkeit ausgestiegen waren. Auf der anderen Seite zeigt der durchgängig hohe Anteil an Fortbildungsteilnehmern und Studenten, daß noch viele versuchen, durch Weiterbildung ihre berufliche Startposition zu verbessern.

Fazit

Insgesamt beweisen die Ergebnisse, daß der Erfolg oder Mißerfolg der beruflichen Einstiegsphase in hohem Maß von der Realisierung einer ausbildungsgerechten Anschlußbeschäftigung abhängt. Und an Arbeitsplätzen mit dieser Qualität mangelt(e) es in den neuen Ländern, so daß einem erheblichen Teil junger Leute, selbst mit guter Schulbildung und fachlicher Qualifikation, wie in dieser Stichprobe, ein solcher erfolgreicher Berufseinstieg verwehrt war.

Die Bedeutung der ersten Berufsphase für Qualifikationserwerb und Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen ist schon seit längerem bekannt⁸ und wird zusätzlich belegt durch zahlreiche Untersuchungen der letzten Jahre. Auch wenn es bildungspolitisch derzeit vorrangig darum geht, die Versorgung der Schulabgänger mit Ausbildungsplätzen sicherzustellen, zeigen die ansteigen-

den Arbeitslosenzahlen bei Berufsanfängern, daß auch hier von Politik und gesellschaftlich relevanten Gruppen intelligente Ideen und Lösungen erwartet werden, die über das bisherige Maß an Anstrengungen hinausgehen. Gibt man jungen Berufsanfängern keine Chance, ihre in der Ausbildung erworbene Qualifikation adäquat anwenden und ausbauen zu können, so hat dieses nicht nur Folgen für den einzelnen, sondern im Hinblick auf die Sozialversicherungssysteme auch negative gesellschaftliche Konsequenzen.

Wichtigstes, langfristig anzustrebendes Ziel, an dem sich Betriebe, Tarifparteien und politisch Verantwortliche ausrichten sollten, bleibt die Vollbeschäftigung der jungen Fachkräfte auf der Grundlage der erworbenen beruflichen Qualifikation.

Kurzfristige „Notlösungen“ können sich dann als sinnvoll erweisen, wenn sie in der Lage sind, die erworbene Qualifikation durch den Erwerb von betrieblichem Erfahrungswissen abzusichern und durch Weiterbildungselemente auszubauen. Zusätzliche Arbeitsplätze für Berufsanfänger aus den neuen Ländern werden auch deshalb dringend benötigt, weil durch die erheblich gestiegene Bildungsbeteiligung in den nächsten Jahren verstärkt gut qualifizierte junge Erwachsene auf den Arbeitsmarkt drängen werden.

Die neue Bundesregierung hat mittlerweile ein „Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit“ vorgelegt. Sie stellt dabei fest, daß auch Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung durch die angespannte Arbeitsmarktlage zunehmend Schwierigkeiten haben, nach dem Abschluß ihrer Ausbildung in das Beschäftigungssystem eingegliedert zu werden. Eine abgeschlossene Ausbildung müsse sich durch anschließende Berufserfahrung bewähren können. Zur Umsetzung dieses Ziels beabsichtigt sie u. a. die folgenden Maßnahmen:

- Förderung von Weiterbildung, die der Vermittlung von Zusatzqualifikationen dienen,

- zeitlich befristete Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber, die mit diesen jungen Frauen und Männern ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründen,
- arbeitsbegleitende Hilfen, die den jungen Erwachsenen (in Analogie zu Übergangshilfen nach SGB III) zur Begründung oder Festigung eines Arbeitsverhältnisses gewährt werden.

Diesen Maßnahmen, die insgesamt in die richtige Richtung gehen, ist im Interesse der jungen Erwachsenen Erfolg zu wünschen.

Anmerkungen:

¹ Vgl. u. a. die Befragungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung; veröffentlicht u. a. in Westhoff, G. (Hrsg.): *Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre.* Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung*, H. 23, Bielefeld 1995 und im *Berufsbildungsbericht 1997*, Kap. 4.1.

² Eine umfassende Dokumentation bietet Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv: *Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag, Teil III und IV*, Düsseldorf 1996 und 1997, siehe auch die *Berufsbildungsberichte 1997 und 1998*, jeweils Kap. 4.1

³ Vgl. *Berufsbildungsbericht 1998*, Kap. 4.1

⁴ Vgl. Ulrich, J. G.: *Außerbetriebliche Ausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche.* In: *BWP 24 (1995) 4*, S. 24–28

⁵ Forschungsprojekt 1.5010: „Ausbildung, berufliche Integration und Weiterqualifizierung von Berufsanfängern in den neuen Bundesländern und in Berlin (Ost)“.

⁶ Es handelte sich um ein Projekt, in dem die Daten hauptsächlich über Panelbefragungen gewonnen wurden. Ein Nachteil solcher Befragungen, bei denen derselbe Kreis von Personen mehrfach befragt wird, besteht darin, daß die jeweiligen Stichprobenaussfälle durch Verweigerung der Teilnahme nicht struktureutral sind. Verweigerungen treten dabei überwiegend bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf, die durch die Befragung aufgefordert sind, über für sie selbst unangenehme Gegebenheiten zu berichten.

⁷ Die Untersuchungen des BIBB 1985 und 1993 in den alten Ländern ergaben Akzeptanzanteile zwischen 60 Prozent und 70 Prozent.

⁸ Beispielhaft sei hier verwiesen auf Kloas, P.-W.; Puhlmann, A.: *Arbeit qualifiziert – aber nicht jede.* Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Berichte zur beruflichen Bildung*, H. 132, Berlin 1991; weiterhin Blossfeld, H.-P.: *Berufseintritt und Berufsverlauf – eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs im Berufsverlauf.* In: *MittAB 2/1985*

Zukunftsorientierung des dualen Systems durch die Einbindung junger, technologieorientierter Unternehmen

Sabine Bechheim

Technologiezentrum Siegen GmbH



Manfred Bergmann

Leiter der Abteilung „Koordination“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Friedhelm Franz

Dr., Technologiezentrum Siegen GmbH



Im Mittelpunkt der bildungspolitischen Diskussion steht nach wie vor das Ausbildungsplatzangebot und die jährliche Statistik. Zu betonen, wer mit seiner Prognose und Interpretation recht hat, scheint einen höheren Stellenwert zu haben, als notwendige und unter dem Dach des geltenden Berufsbildungsgesetzes machbare Innovative in Gang zu bringen. So fehlt es an einer Strategie, die mit viel Aufwand und in kurzer Zeit geschaffenen neuen und neugeordneten Berufe in die Betriebe zu implementieren, darüber können auch die Erfolgszahlen in den neuen IT-Berufen nicht hinwegtäuschen. Junge, technologieorientierte Unternehmen haben die Möglichkeiten des dualen Systems der Berufsausbildung noch nicht hinreichend wahrgenommen, geschweige denn in Anspruch genommen. Sie zu gewinnen, hilft nicht nur den Betrieben, sondern auch den Jugendlichen und dem System selbst.

Die aktuelle Diskussion um das duale System der Berufsausbildung konzentriert sich verständlicherweise noch immer auf den quantitativen Aspekt. Da auf dem Ausbildungsstellenmarkt seit Jahren ein Bewerberüberhang festzustellen ist, wird in erster Linie nach Möglichkeiten zur Vermittlung der Jugendlichen in betriebliche Ausbildungsplätze gesucht. Warum immer und immer wieder an die gesellschaftliche Verantwortung und sozialpolitische Verpflichtung der

Arbeitgeber appelliert wird, allen Jugendlichen ein adäquates Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung zu stellen, ist zwar historisch nachvollziehbar, jedoch immer weniger überzeugend. Im Gegenteil, diese Form der Debatte, in der es von der politischen Provenienz abhängt, wie der rechnerische Ausgleich der jährlichen Ausbildungsplatzstatistik definiert und vertreten wird, verzögert eine dringend notwendige inhaltliche Auseinandersetzung mit neuen Zielen und Inhalten der dualen Berufsausbildung.

Vor allem aufgrund der Entwicklungen der Wirtschaft sind in den letzten Jahren für das duale System inhaltlich neue Herausforderungen entstanden. Eine davon ist die rasche Implementierung neuer und neugeordneter Berufe in die Betriebe, insbesondere in junge technologieorientierte Unternehmen. Es fehlt bislang an einer Strategie und überzeugenden Argumenten. Zögernden und halbherzigen Appellen kann leicht begegnet werden mit angeblich ausufernden Kosten und sinkendem Nutzen für die Betriebe. Obwohl geklärt ist, daß das duale System durchaus wirtschaftlich und wettbewerbsfähig ist¹, werden diese Argumente immer noch gebetsmühlenartig ins Feld geführt.

Das Postulat von pragmatischen Innovationen hingegen wird, wenn überhaupt, nur am Rande diskutiert. Dabei liegt das Problem weniger im Innovationspotential des dualen Systems. Vielmehr sind die Ursachen der bemängelten Stagnation darin zu suchen, daß die vorhandenen Innovationsmöglichkeiten im dualen System von den Akteuren der beruflichen Bildung noch nicht hinreichend erkannt und zielgerichtet umgesetzt werden.

Vorhandene Strukturen nutzen und bewußtmachen

Die weltweit geschätzten Stärken des dualen Systems liegen in einer *intensiven Einbeziehung der betrieblichen Wirklichkeit in die Ausbildung*. Sie beginnt bei der gesetzlich und strukturell abgesicherten Entwicklung und Einführung neuer bzw. modernisierter Ausbildungsordnungen unter Mitarbeit von Sachverständigen aus der Praxis. Sie setzt sich fort über deren Beteiligung bei der Durchführung der Berufsbildung und in allen entscheidungsrelevanten Gremien (Berufsbildungsausschüsse, Prüfungsausschüsse).

Erforderlich sind aber nicht nur diese Mechanismen und Strukturen, es braucht vielmehr den tatkräftigen Willen, die betriebliche Wirklichkeit überhaupt zu erkennen, ernst zu nehmen und entsprechend umzusetzen. Eine bedarfsgerechte Ausbildung, die jungen Menschen zu einer soliden beruflichen Bildung und darauf aufbauenden Karrierechancen verhilft, muß gleichzeitig auch für die Unternehmen ein attraktiver Weg zur Gewinnung qualifizierten Personals sein. Dabei macht allein der zeitliche Ablauf eines in der Regel dreijährigen Berufsausbildungsverhältnisses von der Auswahl der Berufe und der Entscheidung zum Vertragsabschluß bis zur Prüfung unmöglich, kurzfristig zu reagieren. Es ist erforderlich, tiefgreifenden und langfristig wirksamen strukturellen Änderungen Rechnung zu tragen. Wirtschaftlicher Strukturwandel muß sich auch in der Struktur der dualen Ausbildung widerspiegeln. Wenn sich beispielsweise durch Outsourcing der Zuschnitt von Tätigkeiten oder Arbeitsabläufen und damit von Ausbildungsinhalten verändert, ist eine Anpassung der Berufsbilder, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen notwendig, damit die Ausbildung im dualen System attraktiv und zukunftsträchtig bleibt: Das Berufsbild für Industriekaufleute umfaßt z. B. die Ausbildung zu Steuerrecht und Buchführung – dabei hat der überwiegende

Ergebnisse der Studie „Delphi '98“

- Durch die verstärkte Orientierung der Produkte, Dienstleistungen und inneren Abläufe an den Wünschen und Erfordernissen der Kunden werden sich die Unternehmensstrukturen weiter verändern. Verantwortungsbereitschaft und Qualifikation der Mitarbeiter werden immer deutlicher zum wichtigsten Kapital der Betriebe.
- Die Veränderung der Unternehmensstrukturen hat sowohl Folgen für das Zusammenspiel innerhalb der Unternehmen als auch für die Kommunikation zwischen Unternehmen. Kooperationen und Kunden-Lieferanten-Beziehungen erhalten eine neue Qualität, die von Flexibilisierung und gleichzeitig engerer Zusammenarbeit gekennzeichnet sind.
- Die Nutzung der neuen Informationstechnologien wird immer alltäglicher und sich auch auf Bereiche ausweiten, die bislang davon noch nicht betroffen waren.

Teil der Unternehmen diese Teile an spezialisierte Berater abgegeben. Eine offensive Innovationsstrategie in diesem Sinne würde den Unternehmen die duale Ausbildung als wirkungsvolle Unterstützung im Strukturwandel bewußtmachen. Um nicht den Anschluß und den Einstieg in neue Unternehmen zu verlieren, muß sich die Innovationsbereitschaft aller an der dualen Ausbildung beteiligten Akteure der Geschwindigkeit des technischen und organisatorischen Wandels in der Wirtschaft stärker als bisher anpassen. Sollten nämlich, wie einige Indikatoren nahelegen, neue und wachstumsstarke Branchen/Wirtschaftszweige am dualen Berufsbildungssystem vorbeigehen, ist damit das langsame Sterben dieses Charakteristikums und Markenzeichens der deutschen Wirtschaft besiegelt. Man kann diese neuen, häufig von

Unternehmern selbst sehr ergebnisorientiert geführten Betriebe nur gewinnen, wenn die attraktiven Möglichkeiten, die das duale System bietet, aktiv an sie herangetragen werden. Eine verstärkte Einbindung der technologieorientierten jungen Unternehmen könnte zum Motor einer Modernisierung des dualen Systems insgesamt werden.

Strukturelle Veränderungen müssen erkannt werden. Eine *qualitative* Debatte über die Innovationspotentiale des dualen Systems heißt in der Praxis, daß die *Anforderungen* der Unternehmen an ihre *Fachkräfte in Berufsbilder und Ausbildungsordnungen umgesetzt werden müssen*. Zwar kann und darf die berufliche Bildung nicht auf jeden kurzfristigen – eventuell nur regional oder einzelbetrieblich beeinflussten – Trend reagieren, doch müssen auf jeden Fall die sich abzeichnenden langfristigen strukturellen Veränderungen auch in der Weiterentwicklung des dualen Systems frühzeitig erkannt und berücksichtigt werden. Die „Studie zur globalen Entwicklung von Wissenschaft und Technik – Delphi '98“, in der Expertenmeinungen zur langfristigen Entwicklung unterschiedlichster Bereiche der Gesellschaft abgefragt wurden, hat für die Berufsausbildung wichtigste Ergebnisse aufgezeigt (s. Kasten).

Neue Anforderungen – neue Schlüsselqualifikationen

Diese langfristigen Entwicklungen müssen in die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen einfließen, damit junge Leute weiterhin in ihrer Berufsausbildung die Basis für eine lebenslange Berufsausübung schaffen. Damit werden sie in die Lage versetzt, den bevorstehenden (in vielen Bereichen bereits stattfindenden) Wandel kompetent zu meistern. Das heißt aber auch, daß sie stärker als bisher lernen müssen, *wie* man (selbständig) lernt, wie man neue Informations- und Lehr-/Lernangebote nutzt, um das Wissen den aktuellen Entwicklungen ständig anpassen zu können.

Der Wandel der Betriebsstrukturen hat außerdem zur Folge, daß Ausbildung in sich rasch und stark verändernden sozialen Gruppen und Zusammenhängen stattfindet: Bisher ist sie – insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks – noch durch eine Anordnungshierarchie gekennzeichnet, in der der Meister bzw. der Ausbilder festlegt, was Auszubildende auszuführen haben. Durch die fortschreitende Einführung von Gruppenarbeit und andere Bündelung oder Delegation von Aufgaben wird nun mehr und mehr ihr selbständiges Handeln gefordert. Das Denken in Zusammenhängen wird nicht nur der Führungsebene abverlangt, sondern von allen Mitarbeitern vorausgesetzt. Findet die Ausbildung in einem jungen Unternehmen statt, kommt eine größere Nähe zur Unternehmensleitung der meist sehr kleinen Betriebe hinzu, so daß bereits Auszubildende mit unternehmerischen Entscheidungen konfrontiert werden.

Durch die Globalisierung bzw. Internationalisierung und das größere Gewicht von Dienstleistungen und Outsourcing haben sich die Anforderungen z. B. an Mehrsprachigkeit oder soziale Kompetenz verstärkt, so daß auch diese bei der (Weiter-)Entwicklung von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen berücksichtigt werden müssen.

Mit neuen Ausbildungskonzepten neue Zielgruppen erreichen

Die Zielgruppen der entsprechenden Ausbildungsgänge müssen neu definiert werden. Gerade bei den neu gegründeten, technologieorientierten Unternehmen kristallisiert sich heraus, daß hier – begünstigt durch das Fehlen adäquater Ausbildungsberufe – in vielen Fällen Mitarbeiter mit „ungewöhnlichen“ Lebensläufen arbeiten: Studienabbrecher und Quereinsteiger sind hier häufiger anzutreffen als in anderen Branchen. Wie

diese Mitarbeiterstruktur mit einer Einbindung dieser Branchen in das duale System sinnvoll verknüpft werden kann, ist noch zu klären. Auf der anderen Seite hat sich aber auch die Struktur der Betriebe als Zielgruppe des dualen Systems verändert: Junge, technologieorientierte Unternehmen, die kundenspezifische Dienstleistungen erbringen, sind einerseits hochspezialisiert und bewegen sich innerhalb eines relativ engen Marktsegments. Gleichzeitig sind sie extrem flexibel, da sie für jeden ihrer Kunden im Prinzip ein eigenes Produkt anbieten, das deren Anforderungen angepaßt ist. Ein zu eng gesteckter Ausbildungsberuf, der die individuellen Bedürfnisse dieser Unternehmen nicht berücksichtigt, wird den Bedarfen also nicht gerecht. Die zunehmenden gestaltungsoffenen Teile in Ausbildungsordnungen sind ein guter Ansatz und Weg.

Die fortschreitende Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und die damit einhergehenden Neugründungen im Bereich der neuen Technologien erfordern auch neue Konzepte für die berufliche Ausbildung. Die Art und Weise, *wie* in diesen Unternehmen ausgebildet wird, unterscheidet sich stark von traditioneller Berufsausbildung. So ist z. B. in der Branche „Softwareentwicklung und -anpassung“ aufgrund der immer schneller erfolgenden Innovationen ein lebenslanges Lernen der Mitarbeiter wesentlicher Bestandteil des Dienstleistungsangebots dieser Unternehmen. Nur weil sie sich neues Know-how schneller als andere aneignen und es z. T. sogar selbst erzeugen, können sie dessen Umsetzung auch gewinnbringend verkaufen. In einer Branche, deren wesentliche Dienstleistung der Wissenstransfer ist (Kundenschulungen, Systemintegration, Weiterentwicklung betrieblicher Steuerungssysteme etc.), sind andere, stärker in den betrieblichen Alltag integrierte Ausbildungskonzepte notwendiger als dort, wo die Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten vor der Berufsausübung, d. h., aus dieser herausgelöst und getrennt erfolgt. Dazu bedarf

Innovative Unternehmen werden ihr Engagement sowohl in der beruflichen Ausbildung als auch in der Weiterbildung umso stärker reduzieren, je mehr der Qualifikationsbedarf durch Zugriff auf Absolventen aus dem Forschungs- und Wissenschaftssektor gedeckt werden kann.

(IAB-Studie, Dezember 1998 zum Thema „Innovative Betriebe und ihr Ausbildungsverhalten“ auf der Basis des IAB-Betriebspanels)

es einer hohen Lernbereitschaft, aber auch bisher nicht abverlangter Kompetenzen. Um jungen Leuten in dieser Wirtschaftswelt weiterhin ein solides Fundament und einen aussichtsreichen Einstieg in die Karriere zu verschaffen, ist es notwendig, diese speziellen Unternehmensanforderungen auch bei der Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung zu beachten.

Umkehrung der Lernhierarchien

Neue Impulse können auch aus der Tatsache gewonnen werden, daß im Zuge der in immer kürzeren Abständen erfolgenden Innovationen in Technologie und Organisation die Lernhierarchien langsam aber sicher umgekehrt werden: Gerade im Bereich der neuen Technologien und Medien sind es in vielen Fällen nicht mehr die langjährigen Mitarbeiter, die ihre Erfahrungen weitergeben. Umgekehrt: In diesen Betrieben wird das Wissen häufig von den jüngeren an die älteren Mitarbeiter weitergegeben. Dadurch verändern sich die Beziehungen zwischen Auszubildenden, Mitarbeitern und Ausbildern massiv. Dies ist weniger ein Problem in jungen Unternehmen mit entsprechend jüngerem Personal, weil diese Mitarbeiter aufgrund ihres Alters noch näher an den eigenen Lernerfahrungen sind. Vielmehr zeigen sich die Folgen dieser Entwicklung vor allem in traditionel-



len Branchen, wo die jungen Mitarbeiter viel selbstverständlicher mit neuen Technologien wie computergestützten Steuerungssystemen umgehen als ihre meist wesentlich älteren Ausbilder. So bringen Jugendliche Kompetenzen im Umgang mit Personalcomputern oft schon mit, spätestens in der Berufsschule werden sie damit vertraut, so daß sie hier einen Wissensvorsprung erlangen. Im Handwerk beispielsweise, wo nicht selten computergestützte Technologien ausschließlich auftragsbedingt, d. h. auf Kundenanforderung hin, Einzug halten, finden Schulungen zu neuen Technologien häufig nur bezogen auf das Produkt bestimmter Hersteller statt. Ausbildungsaspekte spielen in diesen Phasen keine oder eine nur untergeordnete Rolle. Lehrlinge, die zusätzlich in der Berufsschule Hintergrundwissen und übergreifende Informationen erhalten, können dies dadurch kompensieren, daß sie ihr Grundlagenwissen in den Betrieb einbringen und auch ihren Meistern nahebringen. Damit wird die Berufsschule zum Know-how-Lieferanten für Unternehmen. Diese Form des Technologietransfers wird bisher kaum genutzt. Sie wird erst recht nicht als Methode anerkannt. Wie

sich diese Umkehrung der Lernhierarchien tatsächlich in der Praxis auswirkt, welche Folgen daraus resultieren, muß noch untersucht werden, um die sich daraus ergebenden Möglichkeiten und Chancen für das duale System insgesamt aufzeigen zu können. Daß Berufsausbildung als Katalysator für Technologieerneuerung oder -einführung wirken kann, sollte allerdings unbestritten sein.

Einbindung junger Unternehmen in das duale System

Wenn das duale Berufsbildungssystem als Dienstleistungsangebot auch für neue Wachstumsbranchen verstanden wird, muß zunächst festgestellt werden, wer die Kunden sind, wie sich die Zusammensetzung der Kundschaft verändert und welche neuen Forderungen diese Kunden erheben. Es kann davon ausgegangen werden, daß die technologieorientierten, jungen Unternehmen erfolgreich arbeiten, auch wenn es größtenteils keine formalisierten Qualifikationswege für diese Branchen gibt. Das heißt, daß in den einzelnen Betrieben individuell benötigte Quali-

fikationen zwar vorhanden sind, die Qualifikationswege jedoch weder kanonisiert noch ausreichend wissenschaftlich erforscht und bekannt und demzufolge auch nicht transferfähig sind. Um diese jungen, zukunftsorientierten Unternehmen für das duale System gewinnen zu können, *muß das duale System als Dienstleister adäquate Ausbildungsberufe für diese Unternehmen bereitstellen.*

Nur dann werden sich die Unternehmen auch für ein Mitmachen im dualen System gewinnen lassen und qualifizierte Ausbildungsplätze für junge Menschen in modernen, zukunftsorientierten Berufen und Branchen einrichten.

Die neuen IT-Berufe können als Beispiel für die Anpassung des dualen Systems an neue wirtschaftliche Bedingungen und Erschließung neuer Branchen dienen. Durch die Schaffung dieser Berufe ist zu erwarten, daß sich die Qualifikation der Mitarbeiter in den betroffenen Branchen (bei denen es sich wie bereits erwähnt, häufig um Studienabbrecher handelt) entsprechend verändern wird. Ein Teil dieser Mitarbeiter wird vielleicht aufgrund des Alters noch in die Berufsausbildung einsteigen. Andere jedoch werden ihren Arbeitsplatz durch den im dualen System ausgebildeten Nachwuchs gefährdet sehen und deshalb (möglicherweise) den Einstieg des Unternehmens in die duale Berufsausbildung kritisch sehen oder gar zu verhindern versuchen.

Bei den neu gegründeten Unternehmen der innovativen Branchen wird ein weiterer Aspekt deutlich, der erheblichen Einfluß auf das eigene Ausbildungsverhalten hat. In diesen Branchen nämlich sind die Unternehmen nur zu einem geringen Grad in (Fach-)Verbänden o. ä. organisiert. Auch eine aktive Einbindung in die Tätigkeiten und Angebote von Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern erfolgt abgesehen von der Zwangsmitgliedschaft kaum. Dies hat zur Folge, daß Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten bei diesen Unternehmen

Lösungsvorschläge

Eine stärkere Integration der jungen Unternehmen in das regionale und traditionelle Wirtschaftsgefüge setzt folgendes voraus:

- Verbandsstrukturen für junge Unternehmen müssen geschaffen, ausgebaut und für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung systematisch genutzt werden.
- Die Zusammensetzung von Berufsbildungs- bzw. Prüfungsausschüssen muß sich verändern, um den innovativen und zukunftssträchtigen Branchen gerecht zu werden.
- Dienstleistungen der Kammern im Zusammenhang mit Berufsbildung müssen für diese Branchen adressatengerecht entwickelt und eingesetzt werden, um deren Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen.
- Technologiezentren müssen Hilfestellungen leisten, um die Betriebe in ihrem Umfeld in den Fragen der Ausbildung zu unterstützen.
- Die Einrichtung von Arbeitskreisen Berufliche Bildung in innovativen Branchen ist notwendig, um Erkenntnisse zu Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsbedarfen in den jungen Unternehmen oder zu Vor- und Nachteilen der derzeitigen Nachwuchsgewinnung für eine Modernisierung des dualen Systems nutzen zu können.

nur unzureichend vorliegen und gar nicht oder mit erheblicher Zeitverzögerung umgesetzt werden. Unterstützung durch die Kammern und Hilfe bei der Organisation der Verbundausbildung haben neu gegründete Betriebe bei einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Mai/Juni 1998 durchgeführten Untersuchung als Maßnahme zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft ausdrücklich gefordert.³

Auch bei der Mitarbeit in Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen ist eine unterdurchschnittliche Beteiligung der jungen Unternehmen zu vermuten, zumal diese Funktion vielerorts noch als Ehrenamt verdienten Repräsentanten der regionalen Wirtschaft vorbehalten ist. Die nur exemplarisch ermittelte Verweildauer von Mitgliedern dieser Ausschüsse stützt diese These. Dabei wird die Bedeutung einer der tatsächlichen Ausbildungspraxis entsprechenden und daraus folgenden (mental)en Verjüngung dieser zentralen Instrumentarien für ein Funktionieren des dualen Systems verkannt. Mit deren Hilfe können sowohl eine stärkere Integration der jungen, zukunftssträchtigen Unternehmen in die Berufsausbildung als auch die Innovationskraft des dualen Systems insgesamt verstärkt werden.

Anpassung von Beratung und Hilfestellungen an neue Bedingungen

Handlungsbedarf besteht vor allem auf der Beratungsseite (vgl. Kasten): Die Berufsberatung der Arbeitsämter muß also die Nachfrage stärker in Richtung der technologieorientierten Unternehmen lenken, um zu verhindern, daß am tatsächlichen Bedarf vorbei ausgebildet wird, während auf der anderen Seite viele Unternehmen nicht in der Lage sind, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Die Beratungseinrichtungen der Kammern als zuständige Stellen auf der anderen Seite müssen den jungen Unternehmen Hilfe geben können, um sie für die Berufsausbildung im dualen System zu gewinnen. Dabei können sicherlich Dienstleistungen von Verbänden und staatlichen Einrichtungen wie Berufsschule, Wirtschaftsministerien und auch vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Anspruch genommen werden. Es muß auch die Frage gelöst werden, wie beispielsweise Ausbildungsberater an Unternehmen herantreten können, die nicht in Verbänden organisiert

Ministerin Bulmahn: „Wir nutzen weiterhin die Möglichkeit, über die zahlreichen Technologiezentren oder Gründerinitiativen die Entscheidungsträger möglichst frühzeitig an die Ausbildung im dualen System heranzuführen.“

(Interview Seite 3–6)

sind, diesen auch skeptisch gegenüberstehen und in vielen Fällen ihre Kammern noch nicht als Dienstleistungszentrum begreifen, in dem sie wertvolle Unterstützung bei Fragen der Personalplanung und -entwicklung erhalten könnten.

Schließlich sei noch wiederholt, daß es dringend erforderlich ist, ein wirkungsvolles Instrument zur Früherkennung von Bildungsbedarfen in der Wirtschaft zu entwickeln, um rechtzeitig auf die für Qualifizierungsangebote relevanten Veränderungen reagieren zu können und so die Innovationskraft des dualen Systems der Berufsausbildung zu erhalten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat hierzu Grundlagen geschaffen. Voraussetzung für weitere Schritte ist, daß Leitschnur für die Weiterentwicklung des dualen Systems die intensive Untersuchung der Veränderungen der wirtschaftlichen Infrastruktur und zunehmend eine Analyse der Anforderungen der jungen Unternehmen sein darf. Dazu ist die direkte Einbindung dieser Unternehmen in das duale System der Berufsausbildung unabdingbar.

Anmerkungen:

¹ Vgl. v. Bardeleben, R. u. a. (Hrsg.): *Kosten und Nutzen beruflicher Bildung*, Stuttgart 1996.

² Vgl. Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung: *Studie zur globalen Entwicklung von Wissenschaft und Technik – Delphi '98“ Umfrage*, Karlsruhe 1998

³ Vgl. *Zum Ausbildungsverhalten neu gegründeter Betriebe*. In: BWP 27 (1998) 5 – Beilage BIBB aktuell, S. 2

Praktisch orientierte Berufe – ein unzureichendes Konzept

Peter-Werner Kloas



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

Die Bundesregierung greift mit ihrer Forderung, im Zuge der Modernisierung der Ausbildungsberufe auch neue Berufe mit überwiegend praktischen Anforderungen zu entwickeln, Vorschläge aus früheren Jahren auf, die damals unter Schlagworten wie „theoriegeminderte Ausbildungsberufe“, „Helferberufe“ oder „Benachteiligtenberufe“ diskutiert wurden. Gemeinsam ist allen Vorschlägen, das Anspruchsniveau der Ausbildung zu reduzieren bzw. anders auszurichten, um die Ausbildungschancen für Jugendliche mit ungünstigeren Lernvoraussetzungen zu erhöhen. Der jüngste Vorschlag hebt sich von den früheren allerdings positiv durch das eindeutige Bekenntnis zum Berufskonzept und zur Arbeitsmarktorientierung ab. Trotzdem ist dieses Konzept wenig tragfähig. Alternative Strategien wie Zertifizieren von Teilkompetenzen und Nachholen von Ausbildungsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung – die auch im neuen Programm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit eine Rolle spielen – versprechen hier mehr Erfolg.

Praktisch orientierte Berufe sind besser als Benachteiligtenberufe

Die Forderung der Bundesregierung richtet sich nicht auf Berufe für praktisch Begabte,

sondern auf Berufe, die prinzipiell allen Jugendlichen offenstehen, aber unter Einhaltung der Qualitätskriterien des Berufskonzepts und der Arbeitsmarktorientierung dem Lernvermögen praktisch begabter Jugendlicher entgegenkommen.¹ Zielgruppenspezifische Kriterien werden zu Recht den Qualitätskriterien des (deutschen) Berufskonzepts und der Arbeitsmarktverwertung nachgeordnet.

Die Festlegung eines einfacheren Abschlusssniveaus bedeutet nicht prinzipiell, daß die mit dem Berufskonzept formulierten Qualitätsanforderungen aufgegeben werden. Es könnte ja sein, daß ein Berufsbild überfrachtet wäre und ein „einfacherer“ Abschluß durchaus zu einer beruflichen Handlungsfähigkeit führt, die den Anforderungen hinsichtlich der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, der Fähigkeit zum Weiterlernen, der breiten Einsetzbarkeit, der tariflichen und sozialrechtlichen Absicherung und der Nachfrage im Beschäftigungssystem entspricht. Problematisch wird es, wenn neben weiterbestehenden „Vollabschlüssen“ zusätzliche Abschlüsse mit geringerem Anforderungsniveau festgelegt werden. Dieser Bewertung liegen Erfahrungen mit bisherigen Regelungen zur Stufenausbildung und zu Sonderausbildungsgängen für Behinderte (§ 48 BBiG bzw. § 42 b HwO) zugrunde.

Der starke Rückgang des betrieblichen Angebots und der Nachfrage der Jugendlichen nach einer gestuften Ausbildung läßt Zweifel aufkommen, ob diese Ausbildungsgänge den Ansprüchen des Berufskonzepts und den Arbeitsmarktanforderungen auch dann genü-

Berufskonzept

Ziel jeder Ausbildung muß eine Handlungsfähigkeit sein, die die notwendige Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz zur selbständigen Planung, Durchführung und Kontrolle beruflicher Tätigkeiten beinhaltet und zum Transfer des Gelernten befähigt.

Es sollen vielfältige Beschäftigungsoptionen auf breitangelegter beruflicher Basis über den rein innerbetrieblichen Verwendungszusammenhang hinaus ermöglicht werden.

Mobilität und Transparenz setzen bundesweit anerkannte Ausbildungsabschlüsse und einheitliche Standards hinsichtlich der vorhandenen und nachgefragten beruflichen Kompetenzen voraus.

Ausbildung soll die Initialqualifikation zum Weiterlernen und zur Bewältigung beruflicher Veränderungen vermitteln und zur tarif- und sozialrechtlichen Absicherung beitragen.

Ausbildungsberufe – auch praktisch orientierte – müssen sich am Bedarf des Beschäftigungssystems ausrichten.

gen, wenn – was beispielsweise bei den Textil-Stufenberufen häufig vorkommt – nur die erste Stufe durchlaufen wird.² Wenn jetzt Stufenausbildungsgänge vermehrt gefordert werden (etwa für Bauberufe des Handwerks), muß besondere Aufmerksamkeit auf die Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit schon der ersten Stufe gelegt werden. Nur so läßt sich ein „Abrutschen“ in Anlernberufe, die bereits 1969 abgeschafft wurden, vermeiden.

Ausbildungsgänge für spezielle Zielgruppen können in der Praxis dazu führen, daß das

Ausbildungsniveau für Personen, die nicht zur Zielgruppe gehören, reduziert wird. Daß dies vorkommt, zeigt bereits ein Blick in die Statistik: Der Anteil der Jugendlichen in Sonderausbildungsgängen für Behinderte ist 1997 in den neuen Bundesländern viermal so hoch wie in den alten Ländern.³ Es ist absolut unwahrscheinlich, daß Schulabgänger in den neuen Ländern um ein Vielfaches häufiger in einer Weise behindert sind, die eine Sonderausbildung erforderlich machen würde. Der deutliche Anteilsunterschied kann deshalb nicht seitens der persönlichen Voraussetzungen der Jugendlichen erklärt werden, sondern nur durch den Mangel an vollwertigen Ausbildungsplätzen. Da neue „Benachteiligtenberufe“ ebenfalls zur allgemeinen Reduzierung des Ausbildungsniveaus mißbraucht werden könnten, sind sie abzulehnen.

Solche grundlegenden Probleme sind mit der Entwicklung von Berufen mit überwiegend praktischen Anforderungen nicht verbunden, sofern diese (formal) allen Jugendlichen offenstehen und parallel keine niveauhöheren Abschlüsse existieren. Der Entwicklungsspielraum für solche Berufe ist allerdings äußerst begrenzt.

Die Entwicklung praktisch orientierter Berufe stößt an enge Grenzen

Häufig wird ein niedriges (Theorie-)Anspruchsniveau bzw. ein hoher Anteil praktischer Anforderungen vorschnell gleichgesetzt mit einer zweijährigen Ausbildungsdauer des entsprechenden Berufs.⁴ 1997 wurden 37 661 Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen gezählt, davon fast ein Drittel im Beruf der Verkäuferin. Dieser Beruf hat nach der Expertenbefragung des IAB⁵ aber nahezu das gleiche Profil an theoretischen Anforderungen wie der dreijährige Beruf der Einzelhandelskaufleute. Der zweijährige Beruf, der

immerhin einen Anteil von 26 Prozent Realschüler/-innen, zehn Prozent Berufsfachschulabsolventen/-innen und zwei Prozent Abiturienten/-innen aufweist⁶, ist deshalb kein geeignetes Beispiel für praktisch orientierte Berufe. Andere zweijährige Berufe zeichnen sich sogar durch noch höhere Anteile besser vorgebildeter Jugendlicher aus (z. B. Chemielaborjungwerker mit 63 Prozent Realschulabschluß und 13 Prozent Abitur).

Ein Abrutschen in Anlernberufe muß vermieden werden

Im jüngsten Berufsbildungsbericht der Bundesregierung wird zu Recht darauf hingewiesen, daß das Anspruchsniveau einer Ausbildung nicht an der in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer zu messen ist. Eine zweijährige Ausbildungszeit kann durchaus auch für theoretisch anspruchsvolle Berufe angemessen sein, wie die vielfach vereinbarte kürzere Ausbildungszeit von Abiturienten schon heute belegt. Umgekehrt können stärker praktisch orientierte Berufe eine dreijährige Ausbildungszeit erfordern, beispielsweise weil solange bis zur sicheren Beherrschung der zu vermittelnden Qualifikationen gebraucht wird oder weil für den ausbildenden Betrieb der Saldo zwischen Ausbildungsvergütung und sonstigen Ausbildungskosten sowie den Erträgen durch produktive Leistungen während der Ausbildung und eingesparten Personal-Rekrutierungskosten erst nach drei Jahren ausgeglichen ist.

Die schulische Vorbildung ist als Indikator zur Bestimmung praktisch orientierter Berufe sicher besser geeignet, auch wenn statistisch nur die (formale) schulische Vorbildung der Auszubildenden in dem jeweiligen

brecherinnen scheitern sogar häufiger an Problemen mit der praktischen Ausbildung als an Theorieanforderungen.¹³

Die Strategie, Ausbildungsberufe in Beschäftigungsfeldern mit überwiegend praktischen Anforderungen einzurichten, kann mit Blick auf die heterogene Zusammensetzung der Jugendlichen, die bisher ohne Berufsausbildung bleiben, nur für die wesentlich kleine Teilgruppe derjenigen gelten, die tatsächlich mit den Theorieanforderungen (und den Theorievermittlungsformen!) der Ausbildung nicht zurecht kommen. Und auch für diese (enger gefaßte Zielgruppe) kann die Einrichtung praktisch orientierte Berufe nur als ein Ansatz unter anderen bezeichnet werden. Mindestens genauso wichtig ist eine handlungsorientierte Theorievermittlung, eine effektivere Gestaltung berufsvorbereitender Maßnahmen und eine Stärkung der sozialpädagogisch ausgerichteten Ausbildung. Diese Konzepte und Maßnahmen sind weitgehend bekannt. Positive Effekte werden darüber hinaus von der Umsetzung neuerer Vorschläge erwartet, die sich auf die Zertifizierung von Teilkompetenzen und auf das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung beziehen. Auf beide wird nachfolgend eingegangen.

Teilkompetenzen zertifizieren – Transparenz durch Qualifikationspaß

Der Effekt, durch praktisch orientierte Berufe mehr Jugendlichen zum Berufsabschluß zu verhelfen, ist vermutlich geringer als der mögliche Effekt, der entstünde, wenn vorhandene Teilkompetenzen transparent festgehalten, gebündelt und zielgerichtet für das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen genutzt werden würden. Aus der aktuellen BIBB-EMNID-Untersuchung ist erkennbar, daß 36 Prozent der 20- bis 29jährigen ohne Berufsabschluß eine angetretene duale oder

vollzeitschulische Berufsausbildung ersatzlos abgebrochen bzw. die Abschlußprüfung endgültig nicht bestanden haben. Hinzu kommen viele Jugendliche, die berufliche Teilqualifikationen durch Jobberfahrung und/oder berufsvorbereitende Maßnahmen aufweisen. Hier ist – neben präventiven Maßnahmen z. B. zur Vermeidung von Abbrüchen – nach einem Weg zu suchen, wie für diejenigen, die im ersten Anlauf keinen Berufsabschluß erreichen, die individuell erworbenen Qualifikationen so zertifiziert werden können, daß sie für den Arbeitsmarkt und für später evtl. wieder anschließende berufliche Bildungsprozesse besser als bisher verwertbar sind.

Pauschale Gruppenzuordnung führt zu Fehlschlüssen

Die in einer Pressemeldung des Bundesinstituts für Berufsbildung hervorgehobene Anregung eines von der Systematik her einheitlichen Qualifikationspasses sollte aufgegriffen werden.¹⁴ Mit einem solchen Paß als „instrumentelles“ Resultat einer stärkeren Normierung auf der Ebene von Teilkompetenzen (Ausbildungselemente/Module) wäre leichter identifizierbar, auf welche Teilkompetenzen bei einer sich später anschließenden Nachqualifizierung zurückgegriffen werden kann und welche noch zu vermitteln sind. Auch die Verwertung von Teilkompetenzen auf dem Arbeitsmarkt kann durch ein solches Zertifizierungsverfahren im Vergleich zu den wenig aussagefähigen und kaum vergleichbaren Abgangszeugnissen der Betriebe bzw. Ausbildungseinrichtungen erleichtert werden.

Verantwortlich für die Prüfung und Zertifizierung der Teilkompetenzen und Zusatzqualifikationen wäre – so wie es § 8 BBiG ver-

langt – der vertragsschließende Ausbildungsträger, d. h. üblicherweise der Betrieb, bei Ausbildungsverbänden der Leitbetrieb bzw. die Regiestelle und bei außerbetrieblicher Ausbildung die Ausbildungseinrichtung. Der zertifizierende Ausbildungsträger ist nicht an ein vorgegebenes Prüfungsverfahren gebunden, sondern bestimmt selbst, wie er den Wert des Prüfverfahrens nach außen hin dokumentiert.¹⁵ Sinnvoll wäre beispielsweise eine Auflistung des Inputs (z. B. Kurse, Mitarbeit an Arbeitsaufträgen) und/oder eine Beschreibung der eingesetzten Prüfverfahren (z. B. Arbeitsprobe, Test, Prüfungsgespräch).

Die Zertifizierung von Teil- und Zusatzkompetenzen, die während der Ausbildungszeit erworben werden, greift die Verpflichtung des Ausbildungsträgers auf, wonach der „Ausbildende dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen hat ...“ (§ 8 BBiG). Neue Niveaubezeichnungen wie kleiner Gesellenbrief oder Fachhelfer sind mit solchen Teilkompetenzen nicht zu verbinden (auch nicht mit der Zertifizierung von Teilleistungen bei der Abschlußprüfung), weil sonst die individuelle Motivation der Jugendlichen beeinträchtigt wird, einen Berufsabschluß zu erwerben, und die Bereitschaft der Betriebe nachlassen könnte, alle Ausbildungselemente anzubieten, die zum Erreichen des vollwertigen Abschlusses erforderlich sind.

Unter dem Aspekt der Erfassung von Zusatzqualifikationen während der Ausbildung und der zunehmenden Möglichkeit, spezielle Ausbildungselemente innerhalb eines anerkannten Ausbildungsberufs zu wählen, sollte ein Qualifikationspaß auch in diesen Fällen geführt werden. Dies wird als notwendig erachtet, weil im Kontext der gezielten Förderung leistungsstärkerer Jugendlicher, kommender Modulwahlmöglichkeiten und der stärkeren Vernetzung von Aus- und Weiterbildung damit zu rechnen ist, daß Auszubildende in zunehmendem Maße zusätzliche

Der Qualifikationspaß

Der Paß sollte – neben persönlichen Daten und Angaben zur Schulbildung/Berufsvorbereitung – folgende Informationen/Zertifikate zur Berufsausbildung enthalten:

- Beschreibung des Berufsbildes mit den einzelnen Ausbildungselementen (dreisprachiges Ausbildungsprofil)
- bei bestandener Abschlußprüfung: Zertifikat der zuständigen Stelle gemäß §§ 34 ff. BBiG und Zertifikat des Ausbildungsbetriebes/-trägers gemäß § 8 BBiG
- bei nicht bestandener Abschlußprüfung: Zertifikat der zuständigen Stelle über Prüfungsteilnahme und Teilleistungen, in denen eine Notenbewertung von 1 bis 4 erreicht wurde
- bei nicht bestandener Abschlußprüfung oder Abbruch vor Abschlußprüfung: Zertifikat über nachgewiesene Teilkompetenzen durch den Ausbildungsbetrieb/-träger gemäß § 8 BBiG nach der im Ausbildungsprofil vorgegebenen Systematik der Ausbildungselemente/-module
- bei bestandener und bei nichtbestandener Abschlußprüfung: Zertifikat über nachgewiesene Zusatzqualifikationen (Qualifikationen, die über das Berufsbild hinausgehen) durch die Ausbildungsbetrieb/-träger gemäß § 8 BBiG
- bei Ausbildungsabschnitten, die im Ausland absolviert werden: Zertifikat über entsprechende Ausbildungselemente/-module bzw. Zusatzqualifikationen (entsprechend dem Vorschlag der Europäischen Kommission).

oder ausgewählte Qualifikationen erwerben werden und diese transparent nachweisen müssen, damit sie auf dem Arbeitsmarkt und für spätere Weiterbildungsabschlüsse verwertbar bzw. anrechenbar sind. Der Qualifikationspaß könnte schließlich auch die Funktion übernehmen, im europäischen Ausland erworbene Kompetenzen zu dokumentieren. Dies hat die Europäische Kommission mit ihrer Empfehlung zur Einführung des EUROPASS-Berufsbildung vom 12. 11. 1997 angeregt.

„Zweite Chance“ zum Berufsabschluß nutzen

Junge Menschen ohne Berufsausbildung haben über die traditionellen, meist schulisch ausgerichteten Lernformen und -methoden nur geringe Chancen, einen anerkannten Berufsabschluß nachzuholen. Die Folge: Der Status „ohne formalen Berufsabschluß geblieben zu sein“ verfestigt sich. Un- und Angelernte sind dem Abbau von Einfacharbeitsplätzen (knapp drei Millionen innerhalb von 15 Jahren) voll ausgeliefert.

Daß dies nicht so sein muß, belegen neuere Nachqualifizierungsansätze sowie mehrere Modellversuche, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich betreut und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem jeweiligen Bundesland finanziert werden.¹⁶ Ihr Ziel ist das Nachholen von anerkannten Berufsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung. Junge Erwachsene ohne Berufsabschluß erhalten – unterstützt durch Lohnkostenzuschüsse – Teilzeitarbeitsverträge in Betrieben und werden mit 20 Prozent Zeitanteil berufsbegleitend auf die „Externenprüfung“ nach dem BBiG bzw. der HwO vorbereitet. Der Arbeitsplatz selbst wird als Lernfeld genutzt. Eine andere Variante verbindet nach denselben Prinzipien Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit abschlußbezogener Qualifizierung über Umschulung.

Bereits 1996 hat der aus Tarifpartnern, Bundes- und Ländervertretern paritätisch zusammengesetzte Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Zehn-Punkte-Empfehlung beschlossen, wie Beschäftigte und Arbeitslose, die ohne formalen Berufsabschluß geblieben sind, einen solchen im Verbund mit Beschäftigung nachholen können.¹⁷

Nachholen von Ausbildungsabschlüssen im Sofortprogramm gegen Jugendarbeitslosigkeit verankern

Neben den fünf vom BIBB betreuten Wirtschaftsmodellversuchen sind mittlerweile weitere 28 Landesmodellversuche/-projekte angeregt worden. Zu wünschen wäre eine Verfestigung des Nachqualifizierungskonzepts über Modellversuche hinaus. Dann könnte eine nennenswerte Zahl junger Erwachsener, die in den vergangenen Jahren ohne Berufsausbildung geblieben sind, den „Führerschein für das Erwerbsleben“ nachholen. Unter den rund 1,25 Millionen Un- und Angelernten zwischen 20 und 29 Jahren dürften (geschätzt aufgrund einschlägiger Untersuchungsergebnisse) etwa 250 000 Personen eine solche „zweite Chance“ wahrnehmen – ein entsprechend breites Angebot vorausgesetzt.

Wenn wir Jugendlichen, die unter bisherigen Ausbildungs- und Förderbedingungen nicht zum Ausbildungsabschluß gelangen, den „Erwerbstätigen-Führerschein“ ermöglichen wollen, trägt eine entsprechende Nachqualifizierungsstrategie – die sich jetzt auch im Sofortprogramm¹⁸ der Bundesregierung wiederfinden wird und ein neues Zertifizierungsverfahren von Teilkompetenzen voraussetzt – mehr zu diesem Ziel bei, als der ord-

nungspolitisch durchaus vertretbare, aber in der quantitativen Wirkung enger begrenzte Ansatz, neue Berufe mit überwiegend praktischen Anforderungen zu entwickeln.

Anmerkungen:

¹ Reformprojekt Berufliche Bildung, Beschluß der Bundesregierung vom 16. April 1997. Siehe auch Berufsbildungsbericht 1998, S. 2-4

² Vgl. im einzelnen Kloas, P.-W.: Differenzierungsmöglichkeiten in der dualen Berufsausbildung nutzen – keine Sonderberufe für Benachteiligte schaffen. In: BWP 26 (1997) 1, S. 17-21

³ 4,4 Prozent gegenüber 1,1 Prozent (berechnet nach Statistik neuabgeschlossener Ausbildungsverträge 1997; im aktuellen Berufsbildungsbericht werden die Zahlen für die alten und neuen Bundesländer nicht mehr getrennt ausgewiesen)

⁴ Dies geschieht sogar auf europäischer Ebene. So werden im Referenzpapier zur Entscheidung des Rates über die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Ausbildungsabschlüsse nach zweijähriger Ausbildungszeit im 5-Stufen-Schema pauschal der niedrigen Niveau-/Anforderungsstufe 2 zugerechnet (während sonst die Stufe drei üblich ist)

⁵ Chaberny, A.; Parmentier, K.; Schnur, P.: Beschäftigungsaussichten und berufliche Anforderungen in anerkannten Ausbildungsberufen – Ergebnisse einer Befragung betrieblicher Experten. BeitrAB 146, Nürnberg 1991

⁶ Quelle: BIBB: Datenblätter zur beruflichen Bildung

⁷ Darunter fallen auch Jugendliche mit Sonderschulabschluß, sofern die Ausbildung in einem nach § 25 BBiG geregelten Beruf erfolgt; Quelle: ebenda

⁸ Rangfolge der Berufe mit mindestens 100 Auszubildenden ohne Hauptschulabschluß

⁹ Hauptschüleranteil geschätzt auf der Grundlage von Bestandszahlen zum Jahresende 1997 (ohne Hauptschulabschluß/mit Abschluß Sonderschule = 47,5 Prozent der 22 611 neuen Auszubildenden in BüE; Quelle: Bundesanstalt für Arbeit und Berufsbildungsbericht 1998)

¹⁰ Während umgekehrt in Berufen mit hohem Real-schüler- und Abiturientenanteil diese Probleme nicht bestehen (z. B. Verwaltungsfachangestellte, Bürokaufleute, Chemielaboranten/-laborantinnen). Vgl. Chaberny, A.; Parmentier, K.; Schnur, P.: Beschäftigungsaussichten, a. a. O., S. 401

¹¹ Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien der europäischen Union für das Jahr 1998, S. 4

¹² Nach der neuesten Untersuchung, die das EMNID-Institut unter Leitung des BIBB im Auftrag des BMBF zu Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung durchgeführt hat, sind im Juni/Juli 1998 11,6 Prozent der 20- bis 29-Jährigen ohne Berufsausbildung geblieben. Sie befinden sich zum Befragungs-

zeitpunkt auch nicht in einer Ausbildung/Schule. Gegenüber 1990 hat sich der Anteil nicht reduziert (damals wurden allerdings nur die 20- bis 24-jährigen befragt)

¹³ Vgl. Kloas, P.-W.: Der ersatzlose Abbruch einer Ausbildung – quantitative und qualitative Aspekte. In: BWP 20 (1991) 4, S. 15-18

¹⁴ BIBB-Pressmeldung vom 14. 8. 1997 „Qualifizierungspaß erhöht berufliche Flexibilität“. S. auch Kloas, P.-W.: Modularisierung in der beruflichen Bildung – Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zur Lösung von Zukunftsproblemen? Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) Berichte zur beruflichen Bildung, H. 208, Bielefeld 1997

¹⁵ Hier sollten keine Vorgaben gemacht werden (allenfalls Empfehlungen), um den Prüfungsaufwand im vertretbaren Rahmen zu halten. Die britischen Erfahrungen mit vorgegebenen Prüfverfahren für Teilkompetenzen sind eher negativ.

¹⁶ Siehe dazu u. a. Davids, S. (Hrsg.): Modul für Modul zum Berufsabschluß. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berichte zur beruflichen Bildung, H. 216, Bielefeld 1998

¹⁷ Empfehlung zur Qualifizierung von Personen ohne formalen Berufsabschluß durch Nachholen von anerkannten Ausbildungsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung; Bundesanzeiger Nr. 59 vom 23. 3. 1996

¹⁸ Das Sofortprogramm gegen Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung – wurde am 18. Dezember 1998 verabschiedet (vgl. Beilage BWP spezial in diesem Heft)

Die Studie dokumentiert die verschiedenen Vorstellungen und Zielsetzungen, die im Zusammenhang mit modularer Qualifizierung in Deutschland diskutiert werden.

PETER-WERNER KLOAS
MIT EINEM EXKURS
VON HELMUT PÜTZ



MODULARISIERUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

MODEBEGRIFF, STREITTHEMA ODER KONSTRUKTIVER ANSATZ ZUR LÖSUNG VON ZUKUNFTSPROBLEMEN?

1997, 75 Seiten, Bestell-Nr. 102.208, 19.00 DM

Der Band zeigt Ausbildern, wie sie – ausgehend von der schulischen Vorbildung und Leistungsstärke – entsprechende Fördermaßnahmen für leistungsstarke und -schwache Jugendliche differenziert vornehmen können.

DIETMAR ZIELKE,
JOSEFINE POPP



GANZ INDIVIDUELL?

EMPIRISCHE STUDIEN ZUR INDIVIDUALISIERUNG UND BINNENDIFFERENZIERUNG IN DER BETRIEBLICHEN BERUFAUSBILDUNG

1997, 256 Seiten, Bestell-Nr. 102.209, 29.00 DM

Ausgehend vom Stand der Entwicklung modular strukturierter Nachqualifizierungsangebote wird der Frage nachgegangen, welchen Beitrag diese Angebote für die erforderliche Differenzierung bei der Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen leisten können.

SABINE DAVIDS (HRSG.)



MODUL FÜR MODUL ZUM BERUFSABSCHLUSS

1998, 280 Seiten, Bestell-Nr. 102.216, 35.00 DM

► Bestellungen sind zu richten an:
W. Bertelsmann Verlag, PF 10 06 33, 33506 Bielefeld,
Telefon 0521/911 01-0, Telefax 0521/911 01-79

Grunddaten zur Benachteiligtenförderung

Anmerkungen zur Entwicklung eines Förderprogramms der Bundesanstalt für Arbeit

Dietmar Zielke

wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung „Lehr- und Lernprozesse in der Berufsausbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Seit nunmehr 18 Jahren gibt es in Deutschland mit der Benachteiligtenförderung ein bildungspolitisches Instrument, dessen Bedeutung für die Berufsausbildung seitdem kontinuierlich zugenommen hat und durch das Sonderprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit um neue Fördervarianten ergänzt worden ist. Was 1980 mit 560 Teilnehmern als „Benachteiligtenprogramm“ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft begann, ist inzwischen ein Förderprogramm der Bundesanstalt für Arbeit mit einem jährlichen Finanzvolumen von ca. 1,5 Mrd. DM und über 100 000 Teilnehmern geworden, Tendenz weiter steigend. Dies gilt besonders für die außerbetriebliche Berufsausbildung. Ihre Teilnehmerzahlen haben sich sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern deutlich erhöht. Dabei bestehen auffallend große, regionale Unterschiede.

Adressaten der Benachteiligtenförderung

Zu den Adressaten der Benachteiligtenförderung¹ gehören in erster Linie lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche, die entweder keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten, die eine Berufsausbildung abgebrochen haben oder deren Einmündung in ein Arbeitsverhältnis nach abgeschlossener Berufsausbildung eine begleiten-

de Unterstützung erfordert. Darüber hinaus gehören alle Auszubildenden in betrieblichen Ausbildungsverhältnissen zum Adressatenkreis, denen ohne Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen ein Abbruch der Berufsausbildung droht.²

Wesentliche Bestandteile

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Die Benachteiligtenförderung besteht im wesentlichen aus den ausbildungsbegleitenden Hilfen und der außerbetrieblichen Berufsausbildung.³ Die ausbildungsbegleitenden Hilfen sollen eine betriebliche Berufsausbildung ergänzen und bilden mit ihr den bildungspolitisch gewünschten Normalfall einer Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche. Zu den wichtigsten Aktivitäten der ausbildungsbegleitenden Hilfen gehören *Stützunterricht* (insbesondere zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, aber auch zur Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie) und *sozialpädagogische Arbeit* (schwerpunktmäßig zur Förderung der psychosozialen Entwicklung der Jugendlichen).

Ausbildungsbegleitende Hilfen können parallel zur Ausbildung aber auch geblockt (maximal 3 Monate je Ausbildungsabschnitt) durchgeführt werden.⁴

Außerbetriebliche Berufsausbildung

In der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BüE)⁵, die in der Benachteiligtenförderung ersatzweise an Stelle einer betrieblichen Berufsausbildung durchgeführt wird, können Jugendliche eine vollständige Berufsausbil-

Übersicht: **Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit**



derung erwerben. An Stelle eines Betriebes, einer Kanzlei, einer öffentlich-rechtlichen Einrichtung oder einer sonstigen Ausbildungsstätte agiert in diesem Fall ein Träger, der die Pflichten und Rechte eines Ausbildenden gemäß Berufsbildungsgesetz übernimmt. Als Träger sind in der Benachteiligtenförderung überwiegend Einrichtungen tätig, die einem der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege angehören. Im Unterschied zu den Schülern einer Ausbildung an Berufsfachschulen sind die außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen berufsschulpflichtige Auszubildende, für deren Ausbildungsverhältnis die Bestimmungen des BBiG uneingeschränkt gelten.

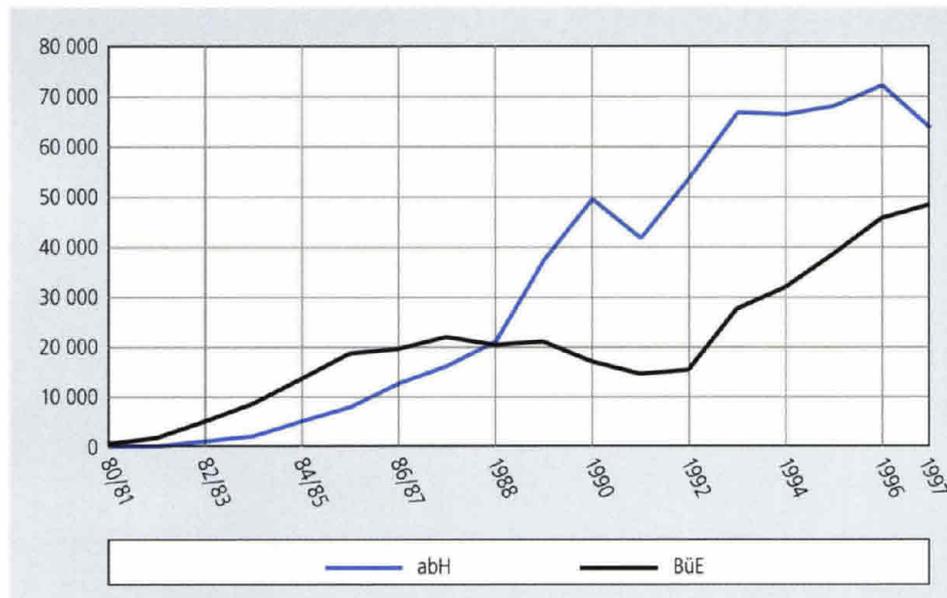
Sowohl für die Gestaltung der außerbetrieblichen Berufsausbildung als auch für die ausbildungsbegleitenden Hilfen hat die Bundesanstalt für Arbeit detaillierte Orientierungshilfen herausgegeben.⁶

Entwicklung der Benachteiligtenförderung

Teilnehmerzahlen

Die Bundesanstalt für Arbeit ist, wie jede andere öffentliche Einrichtung, gehalten, bei ihren Fördermaßnahmen unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips zu handeln. Das heißt, sie darf die außerbetriebliche Berufsausbildung, wie auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen, nur so lange fördern, wie es lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ju-

Abbildung 1: Teilnehmer in der Benachteiligtenförderung nach ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und außerbetrieblicher Berufsausbildung (BüE) von 1980–1997



Quelle: Berufsbildungsberichte ab 1992 und Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit über die Förderung der Berufsausbildung gem. § 40 c AFG, Berichtsperiode 1993–1997

Tabelle 1: Anteil der Zugänger ohne Hauptschulabschluß an den Zugängern von außerbetrieblicher Berufsausbildung, ausbildungsbegleitenden Hilfen und in der Berufsausbildung insgesamt von 1994–1996*

| Jahr | Anteil der Zugänger ohne Hauptschulabschluß an allen Zugängern in ... | | |
|------|---|------------------------------------|--------------------------------|
| | der außerbetrieblichen Berufsausbildung | den ausbildungsbegleitenden Hilfen | der Berufsausbildung insgesamt |
| 1994 | 59,7 | 12,1 | 3,5 |
| 1995 | 56,6 | 11,1 | 3,5 |
| 1996 | 53,2 | 11,2 | 3,2 |

* Für 1993 und 1997 liegen keine vergleichbaren Daten vor.

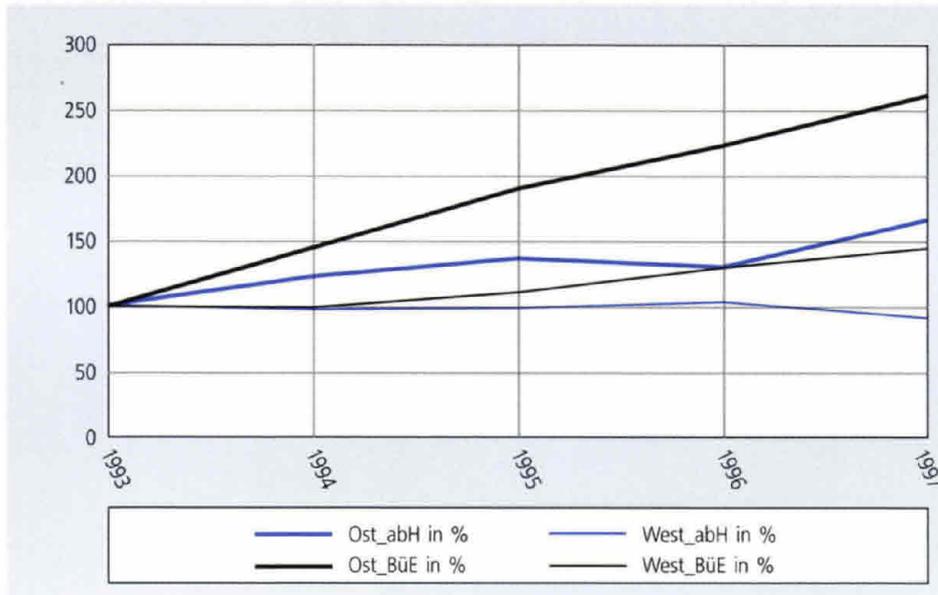
gendliche gibt, die trotz intensiver Bemühungen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten und solange es keine besonderen berufsschulischen oder betrieblichen Aktivitäten gibt, die an Stelle der ausbildungsbegleitenden Hilfen durchgeführt werden.

Mit dem Übergang der Benachteiligtenförderung vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft auf die Bundesanstalt für Arbeit im Jahre 1988, ist konsequenterweise eine Weichenstellung zu Lasten der außerbe-

trieblichen Berufsausbildung und zugunsten der ausbildungsbegleitenden Hilfen erfolgt, die an den Teilnehmerzahlen deutlich zu erkennen ist (Abbildung 1). Angesichts des tatsächlichen Förderbedarfs konnte diese geänderte Prioritätensetzung auf Dauer nicht eingehalten werden, wie die Teilnehmerzahlen seit 1993 belegen.

Von Beginn an war der Anteil Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß an den Teilnehmern der außerbetrieblichen Berufsausbil-

Abbildung 2: Entwicklung der ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH) und der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BüE) von 1993–1997 auf der Basis von 1993 in den alten und den neuen Bundesländern (ohne Berlin)



Entwicklung in den Bundesländern

Sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern sind seit 1993 die Teilnehmerzahlen in der Benachteiligtenförderung gestiegen. In den neuen Ländern haben sich die Teilnehmerzahlen mehr als verdoppelt. In den alten Ländern ist die Teilnehmerzahl in der außerbetrieblichen Berufsausbildung von 1993 bis 1997 um 44,6% (ohne Berlin West) angestiegen, während dort im selben Zeitraum die Zahl der Auszubildenden um 6,6% zurückgegangen⁷ ist (Abbildung 2).

Verdoppelung der Teilnehmerzahlen in den neuen Ländern

Tabelle 2: Durchschnittlicher Anteil noch nicht vermittelter Bewerber im Vergleich zum Anteil der Teilnehmer einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (BüE) an allen Auszubildenden der Länder (1993–1997)

| Land bzw. Länder | Durchschnittlicher Anteil noch nicht vermittelter Bewerber | Durchschnittlicher Anteil der BüE-Teilnehmer an allen Azubis |
|------------------------------|--|--|
| Thüringen | 2,0 | 5,5 |
| Baden-Württemberg | 2,6 | 0,7 |
| Sachsen-Anhalt | 2,8 | 6,3 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 3,3 | 10,0 |
| Schleswig-Holstein + Hamburg | 3,6 | 2,1 |
| Bayern | 3,7 | 0,4 |
| Hessen | 3,8 | 1,2 |
| Niedersachsen + Bremen | 4,7 | 2,4 |
| Rheinland-Pfalz + Saarland | 5,1 | 1,7 |
| Brandenburg | 5,4 | 5,7 |
| Berlin | 5,4 | 4,9 |
| Nordrhein-Westfalen | 6,0 | 1,7 |
| Sachsen | 6,4 | 3,5 |

derung recht hoch. Dies gilt auch für die vergangenen Jahre, in denen Jugendliche ohne Hauptschulabschluß unter den Neuzugängern dominierten (Tabelle 1). Die Entwicklung belegt zudem, daß unter allen Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß,

die eine Berufsausbildung begonnen haben, ein beachtlich hoher Anteil im Rahmen der Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit außerbetrieblich ausgebildet wird (1994: 71%; 1995: 46%; 1996: 56%. Aktuellere Daten liegen nicht vor.).

In den neuen Ländern ist im selben Zeitraum die Anzahl der Auszubildenden um 25,5% gestiegen, was sicher auch auf den Anstieg außerbetrieblicher Berufsausbildung zurückgeführt werden kann.

Ein länderspezifischer Vergleich verdeutlicht zudem, daß die Benachteiligtenförderung in erster Linie ein Instrument ist, mit dem fehlende betriebliche Ausbildungsplätze ersetzt werden sollen. Von seinem Anspruch her ist das Benachteiligtenprogramm ein Förderprogramm für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche. Wären diese personenbezogenen Merkmale ausschließlicher Orientierungspunkt oder auch nur von entscheidendem Gewicht für die Anzahl der Förderplätze, dann müßten in allen Bundesländern in etwa gleich große Anteile unter den Auszubildenden zu den Teilnehmern des Benachteiligtenprogramms gehören. Tatsächlich jedoch gibt es enorme, länderspezifische Unterschiede bei der Benachteiligtenförderung (Tabelle 2), die nur so erklärt werden können, daß die außerbetriebliche Be-

rufsausbildung im wesentlichen ein arbeitsmarktpolitisches Instrument ist.

So wurden z. B. im Durchschnitt der Jahre von 1993–1997 in Mecklenburg-Vorpommern 25mal mehr Jugendliche im Rahmen der Benachteiligtenförderung außerbetrieblich ausgebildet als in Bayern. Dies wird mit Sicherheit nicht darauf zurückgeführt werden können, daß es eine derart große Spannweite im Ausmaß von Lernbeeinträchtigungen und sozialen Benachteiligungen unter den Jugendlichen dieser beiden Länder gibt.

Außerbetriebliche Berufsausbildung ist arbeitsmarktpolitisches Instrument

Es bestehen aber offensichtlich auch keine linearen Bezüge zwischen der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den einzelnen Ländern und deren Teilhabe am Benachteiligtenprogramm.

In Tabelle 2 wird zunächst der durchschnittliche Anteil (von 1993–1997) der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber um Ausbildungsplätze ausgewiesen. Daneben steht der durchschnittliche Anteil der Auszubildenden, der in der Benachteiligtenförderung außerbetrieblich ausgebildet wird.

Bei diesem Vergleich zeigen sich länderspezifische Unterschiede, die wohl nur im Rückgriff auf bildungspolitische Vorgaben in den einzelnen Ländern erklärt werden können. Besonders deutlich fällt die Unterversorgung Süddeutschlands auf, etwa in Bayern. Dort waren im Durchschnitt der Jahre 1993 bis 1997 von allen Bewerbern um Ausbildungsplätze Ende September noch 3,7% ohne Ausbildungsplatz, dennoch erhielten dort im Durchschnitt nur 0,4 aller Auszubildenden eine außerbetriebliche Berufsausbildung.⁸

Abbildung 3: Aufwendungen in den alten Ländern für die Benachteiligtenförderung von 1980–1997



Tabelle 3: Aufwendungen in den neuen Ländern für die Benachteiligtenförderung von 1992–1997*

| Jahr | Aufwendungen für abH und BüE in den neuen Ländern ... | |
|-------|---|---|
| | ohne AFG/DDR** | mit AFG/DDR (in den Jahren 92–94; ab 1995 ohne AFG/DDR) |
| 1990 | k.A. | k.A. |
| 1991 | k.A. | k.A. |
| 1992 | k.A. | 660 000 000 |
| 1993 | k.A. | 845 000 000 |
| 1994 | 291 000 000 | 703 000 000 |
| 1995 | 401 000 000 | 401 000 000 |
| 1996 | 517 000 000 | 517 000 000 |
| 1997 | 584 000 000 | 584 000 000 |
| Summe | 1 793 000 000 | 3 710 000 000 |

* Für 1990 und 1991 liegen keine Daten vor.

** Bei der Förderung nach § 40 c Abs. 4 des AFG/DDR vom 22. Juni 1990 handelte es sich um eine vorübergehende Fördervariante in den Jahren bis 1992/93 (vgl. Berufsbildungsbericht 1995, S. 84)

Die einzelnen Länder haben recht unterschiedlich an der Förderung der außerbetrieblichen Berufsausbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit partizipiert. Die Zahl der unversorgten Jugendlichen war dabei offensichtlich ein wesentlicher Anlaß für die Schaffung des Förderinstrument Benachteiligtenprogramm, kann aber in den einzelnen Ländern für dessen Entwicklung nicht durchgängig von ausschlaggebender Bedeutung gewesen sein.

Finanzielle Aufwendungen

Nicht weiter verwundern dürfte anhand der Teilnehmerzahlen, daß auch das Finanzvolumen in der Benachteiligtenförderung beachtlich angestiegen ist. Betrachtet man nur die alten Bundesländer, so begann die Benachteiligtenförderung 1980 mit einem Fördervolumen in Höhe von 2 Millionen DM. Im Jahr 1997 wurden in den alten Ländern 0,9 Mrd. DM für die Benachteiligtenförde-



Angesichts der angespannten Ausbildungsplatzsituation ist es dringend erforderlich, expandierende Beschäftigungsfelder zu identifizieren, für die duale Ausbildungsmöglichkeiten bislang fehlen. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist ein solcher bildungs-, beschäftigungs- und sozialpolitisch bedeutsamer Wachstumsbereich mit einem hohen Bedarf an qualifizierten

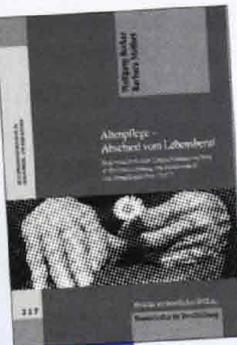
Fachkräften, aber ohne duale Ausbildungsberufe. Es gilt, den wachsenden Bereich der Pflegedienste für die duale Ausbildung zu erschließen und die ordnungspolitischen Voraussetzungen zu schaffen, einen entsprechenden Beruf und Ausbildungsgang zu regeln. Zusammen mit einer einflussreichen Begründung über die Relevanz der dualen Berufsbildung in der Gesundheits- und Sozialpflege wird in dieser Broschüre hierzu ein entsprechendes Konzept vorgestellt.

BARBARA MEIFORT, GISELA METTIN

GESUNDHEITSPFLEGE

ÜBERLEGUNGEN ZU EINEM BBIG-BERUF

1998, 39 Seiten, Bestell-Nr. 110.361, 19,00 DM



Die Autoren begleiteten zwischen 1992 und 1997 einen Absolventenjahrgang in der Altenpflege auf seinem Berufsweg. Das Ergebnis ist bestürzend: Die Balance zwischen beruflicher Bildung, persönlichen Ansprüchen an den Beruf und einer zunehmend ökonomischen Zwängen unterworfenen beruflichen Realität ist so nachhaltig gestört, daß nach nur fünf Jahren Berufstätigkeit vier Fünftel dem Beruf wieder den Rücken gekehrt haben.

Die in ihrem Ausmaß alarmierende Berufsfucht macht grundsätzliche Reformen bei der Konstruktion des Berufes, in Inhalten und Aufbau der beruflichen Bildung, im Verhältnis von Aus- und Weiterbildung sowie in der Organisation beruflicher Arbeit unumgänglich.

WOLFGANG BECKER, BARBARA MEIFORT

ALTENPFLEGE – ABSCHIED VOM LEBENSBERUF

DOKUMENTATION DER LÄNGSSCHNITTUNTERSUCHUNG
ZU BERUFSEINMÜNDUNG UND BERUFVERBLEIB VON
ALTENPFLEGEKRÄFTEN

1998, 260 Seiten, Bestell-Nr. 102.227, 29,00 DM

► Bestellungen sind zu richten an:
W. Bertelsmann Verlag, PF 10 06 33, 33506 Bielefeld,
Telefon 0521/911 01-0, Telefax 0521/911 01-79

rung aufgewendet (Abb. 3). Auch in den neuen Ländern ist ein kontinuierlicher Anstieg der Aufwendungen für die Benachteiligtenförderung zu verzeichnen (Tab. 3).

Insgesamt haben die Bundesregierung (bis 1987) und die Bundesanstalt für Arbeit (seit 1988)⁹ zusammen 11,4 Mrd. DM für die Benachteiligtenförderung aufgewendet. Derzeit verwendet die Bundesanstalt für Arbeit dafür mehr Geld, als für jedes andere, vergleichbare Förderprogramm in der Berufsausbildung ausgegeben wird.¹⁰

Perspektive

Für die Zukunft der Benachteiligtenförderung dürfte von entscheidender Bedeutung sein, ob sich die außerbetriebliche Berufsausbildung weiterhin überwiegend an Jugendliche ohne Hauptschulabschluß wendet oder ob sie in zunehmendem Maße auch den Jugendlichen mit Hauptschulabschluß eine Ausbildungsperspektive bietet, die selbst mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht ausreichend gefördert werden können. Die wesentlichen pädagogischen Instrumente für eine Förderung der Jugendlichen sind entwickelt und erprobt. Sie umzusetzen und im Rahmen des Sofortprogramms um neue, auch unkonventionelle Aktivitäten zu erweitern, wird den Ausbildungsstätten in dem Maße besser gelingen, wie sie verlässliche Rahmenbedingungen vorfinden, unter denen sie ihrer anspruchsvollen Aufgabe auch gerecht werden können.

Anmerkungen:

¹ Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf das Förderprogramm der Bundesanstalt für Arbeit, das seit dem 1. 1. 1998 mit dem § 235 SGB eine neue Rechtsgrundlage erhalten hat. Andere Förderprogramme konnten nicht berücksichtigt werden.

² Bundesanstalt für Arbeit: Dienstblatt-Runderlaß 8/98 vom 16. Februar 1998, S. 37

³ Darüber hinaus werden im Rahmen der Benachteiligtenförderung durch die Bundesanstalt für Arbeit berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen durchgeführt und Bildungseinrichtungen institutionell gefördert (Bundesanstalt für Arbeit: Geschäftsbericht 1997, S. 37 ff.).

⁴ Vgl. im einzelnen die Ausführungsbestimmungen zu § 241 SGB in den Durchführungsanweisungen der Bundesanstalt für Arbeit, im Dienstblatt-Runderlaß, a. a. O., S. 13 ff.

⁵ Vorübergehend wurde die außerbetriebliche Berufsausbildung im Benachteiligtenprogramm „Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen“ genannt, deshalb das Kürzel BÜE, das beibehalten wurde und auch im folgenden verwendet wird.

⁶ Bundesanstalt für Arbeit: Dienstblatt-Runderlaß, a. a. O., zu der als Anlage auch eine „Arbeitshilfe für die fachliche Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von Maßnahmen in der Benachteiligtenförderung nach §§ 240 ff. SGB III“ gehört. In der Anfangsphase der Benachteiligtenförderung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in Kooperation mit zahlreichen Modellversuchsträgern zur Entwicklung der außerbetrieblichen Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher beigetragen. Vgl. zusammenfassend: Zielke, D.; Lemke, I. G., unter Mitarbeit von Popp, J.: Außerbetriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. Anspruch und Realität. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 94, Berlin und Bonn 1989

⁷ Ausreichend realistische Vergleiche der Entwicklung in der beruflichen Bildung zwischen den alten und den neuen Bundesländern scheinen erst seit 1993 sinnvoll zu sein. Über die schulische Vorbildung der Neuzugänge in der Berufsausbildung liegen erst seit 1994 Daten vor. Alle Angaben zur Berufsausbildung basieren auf Datenblättern der BIBB-Abteilung 1.2, die Angaben zur Entwicklung in der Benachteiligtenförderung stammen aus Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeit (Statistik über die Förderung der Berufsausbildung gem. § 49 c AFG – St 71 [bis 1996] und St 76 [1997]). Die Daten zur Ausbildungsplatzsituation wurden der jährlich erscheinenden Schrift „Berufsberatung“ der Bundesanstalt für Arbeit entnommen, zum Fördervolumen den Berufsbildungsberichten 1995 ff.

⁸ Es kann hier nicht geprüft werden, ob es in diesen und vergleichbaren, unterversorgten Ländern anderweitig gelungen ist, den nachfragenden Jugendlichen doch noch Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, z. B. in Berufsfachschulen oder im Rahmen länderspezifischer Sonderprogramme.

⁹ Ohne Sachinvestitionen und den ohnehin öffentlich finanzierten Berufsschulunterricht.

¹⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 3/2, S. 248

Geld oder Blei?

Klaus Schweikert

Dr., Diplomvolkswirt, Leiter der Abteilung „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



„Brauchen Sie mehr Geld?“ oder „Fällt Ihr Bleistift auch nach unten, wenn Sie ihn loslassen? ...“

So fragt polemisch JOBST R. HAGEDORN in KND¹ Nr. 75 und will damit verdeutlichen, was er von der BIBB-Studie „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“ hält.

Natürlich hat das BIBB in seiner Erhebung eine solch einfältige Frage nicht gestellt.

Die Frage, die infas im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) den Auszubildenden vorgelegt hat, lautete vielmehr:

Wenn Sie einmal das, was Ihr Betrieb für Ihre Ausbildung aufwendet, mit dem vergleichen, was Sie produktiv für den Betrieb leisten, ist dann nach Ihrer Meinung die Ausbildungsvergütung

- zu niedrig
- gerade richtig
- sehr gut?

Der Auszubildende wird also gebeten, einen Vergleich anzustellen zwischen seiner Lei-

stung und der Vergütung. Die große Anzahl von Befragten – die Stichprobe umfaßte 6 248 repräsentativ (at random) ausgewählte Befragungspersonen – ermöglicht einen Schluß auf die zugrundeliegende Population von Auszubildenden. Dabei ist die reine Häufigkeitsverteilung relativ uninteressant. Die Frage gewinnt erst ihre Konturen und wird ertragreich, wenn man die Antworten kreuzt mit anderen Erhebungsmerkmalen, z. B. dem Ausbildungsberuf, der Ausbildungszufriedenheit, den im Betrieb auftretenden Problemen oder der Intensität der Betreuung durch die Ausbilder. Die statistischen Analysen – bivariat oder multivariat – erlauben Einsichten in das Ausbildungsgeschehen und bieten – wie bei allen Arbeiten des BIBB – immer Ansätze zur Verbesserung der Ausbildung. Diese Analysen sind – auch bei Einsatz der heute üblichen Softwarepakete – mühsam und zeitraubend, wie jeder leidvoll erfährt, der empirisch arbeitet. Die zwei Jahre Dauer für das ganze Projekt, die JOBST R. HAGEDORN wiederholt als Indikator eines im BIBB anscheinend üblichen Schneckenempos anführt, mögen für seine eigenen Arbeiten ein luxuriöser Zeitrahmen sein. Für eine Studie, theoretisch wohl fundiert, mit sauberer Stichprobenplanung, für eine Studie, die in ihrer Auswertung nicht bei Prozentverteilungen hängenbleibt, sind sie kein Luxus, einmal ganz davon abgesehen, daß laufend Zwischenergebnisse veröffentlicht wurden. Wesentliche Resultate sind bereits vorgestellt worden.² Hier ist darauf nicht mehr einzugehen.

Vielmehr soll aus dem gegebenen Anlaß noch einmal exemplarisch gezeigt werden,

welcher Art das Datenmaterial ist – und was, wer will, daraus lernen kann.

Insgesamt empfanden 64 Prozent der Auszubildenden ihre Vergütung im Hinblick auf ihre produktive Leistung als „zu niedrig“, 29 Prozent als „gerade richtig“, sieben Prozent sogar als „sehr gut“.

Die Unterschiede zwischen den Berufen sind ganz erheblich: vor allem Hotelfachleute, Arzthelferinnen, Elektroinstallateure, Friseur/Friseurinnen und Kraftfahrzeugmechaniker fühlen sich nicht ausreichend bezahlt.

Als „gerade richtig“ oder „sehr gut bezahlt“ bezeichnen sich vor allem Bankkaufleute, Energie-Elektroniker und Industriemechaniker. Insgesamt haben 22 Prozent der Jugendlichen **regelmäßig** Nebenjobs. Wer sich nicht ausreichend bezahlt fühlt, geht häufiger einem Nebenverdienst nach (25 Prozent) als wer sich „sehr gut“ vergütet fühlt (18 Prozent).

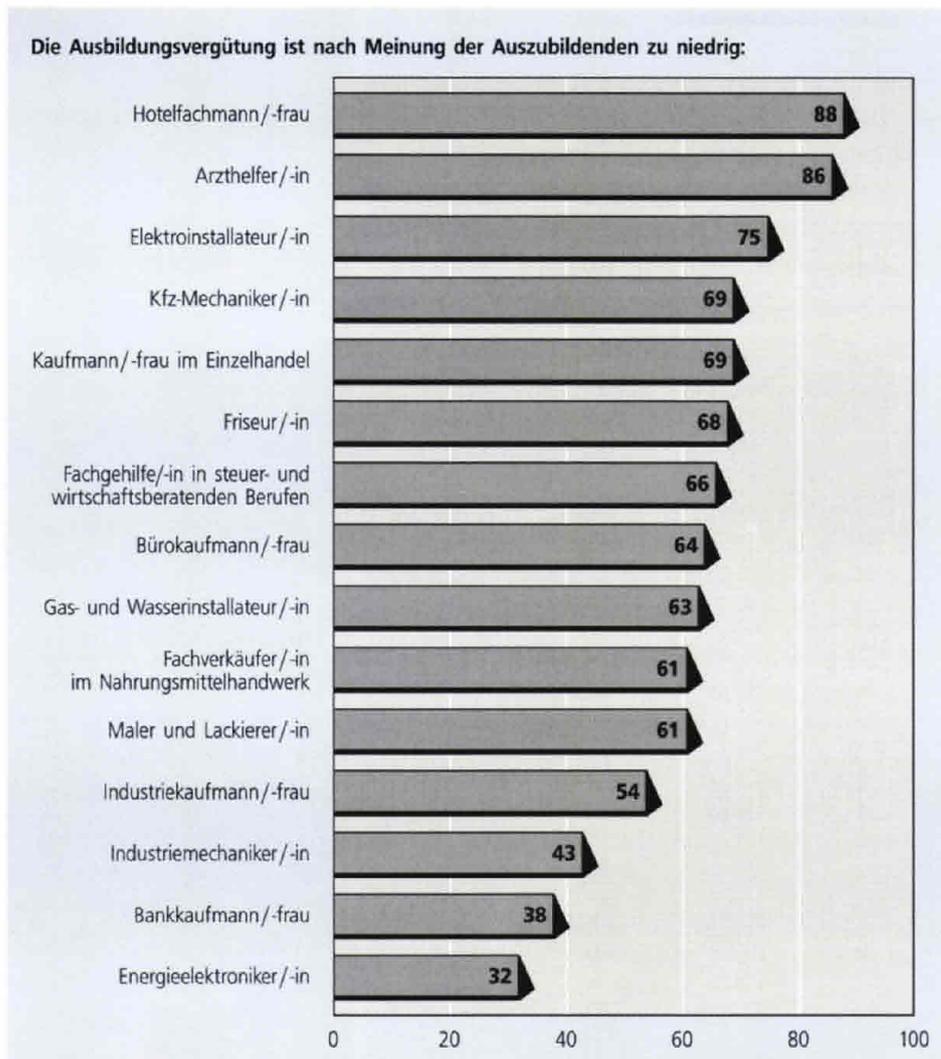
In einigen der Berufe mit als unzureichend bezeichneter Vergütung arbeiten noch mehr nebenbei:

- 27 Prozent der Friseure/Friseurinnen.
- 33 Prozent der Kfz-Mechaniker
- 37 Prozent der Elektroinstallateure.

Bei diesen, aber auch bei anderen Berufen, nimmt die Häufigkeit von Nebenjobs zu, wenn die Vergütung als nicht ausreichend angesehen wird.

Diese Zahlen und Fakten sind kein triviales Ergebnis. Es ist sozial- wie wirtschaftspolitisch brisant, wenn Auszubildende ihre als unzureichend empfundenen Mittel dadurch aufstocken, daß sie z. T. anderen Betrieben oder sogar ihren Ausbildungsbetrieben Konkurrenz machen.

Abbildung 1: **Einschätzung der Ausbildungsvergütung** (in Prozent)



Quelle: BIBB Fo-Pr. 1.4001 „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“

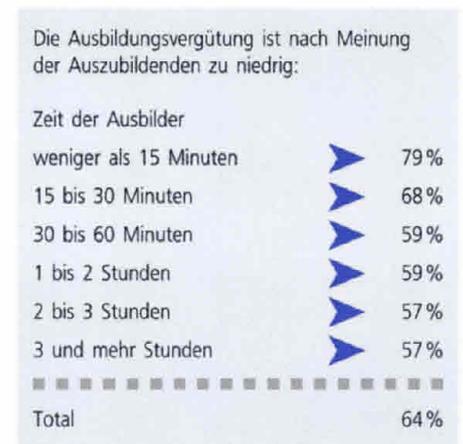
Es zeigen sich auch enge Zusammenhänge zwischen der Einschätzung der Ausbildungsvergütung einerseits und der Ausbildungszufriedenheit bzw. der Abbruchgefahr andererseits. Dabei spielen finanzielle Gründe für einen ernsthaft erwogenen Abbruch eine klare Rolle – im Realisierungsfall mit erheblichen Kosten!

Auch die Schwierigkeiten mit Vorgesetzten, Ausbildern, Meistern oder Kollegen sind tendenziell häufiger, wenn die Vergütung als zu niedrig empfunden wird. Auf längere Frist wird ein solches Klima weder den Lernprozeß noch die produktive Leistung unberührt lassen.

Die Einschätzung der Vergütung hängt im übrigen eng zusammen mit der Zeit, die das Ausbildungspersonal täglich für die Lehrlinge aufwendet.

Je mehr Zeit den Lehrlingen gewidmet wird, desto eher empfinden sie die Vergütung als angemessen oder sogar als sehr gut (Abb. 2). Wem im Mittel weniger als eine Viertelstunde täglich von seinem Ausbilder aufgewendet wird, sagt in 79 Prozent der Fälle, die Bezahlung sei zu niedrig; schon bei einer halben bis zu einer Stunde Ausbilderzeit täglich fallen diese Wertungen auf 58 Prozent. Umgekehrt steigt mit der aufgewendeten Zeit die Vergütungszufriedenheit. Der Zusammenhang ist hoch gesichert.

Abbildung 2: **Einschätzung der Ausbildungsvergütung nach der Zeit, die Ausbilder den Auszubildenden widmen**



Die hier bivariat analysierten Zusammenhänge lassen sich auch in sehr viel komplexeren multivariaten Kontexten sichern.

Dies mag genügen, um noch einmal die Art der Forschung zu verdeutlichen, die da banalisiert werden soll.

Auch wer die Arbeiten des BIBB so interessiert begleitet wie **JOBST R. HAGEDORN**, muß deswegen natürlich noch nicht zum Bildungsforscher werden. Aber eine positive Korrelation von Methodenkenntnis, Fairneß und Qualität der Kritik ist empirisch belegt und hilft – bei hohen Koeffizienten – auch dem Forscher. Denn: Kritik wird vom BIBB nicht nur erduldet, sie ist ein *agens* der Forschungsarbeit. Differenzierte Kritik hilft, Polemik nicht: sie mag zwar den Kreislauf anregen, produktiv für die Forschung ist sie aber nicht.

So gesehen wäre es produktiver gewesen, **JOBST R. HAGEDORN** hätte seinen Bleistift fallen lassen, anstatt ihn an der BIBB-Studie zu wetzen.

Anmerkungen:

¹ Kurznachrichtendienst der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
² Vgl. u. a. Hecker, U.: *Materielle Situation der Auszubildenden*. In: *BWP* 27 (1998) 1, S. 7–13

Europäisches Observatorium für innovative Anwendungen von Multimedia in der beruflichen Bildung

Brigitte Wolf

Die Europäische Kommission plant die Einführung eines europäischen Observatoriums zur Beobachtung innovativer Beispiele der Anwendung von Informationstechnologie für die berufliche Bildung, um in diesem Bereich frühzeitig Entwicklungstrends zu identifizieren und innovative Beispiele europaweit zu verbreiten.

Das Observatorium soll innovative Praktiken erfassen, die zur Lösung konkreter Probleme in der beruflichen Qualifizierung beitragen, diese Informationen aufbereiten und verbreiten sowie eine Plattform für den Erfahrungsaustausch innerhalb der Union schaffen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erhielt den Auftrag, gemeinsam mit einem europäischen Expertennetzwerk eine Machbarkeitsstudie zu erstellen. Im Rahmen dieser Studie sollten Kriterien für die Auswahl innovativer Praxisbeispiele entwickelt und für jedes Land drei Beispiele beschrieben werden. Ein weiterer Schwerpunkt war die Entwicklung eines „Modells“ für ein solches Observatorium.

In das Expertennetzwerk waren sieben Institutionen aus sechs europäischen Ländern (Großbritannien, Niederlande, Portugal, Spanien, Finnland und Deutschland) eingebunden. Die Koordinierung der Arbeit erfolgte durch das BIBB.

Für die Auswahl der Praxisbeispiele identifizierte die Arbeitsgruppe fünf Innovationsbereiche:

- Verbesserung der Attraktivität des Lernens (neue Trainingsmethoden) durch neue Bildungstechnologie,
- Öffnung des Zugangs zu beruflicher Bildung für neue Zielgruppen durch den Einsatz von Bildungstechnologie,
- verbesserter Kosten-Nutzen-Effekt,
- Förderung neuer Kompetenzen in der beruflichen Bildung und
- neue Formen der Verbreitung von Wissen und Informationen.

Die in den einzelnen Mitgliedsstaaten als innovativ identifizierten Praxisbeispiele sollten nicht kurzfristige Neuerungen darstellen, sondern Tendenzen für eine künftige Entwicklung aufzeigen und sich deutlich von der „gängigen Praxis“ in den einzelnen Ländern abheben. Zur Eingrenzung des Untersuchungsfeldes und um einen Vergleich der Entwicklungen zu ermöglichen, einigten sich die Experten auf vier Untersuchungsfelder, in denen die Fallbeispiele angesiedelt sein sollten:

- betriebliche oder sektorale Berufsbildung,
- nationale oder regionale Programme für den Einsatz von Berufsbildungstechnologien.
- Fernunterricht oder offenes Lernen und
- Einsatz neuer Bildungstechnologien für neue Formen institutioneller Zusammenarbeit (z. B. Schule/Betrieb).

Entwicklungstendenzen bei der Anwendung neuer Bildungstechnologien

Trotz der unterschiedlichen technischen Voraussetzungen und Entwicklungen in den ein-

zelnen Ländern, lassen sich auf der Grundlage der 18 Fallbeispiele z. T. eindeutige Entwicklungstrends feststellen:

Innovationen

Innovationen beim Einsatz neuer Bildungstechnologien weisen vor allem in zwei Richtungen: Die Entwicklung vielfältiger und neuer methodisch-didaktischer Ansätze und die Erleichterung des Zugangs Benachteiligter und gesundheitlich Eingeschränkter zu beruflicher Bildung.

Angewandte Technologien

Bei den angewandten Technologien geht der Trend eindeutig zur Anwendung elektronischer Netze (Internet, regionale Netze, Intranet). Bei 16 der dargestellten Beispiele werden die Lerninhalte entweder online über das Internet verbreitet oder können vom Netz heruntergeladen werden. Die tutorielle Betreuung der Lernenden erfolgt zum Teil online oder zeitverzögert unter Anwendung von e-mail. Für die Kommunikation der Lernenden untereinander wurden in einigen Fällen „chatrooms“ im Internet eingerichtet.

Die Anwendung von Video-Konferenzsystemen in der beruflichen Bildung erfolgt nur in drei der dargestellten Fälle. Grund hierfür könnte die z. T. immer noch recht teure und aufwendige Technik in diesem Bereich sein.

Lerninhalte

Neue Bildungstechnologien werden häufig eingesetzt, um den Umgang mit Computern und Internet zu vermitteln, d. h. das Medium selbst wurde zum Lerninhalt. Ein weiterer Bereich ist die Vermittlung von Managementqualifikationen vor allem für Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben und die Vermittlung beruflicher Basisqualifikationen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Bei der Vermittlung fachbezogener Qualifikationen (z. B. Robotertechnik, Kühltechnik, Bankwesen, Transportwesen) werden neue Bildungstechnologien vor allem eingesetzt, um die Qualifikation der Beschäftigten an neue Arbeitsanforderungen anzupassen.

Zielgruppen

Neue Bildungstechnologien werden in den dargestellten Beispielen vor allem angewandt,

- wenn großen Gruppen eine eingegrenzte Zusatzqualifikation vermittelt werden sollte (z. B. der Umgang mit Computern)
- wenn Beschäftigte arbeitsplatznah qualifiziert wurden (fachbezogene Qualifikationen) oder
- für die Qualifizierung gesundheitlich Beeinträchtigter oder Benachteiligter, denen auf diesem Wege ein Zugang zu beruflicher Bildung eröffnet werden konnte.

Der relativ hohe Anteil von Fallstudien, die eine arbeitsplatznahe Qualifizierung zum Gegenstand haben, kann darauf hindeuten, daß die Anwendung neuer Bildungstechnologien besonders für lebensbegleitendes Lernen erfolgt.

Methodisch-didaktische Ansätze

Der Einsatz neuer Bildungstechnologien für die berufliche Bildung ist in den Fallbeispielen häufig nur Teil eines Gesamtkonzeptes, in dem Phasen des selbstgesteuerten Lernens mit Präsenzphasen und individueller tutorieller Betreuung wechseln. Nur in einem Fall wird die ausschließliche Nutzung der Bildungstechnologie zum Selbststudium dargestellt.

Hemmnisse

Fehlende Qualifikationen von Lernenden und Lehrenden im Umgang mit der neuen Form des Lernens und der Technik sind die am häufigsten genannten Schwierigkeiten bei der Durchführung.

Dem arbeitsplatznahen Lernen während der Arbeit wird häufig von Beschäftigten und Betrieben nicht der notwendige Stellenwert zuerkannt. Die Weiterbildung wird zugunsten der laufenden Arbeit vernachlässigt.

Initiatoren

Die Frage nach den Initiatoren sollte vor allem aufzeigen, welche Interaktionsmechanismen zwischen den Akteuren mit unterschied-

lichem Wissen und unterschiedlichen Erfahrungen zu innovativen Entwicklungen in diesem Bereich geführt hat.

Als Initiatoren haben in den Fallbeispielen überwiegend mehrere Institutionen/Betriebe bei der Entwicklung und Umsetzung zusammengearbeitet. Eine Zusammenarbeit erfolgt häufig zwischen Betrieb oder einem betrieblichen Interessenverband, Weiterbildungseinrichtung und wissenschaftlichen Institutionen/Universitäten. Weniger häufig treten Ministerien als Initiatoren auf; eine Ausnahme hierbei sind die finnischen Fallbeispiele.

Transferpotentiale der innovativen Beispiele

Innovation und Transferprozesse sind nicht analytisch voneinander zu trennen. Sie hängen voneinander ab und beeinflussen sich wechselseitig.

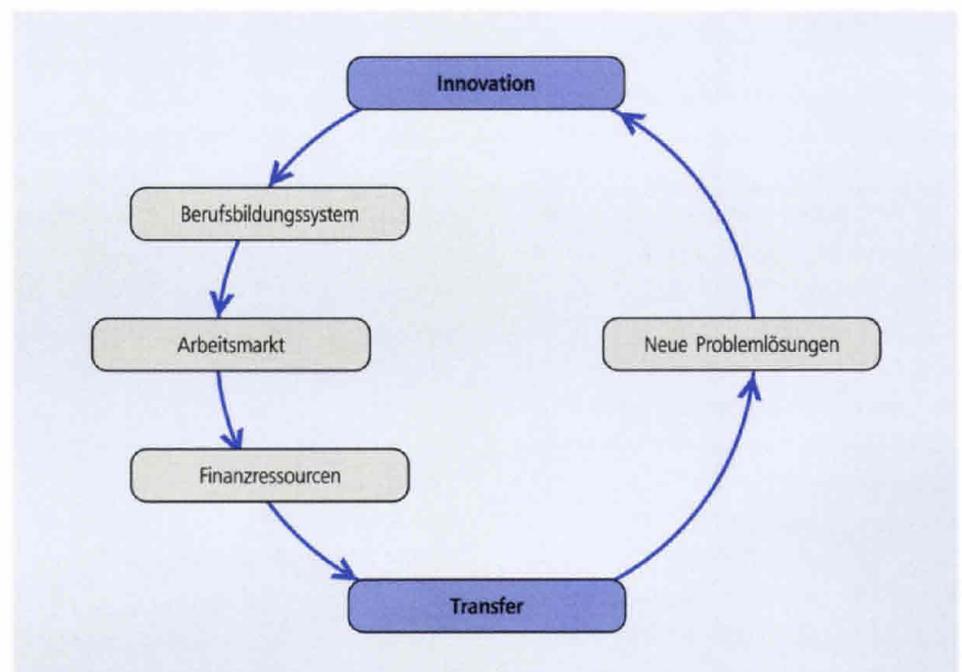
Die dargestellten innovativen Beispiele für die Anwendung von Multimedia sind „Problemlösungsangebote“ für die Berufsbildungspraxis und -politik. Ihr Transfer und ihr

Verbreitung sind jeweils nur in Anpassung an die spezifischen Zielvorstellungen und Kontextfaktoren (z. B. unterschiedliche Bildungssysteme, Arbeitsmarktbedingungen, unterschiedliche Qualifikationsanforderungen, finanzielle Ressourcen) ihrer Anwender möglich. In diesem Sinne können „Best-Practice-Beispiele“ Vorbild für einen eigenen Problemlösungsprozeß sein. Eine einfache Übertragung wird selbst bei hoher Übereinstimmung der Kontextfaktoren kaum möglich sein.

Um den Transferprozeß zu erleichtern, sind die Darstellungen der Beispiele nicht auf ihr theoretisches Konzept reduziert worden, sondern gleichermaßen wichtig erschien die Beschreibung des situativen Kontext. Dazu gehört die Darstellung der Rahmenbedingungen auf nationaler oder institutioneller Ebene, die Beschreibung des zu lösenden Problems, die Ergebnisse, die notwendigen technischen Voraussetzungen und die aufgetretenen Probleme bei der Durchführung.

Im Rahmen von Transferbemühungen wäre dann im einzelnen zu diskutieren, inwieweit

Abbildung: Zusammenhang von Innovations- und Transferprozessen



die Kontextbedingungen vergleichbar sind bzw. welche Modifikationen aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit vorgenommen werden können.

Modell eines europäischen Observatoriums für innovative Anwendungen von Multimedia in der beruflichen Bildung

Die Einrichtung eines Observatoriums ist gleichermaßen geeignet, Grundlagen für nationales Handeln zu geben und der Bildungspraxis durch Best-Practice Beispiele Alternativen in der beruflichen Bildung aufzuzeigen. Um dieses Vorhaben umzusetzen, sollen im Rahmen des Observatoriums unterschiedliche Experten zusammenarbeiten, die anhand konkreter Fälle und deren Analyse innovative Entwicklungen aufzeigen. Adressaten dieser Informationen sind einerseits die „bildungs-politischen Akteure“, die durch den Vergleich der nationalen Entwicklung mit anderen Ländern Entwicklungen im eigenen Land fördern, und andererseits einzelne Institutionen, die durch konkrete Fallstudien zur Verbesserung der eigenen Bildungspraxis ange-regt werden.

Grundlage für die Arbeit sind bereits beste-hende oder noch zu bildende dezentrale, d. h. nationale Netzwerke, die grundsätzlich für alle Akteure in diesem Bereich geöffnet sein sollten (Sammlung und Austausch von Infor-mationen, Bildung neuer Kooperationen, Plattform zur Entwicklung neuer Projekte und Forschungsvorhaben im Bereich der Bil-dungstechnologie). Den Kern des Netzwer-kes bildet eine Arbeitsgruppe von Experten aus den Bereichen der Nutzung und Ent-wicklung neuer Bildungstechnologien, der Bildungspolitik, der Sozialpartnerschaft und der Berufsbildungsforschung.

Eine europäische Expertengruppe hat die Aufgabe, aus den Informationen der nationa-len Arbeitsgruppen und anderen Informa-tionsquellen (z. B. Einrichtungen der Kom-

mission, die für die relevanten europäischen Programme und Initiativen zuständig sind, nationale Verwaltungen und Institutionen, CEDEFOP) einen europäischen Bericht zu erstellen und auf einem jährlich stattfindenden offenen Forum zu präsentieren.

Die Zusammenarbeit der europäischen Ex-pertengruppe erfolgt vor allem in Form von Workshops. Ihre Aufgabe ist es, die gesam-melten Informationen nach einem festgeleg-ten Schema zu systematisieren und zu klassi-fizieren, sie dem offenen Forum vorzustellen und die Informationen zu verbreiten (Dos-sier, Internet).

Schlußfolgerungen

Auf der Grundlage ihrer Arbeiten hat die Ex-pertengruppe Maßnahmen angeregt, die sie für die Einführung eines Observatoriums für notwendig hält. Dazu gehören:

- Die zentrale Erfassung der Entwicklungen und Innovationen auf nationaler Ebene,
- die Förderung branchenspezifischer Netzwerke für diesen Bereich,
- das Schaffen von technischen und rechtli-chen Voraussetzungen für eine europaweite Nutzung der entwickelten Bildungspro-gramme,
- die Förderung von Forschungsvorhaben auf diesem Gebiet,
- eine europäische Auszeichnung für inno-vative Bildungsprogramme und
- die Qualifizierung von Lehrenden und Lernenden im Umgang mit neuen Bildungs-technologien.

Die Entscheidung über die Einführung des Observatoriums liegt nun bei der Europäi-schen Kommission.

Die Expertengruppe hat als ein Ergebnis ihrer Arbeit die Informationen und Fallstudien für das Internet aufbereitet. Sie sind in deutscher und englischer Sprache über die homepage des BIBB unter <http://www.bibb.de/projekte/observat/index.htm> abrufbar.

Neue Berufe und Beschäftigungsfelder in Nordböhmen

Margret Kunzmann

In einem komplexen deutsch-tschechischen Projekt wurde ein überregionales Modellzentrum für neue Bau- und Baustofftechnologien unter Berücksichtigung der Probleme des Umweltschutzes errichtet. Der Kurztitel „Überregionales Ausbildungszentrum in Most“ steht inhaltlich für die modellhafte „Initiative zur Aus- und Weiterbildung von Fachkräften in neuen Bau- und Baustofftechnologien mit den Schwerpunkten: Trockenbau, Dämmen/Abdichten, Putze/Stuck und Estriche in der Wohnbausanierung, dem Wohnungsneubau, dem Industriebau und dem Denkmalschutz unter besonderer Berücksichtigung von Umweltschutzaspekten“.

Ausgangspunkt für dieses Projekt waren Überlegungen, wie im Rahmen der Beratungshilfe der Bundesrepublik Deutschland, hier BMBF/TRANSform-Programm, ein wirksamer Beitrag geleistet werden kann, um dringend erforderliche neue Berufs- und Arbeitsfelder in der strukturschwachen Region „nordwestliches Böhmen“ zu schaffen.

Von deutscher Seite wurde das Projekt von der IHK Bildungszentrum Halle-Dessau GmbH in Zusammenarbeit mit dem Bau-Bil-dungs-Zentrum Magdeburg durchgeführt. In der Tschechischen Republik waren es zu-nächst die Lehrkräfte der Integrierten Middle-ren Technischen Schule und Zentrum für praktische Ausbildung (ISST/COP) in Most, an der das Modellzentrum für praktische Aus- und Weiterbildung errichtet werden sollte. Unterstützt durch das tschechische Berufsbildungsinstitut/VUOS erfolgte die Koordinierung des Projekts durch das Bun-desinstitut für Berufsbildung. Ebenfalls ein-bezogen waren die tschechischen Ministerien für Schulwesen, für Arbeit und Soziales, für

Wirtschaft sowie das Arbeitsamt Most, Kammern und Verbände.

Ziele des Projekts:

bildungspolitische Ziele:

- modellhafte Entwicklung und Erprobung spezifischer Curricula für den neuen Beruf „Trockenbaumonteur“ sowie ergänzender Module zur Modernisierung traditioneller Berufe im Bau- und Baunebengewerbe, einschließlich didaktisch-methodischer Materialien,
- gezielte Qualifizierung des Bildungspersonals,
- gezielte Weiterbildung von Fachkräften und Umschulung junger Arbeitsloser im neu zu erschließenden Fachbereich,
- Ausstattung und Entwicklung des modellhaften überregionalen Zentrums für Aus- und Weiterbildung;

arbeitsmarktpolitisches Ziel:

- Schaffen von Voraussetzungen zur Erschließung neuer Berufs- und Arbeitsfelder zum Beschleunigen des Transformationsprozesses in der strukturschwachen und bisher stark umweltbelasteten Region,
- Verbesserung der wirtschaftlichen Infrastruktur sowie Hilfe bei der Gründung kleiner und mittlerer Unternehmen;

ökologisches Ziel:

- Vermittlung von fachlichem Know-how bei der Anwendung neuer Bau- und Baustofftechnologien,
- Sensibilisierung für den Umweltschutzgedanken in der Bautechnik.¹

Integrativer Projektansatz und Transfer

Das Projekt mit seinen Teilschritten hatte einen integrativen Ansatz und sehr komplexen Charakter; es war von Beginn an auf einen überregionalen Transfer gerichtet.

Alle Ziele konnten bis zum Ende der Laufzeit (1994–1997) erreicht werden. In der letzten Projektphase kam es zu einer zusätzlichen Zielerweiterung.

Bereits während der Projektdurchführung konnten in Wechselwirkung zwischen Berufsbildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt neue Berufs- und Arbeitsfelder erschlossen werden und erste Umschulungen für Arbeitslose erfolgen.

Es ist ein absolutes Novum in Tschechien, daß durch ein Berufsbildungsprojekt ein Innovationsschub zur Einführung neuer ökologischer Bau- und Baustofftechnologien/Trockenbau in der Wirtschaft erfolgte. Verbunden mit der Entwicklung und Einführung des neuen Berufs „Trockenbaumonteur“ wurde die Entwicklung von Trockenbau-Modulen, um sie in bestehende traditionelle Berufe des Bau- und Baunebengewerbes für die Aus- und Weiterbildung zu integrieren. Ein differenziertes Modul- und Kursangebot ermöglicht sowohl die Ausbildung der Jugendlichen, die überregionale Fortbildung der Ausbilder und Lehrer sowie die Weiterbildung und Umschulung von Fachkräften als auch Firmenschulungen und Spezialkurse für unterschiedliche Nutzer (z. B. Architekten) verbunden mit CAD-Schulungen.

Überregionale Aufgaben und ein Verbundnetz

Bereits in der letzten Phase des Projekts (1996/97) nahm das Modellzentrum COP-Most überregionale Aufgaben zur Aus- und Weiterbildung in neuen ökologischen Bau- und Baustofftechnologien (spez. Trockenbau) für jugendliche und erwachsene Fachkräfte, Meister, Arbeitslose usw. in bedeutendem Umfang wahr. Dabei gelang es in ausgezeichneter Weise, die Trockenbautechnologie direkt mit den Problemen des Umweltschutzes zu verknüpfen und die Teilnehmer für ökologische Probleme zu sensibilisieren.

Im Verlauf der 2. Projektphase wurde seitens des BIBB ein Transferkonzept vorgestellt, das vorsah, das Modellzentrum zu einem „nationalen Innovationszentrum für die Aus- und Weiterbildung in modernen, umweltfreundlichen Bautechnologien“ zu entwickeln und es – im Sinne eines überregionalen „Leitzentrums Most“ – zugleich mit drei sogenannten „Satelliten-COP's“ zu einem Verbund zu vernetzen.

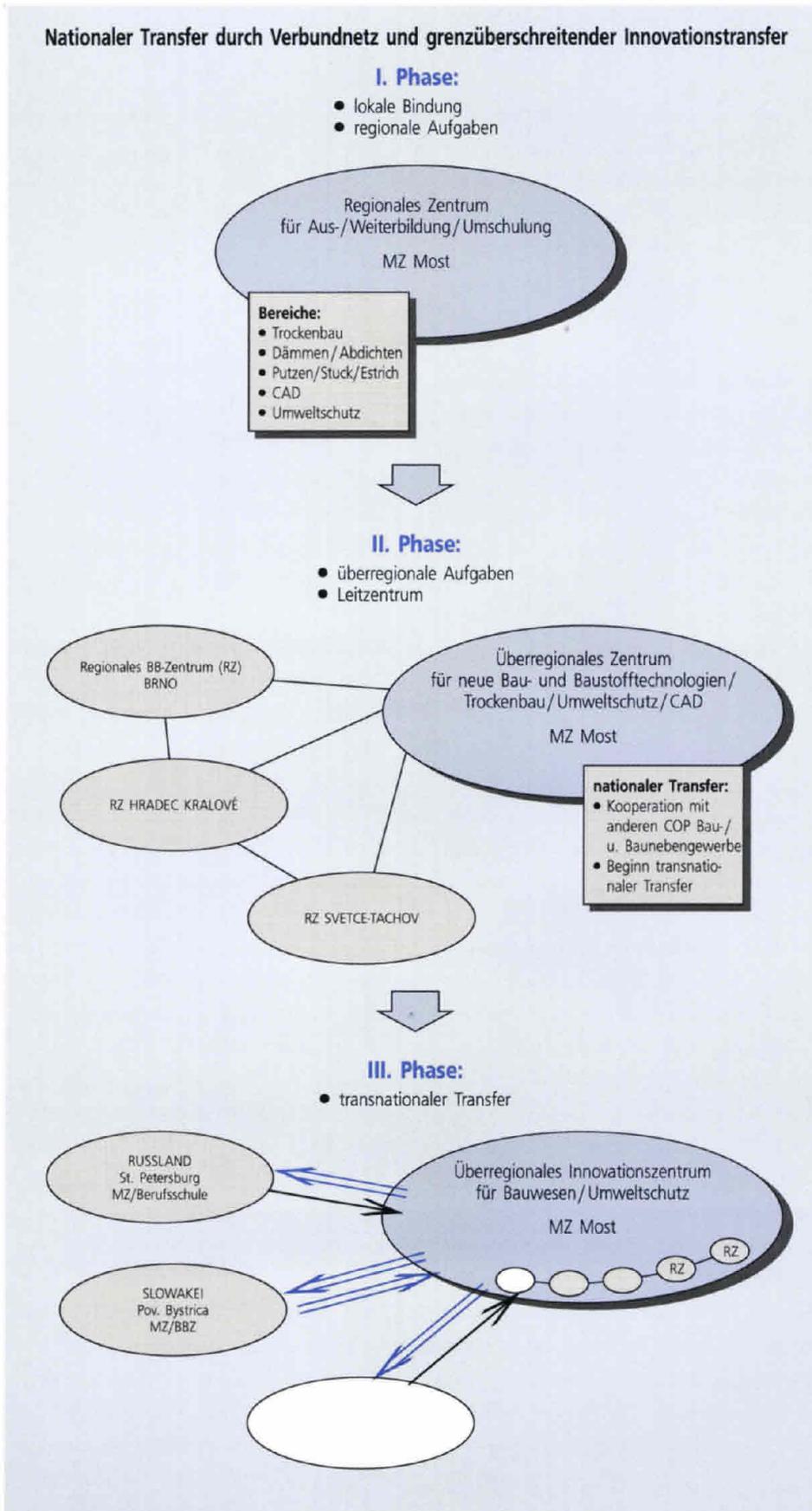
Durch das Bereitstellen weiterer Fördermittel seitens des BMBF gelang es, eine partielle Ausstattungshilfe für diese drei Satellitenzentren zusätzlich zu leisten und so die Voraussetzungen für ein solches „Verbundnetz Trockenbau“ zu schaffen. Diese Zentren in Brno, Hradec Kralove und in Svetce-Tachov werden in der jeweiligen Region ähnliche Aufgaben übernehmen und später auch eine gewissen Arbeitsteilung vornehmen. Eine vierte Einrichtung soll in Kürze in das Netz eingegliedert werden.

Gemeinsam bieten die zum installierten Verbundnetz gehörenden Mittleren Berufsschulen/Zentren für praktische Aus- und Weiterbildung nunmehr auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt temporal- und niveaudifferenzierte Weiterbildungskurse in der Wirtschaft an. Das künftige „Innovationszentrum für Aus- und Weiterbildung“ in Most erfüllt nicht nur regionale und überregionale Aufgaben, sondern es ist Ausgangspunkt für ein transnationales europäisches Netzwerk der Zusammenarbeit für ähnliche Vorhaben in der Slowakei, in Rußland und Polen.

Grenzüberschreitender Transfer in die Slowakei

Bereits während der Projektdurchführung wurden – im Sinne eines ersten grenzüberschreitenden Transfers – positive Ergebnisse und neuerworbene Qualifikationen in ein ähnliches deutsch-slowakisches Projekt in Povazska Bystrica eingebracht. So konnte

Abbildung: Entwicklung des Modellzentrums in Most „Neue ökologische Bau- und Baustofftechnologien/ Trockenbau“



beispielsweise der neu entwickelte tschechische berufliche Standard für den „Trockenbaumonteur“ (Berufsbild, Curricula, Module usw.) in kürzester Zeit von dem slowakischen Lehrplanteam adaptiert und erprobt werden.

Diese direkte Ergebnisnutzung, das bewußte Herstellen von Synergien sowie die Weitergabe erster Erfahrungen ermöglichten es, nicht nur Zeit und Geld zu sparen, sondern zugleich eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen beiden Ländern aufzubauen, an der auch die deutschen Partner partizipieren.

Mit einer internationalen Konferenz im Oktober 1997 wurde das Projekt offiziell abgeschlossen.

Zur Vorbereitung auf ein europäisches Netzwerk „Bauen und Ökologie“ erfolgte bereits eine Darstellung des Innovationszentrums und seines Verbundnetzes im Internet.

Weiterführende Informationen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Dr. Margret Kunzmann, Tel. (0 30) 86 43-24 25, Fax (0 30) 86 43-26 12

Anmerkungen:

¹ Bei der seit Mitte 1994 erfolgenden Entschwefelung eines Großkraftwerkes in der Nähe von Most – eine europäische Fördermaßnahme – fällt Naturgips in großen Mengen an. Dieser wird, anstatt ihn irgendwie zu entsorgen, vor Ort zu Gipskartonplatten verarbeitet, einem universalen Baustoff, der eine neue und sehr umweltfreundliche Bautechnologie ermöglicht, die bisher in Tschechien kaum Anwendung gefunden hat.

Fachtagung zur Bildung im Bereich der Sekundar- stufe II in Deutschland, Österreich, der Schweiz und in Liechtenstein

Laszlo Alex

Das 4. Treffen leitender Ministerialbeamter des Bildungsbereichs aus deutschsprachigen Ländern fand vom 29. 9. bis 2. 10. 1998 in Liechtenstein statt.

Die Tagungen dienen dem Gedankenaustausch über die länderspezifischen Entwicklungen im Sekundarbereich II, Schwerpunkt berufliche Bildung, und der Information über Maßnahmen und Reformen.

In allen drei bzw. vier Ländern befindet sich die duale Ausbildung in einem starken Umbruchprozeß mit teilweise rückläufiger Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Alle vier Länder betrachten als vorrangige bildungspolitische Aufgabe die Stärkung und die damit verbundene Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung.

Wichtige Ergebnisse aus Österreich und der Schweiz:

Schweiz

An erster Stelle der angestrebten Reformen in der Schweiz ist die Revision des Berufsbildungsgesetzes zu nennen. Sie wird behutsam in einem vierjährigen Prozeß vorbereitet (1. Entwurf Ende 1998). Die Veränderungen beziehen sich vor allem auf

- Einbeziehung aller Berufsbildungsbereiche (auch die des Gesundheitswesens) in den Geltungsbereich des Gesetzes,
- Gestaltung der Ausbildung in Form einer breiten beruflichen Grundausbildung nach dem Berufskonzept, verbunden mit einem modularen System der Spezialisierung und der Verknüpfung zur Weiterbildung,
- stufengerechte Finanzierung,

- Neuorganisation der staatlichen Verantwortung zwischen kantonalen und Bundesverwaltungen, Einsetzung eines Berufsbildungsrates mit strategischen Aufgaben.

Die Verbreitung der seit 1993/94 eingeführten Berufsmaturität genießt weiterhin einen hohen politischen Stellenwert als alternativer Bildungsweg zum Abitur. Die Berufsmaturität mit einer abgeschlossenen Berufslehre ist und soll auch in der Zukunft der einzige Zugangsweg zum Fachhochschulstudium bleiben. Das lehrbegleitende Modell: Zwei Schultage pro Woche während der Lehrzeit stößt auf erhebliche Widerstände der Betriebe (die beiden anderen Modelle sind der einjährige Vollzeit- oder der zweijährige berufsbegleitende Teilzeitkurs). Nach wie vor strebt die Schweiz die Einschränkung des Abituranteils auf etwa 20 Prozent und damit des Hochschul-/Universitätsstudiums auf etwa 15 Prozent eines Jahrgangs an.

Österreich

Die ungünstige Lehrstellensituation versucht Österreich mit einem Aktionsplan für Berufsbildung im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung zu begegnen. Von den Maßnahmen sind hervorzuheben:

- Auffangnetz für Jugendliche; Schaffung von schulischen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen in Form von Lehrgängen (für das 1. Lehrjahr mit der Möglichkeit der Verlängerung) und Lehrstiftungen,
- Kostenentlastung für die Ausbildungsbetriebe durch Gewährung eines Freibetrages von 20 000 Schilling für das 1. Lehrjahr sowie Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur Unfallversicherung,
- Einführung einer „Vorlehre“ für lern- und leistungsschwache Jugendliche (Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes). In der Vorlehre, die höchstens 2 Jahre dauert, sollen die Bildungsinhalte des 1. Lehrjahres eines Ausbildungsberufes (Betrieb und Berufsschule) vermittelt werden. Die Zuweisung von Jugendlichen in die Vorlehre erfolgt durch die Arbeitsverwaltung.

„Evaluation der Büroberufe“

Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation und Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation

**Ingrid Stiller, Barbara Orth,
Hendrik Schwarz, Andreas Stöhr**

Die neuen Büroberufe¹ sind am Leitbild beruflicher Handlungsfähigkeit in der computergestützten Sachbearbeitung mit entsprechend breiten Einsatzbereichen ausgerichtet. Die Evaluation der Ausbildungsordnungen soll Aufschluß darüber bringen, ob und inwieweit Intentionen und Ziele der Neuordnung der Büroberufe in der Ausbildungspraxis umgesetzt werden.²

Bezogen auf die quantitative Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse ist seit 1995 in allen Büroberufen eine Steigerung zu verzeichnen. Zudem ist festzustellen, daß langsam auch mehr männliche Auszubildende in den Büroberufen ausgebildet werden.

Im folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der schriftlichen Befragung³ vorgestellt, in die Betriebe einbezogen wurden, die ausgebildet haben, zur Zeit ausbilden oder entsprechend qualifizierte Fachkräfte beschäftigen. Befragt wurden Personal-/Ausbildungsverantwortliche und einschlägig ausgebildete

| | 1991 | | 1992 | | 1995 | | 1996 | | 1997 | |
|---------------------------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|
| | Absolut | dav. weibl. in % |
| Bürokaufleute (Industrie/Handel) | 55 049 | 82 | 52 214 | 78 | 47 914 | 77 | 50 096 | 76 | 52 733 | 76 |
| Bürokaufleute (Handwerk) | 16 637 | 77 | 16 749 | 76 | 16 700 | 75 | 16 878 | 76 | 17 392 | 76 |
| Kaufleute für Bürokommunikation | 6 660 | 96 | 11 303 | 95 | 18 996 | 88 | 20 760 | 88 | 24 157 | 87 |
| Fachangestellte für Bürokommunikation | | | 1 349 | 93 | 2 570 | 91 | 2 657 | 90 | 3 307 | 88 |

Fachkräfte in den ersten Berufsjahren. Über alle Ausbildungsberufe antworteten insgesamt 956 Personal-/Ausbildungsverantwortliche und 643 Fachkräfte. Das heißt von insgesamt 5 230 versandten Fragebögen, wurden 1 599 beantwortet zurückgesandt. Der Rücklauf betrug insgesamt 30,5 Prozent.

Bürokaufleute (Industrie und Handel)

Der Ausbildungsberuf wird gut angenommen, dies zeigen auch die Zuwächse an neuen Ausbildungsbetrieben. 14 Prozent aller erfaßten Betriebe bilden erst seit 1996 Bürokaufleute aus, hier vor allem die kleineren Betriebe (bis 19 Beschäftigte), von denen ein Viertel erst seit 1996 diesen Beruf ausbildet. Gerade für kleinere, neu ausbildende Betriebe sind Bürokaufleute häufig „erste Wahl“. In Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten stellen sie 87 Prozent aller kaufmännischen Auszubildenden. Die größte Steigerung der Zahl der Auszubildenden gab es im Dienstleistungsbereich.

Die Auszubildenden verfügen meist über den Realschulabschluß.

71 Prozent der befragten Personal-/Ausbildungsverantwortlichen sind der Meinung, daß die nach der Ausbildungsordnung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse den Anforderungen im Betrieb überwiegend entsprechen. Beim Branchenvergleich zeigt sich, daß im Dienstleistungsbereich insgesamt eine größere Palette an Anforderungen für alle Bereiche als wichtig angesehen wird.

Die Fachkräfte sind überwiegend mit der Berufswahl zufrieden, wenngleich es nicht der Wunschberuf war. Sie sind häufig in der Allgemeinen Verwaltung oder im Rechnungswesen in der Sachbearbeitung eingesetzt.

Der typische Betrieb, in dem Bürokaufleute ausgebildet und/oder beschäftigt werden,

- ist im Wirtschaftszweig Andere Dienstleistungen oder des Handels angesiedelt,
- hat 20–200 Mitarbeiter, davon ein Drittel kaufmännische Beschäftigte,
- hat schon vor der Neuordnung 1991 Bürokaufleute ausgebildet,
- ist der Meinung, daß die Ausbildungsordnung überwiegend den Anforderungen entspricht,
- nimmt an, daß der Bedarf sowohl an kaufmännischen Fachkräften insgesamt als auch an auszubildenden Bürokaufleuten in nächster Zukunft gleichbleiben wird,
- hat in den letzten drei Jahren keine Bürokaufleute oder Kaufleute für Bürokommunikation eingestellt, die nicht im eigenen Betrieb ausgebildet wurden.

Bürokaufleute (Handwerk)

Der Ausbildungsberuf hat in den Betrieben und bei den einschlägig Ausgebildeten eine

hohe Akzeptanz. Davon zeugt u. a. die zunehmende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, die vor allem in den neuen Bundesländern festzustellen ist.

Qualifikationen im Bereich der Kundenbetreuung und -beratung werden häufig zusätzlich während der Ausbildung vermittelt.

Die Berufsaussichten der weiblichen Fachkräfte unterscheiden sich von denen ihrer männlichen Kollegen bezogen auf die Einsatzbereiche, die Kerntätigkeiten und die Bezahlung aber auch im Hinblick auf die beruflichen Zukunftsaussichten. Während sich z. B. die Kerntätigkeiten der Männer auf die Kundenbetreuung, die Sachbearbeitung und die Kundenberatung konzentrieren, sind die Kerntätigkeiten bei den Frauen breiter gestreut. Sie sind insgesamt gesehen unterdurchschnittlich mit Sachbearbeitung, aber überdurchschnittlich oft mit Sekretariats- und Schreibdienstleistungen betraut.

Insgesamt gesehen sind die meisten Bürokaufleute, sowohl die weiblichen als auch die männlichen, mit ihren Aufgabengebieten und mit ihrer Berufswahl zufrieden.

Kaufleute für Bürokommunikation (Industrie und Handel)

Dieser Ausbildungsberuf wird offensichtlich auch von Betrieben angenommen, die bisher nicht ausgebildet haben. Es handelt sich hier vornehmlich um Betriebe mit bis zu 19 Be-

Der typische Betrieb, der Kaufleute für Bürokommunikation ausbildet und/oder beschäftigt

- ist im Bereich Handel/Dienstleistungen angesiedelt,
- ist ein Betrieb mit 50 und mehr Personen,
- ist erst nach der Neuordnung in die Ausbildung zum Kaufmann/-frau für Bürokommunikation eingestiegen,
- ist der Auffassung, daß die Ausbildungsordnung überwiegend den Anforderungen entspricht,
- geht von einer gleichbleibenden Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden bzw. der kaufmännischen Fachkräfte aus,
- stellt keine Fachkräfte ein, die nicht in diesem Betrieb ausgebildet wurden,
- zahlt ihnen ein Brutto-Einstiegsgehalt in Höhe von 2 872 DM,
- erwartet im Anschluß an die Ausbildung, daß sich die Fachkräfte weiterbilden.

beschäftigten im Bereich Handel/Dienstleistungen, von denen 90 Prozent vor der Neuordnung nicht ausgebildet haben. Insgesamt bilden 22 Prozent der Betriebe erst seit 1996 aus.

Die Auszubildenden verfügen häufig über einen Realschulabschluß.

Die nach der Ausbildungsordnung zu vermittelnden Qualifikationen stimmen mit den Qualifikationsanforderungen weitgehend überein. Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich und mit 20 bis 49 Beschäftigten melden hier aber auch Änderungsbedarf an. Deutlich wird, daß Stenographie von den Fachkräften generell (88 Prozent) am Arbeitsplatz nicht eingesetzt wird. Deutlich wird auch, daß die Förderung von Methoden- und Sozialkompetenz nicht mit der Ausbildungsordnung in Verbindung gebracht wird. Dies ist insoweit

folgerichtig, da z. B. Kundenorientierung bei der Neuordnung im Jahr 1990 noch keine Rolle spielte.

Obwohl es sich beim Kaufmann für Bürokommunikation nicht um einen ausgesprochenen Wunschberuf handelt, sind die Fachkräfte zum überwiegenden Teil mit ihrer Berufswahl, dem Aufgabengebiet und den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. Sie sind überwiegend im Sekretariat beschäftigt.

Fachangestellte für Bürokommunikation (öffentlicher Dienst)

Fachangestellte für Bürokommunikation werden überwiegend in den Bundesländern Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt ausgebildet. Die Zufriedenheit der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen mit der Ausbildungsordnung ist relativ hoch.

Nur für 33 Prozent der befragten Fachkräfte war es ein Wunschberuf. Jedoch gaben 74 Prozent an, nachträglich mit ihrer Berufswahl zufrieden zu sein. 84 Prozent der Fachkräfte haben eine überwiegend positive oder sehr positive Einstellung hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit. Allerdings schätzen 45 Prozent ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten als überwiegend negativ ein.

Nachbesserungen bei den Inhalten der Berufsausbildung werden für wünschenswert oder sogar notwendig gehalten. Dies betrifft insbesondere eine Ausweitung der verwaltungsfachlichen Ausbildungsinhalte und eine Ergänzung um kaufmännische Ausbildungsinhalte zur Förderung der beruflichen Mobilität der Fachkräfte.

Die Abschaffung der Lernziele zur Stenographie ist aufgrund der Angaben der Personal-/Ausbildungsverantwortlichen und der Fachkräfte wünschenswert.

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß die Büroberufe insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe und den Dienstleistungsbereich attraktiv sind. Hier gilt es, weiteres Potential für die Ausbildung zu erschließen.

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung⁴ münden im weiteren Verlauf der Projektarbeiten zusammen mit Ergebnissen aus Fallstudien und der Befragung der zuständigen Stellen sowie von Experten in Vorschläge, um die Ausbildung weiter zu verbessern und die Attraktivität der Ausbildungsberufe für die Wirtschaft/den Öffentlichen Dienst und die jungen Menschen durch bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Ausbildungsordnungen zu fördern.

Anmerkungen:

¹ Bürokaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation können in allen Wirtschaftszweigen, Branchen und Betriebsgrößen seit dem 1. 8. 1991 ausgebildet werden. Im öffentlichen Dienst können Fachangestellte für Bürokommunikation seit 1. 8. 1992 in allen Verwaltungen des Bundes, der Länder und Kommunen ausgebildet werden.

² NRW hat die Federführung für ein parallel laufendes schulisches Evaluationsprojekt.

³ Die schriftliche Befragung wurde im Auftrag des BIBB von der Forschungsgruppe SALSS durchgeführt.

⁴ Schwarz, H.: Projekt „Evaluation der Büroberufe – Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung von Personal-/Ausbildungsverantwortlichen und einschlägig ausgebildeten Fachkräften in den ersten Berufsjahren“ (Band I) – hier bezogen auf den Ausbildungsberuf: Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel). Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 34, Berlin/Bonn 1998

Orth, B.: Projekt „Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau (Handwerk)“. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 35, Berlin/Bonn 1998

Stiller, I.: Projekt „Evaluation der Büroberufe – Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (Industrie/Handel)“. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 36, Berlin/Bonn 1998

Stöhr, A.: Projekt „Evaluation der Büroberufe – Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation (Öffentlicher Dienst)“. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 37, Berlin/Bonn 1998

Betriebliche Ausbildungskosten 1997

Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991

**Richard von Bardeleben,
Ursula Beicht**

National und international besteht ständig ein Bedarf an aktuellen und verlässlichen Angaben zu den Kosten, die die Unternehmen für die Qualifizierung ihres Fachkräftenachwuchses aufwenden. Nahezu täglich werden entsprechende Anfragen an das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gerichtet. Die hohe Nachfrage ist auch im Zusammenhang mit der zur Zeit geführten Diskussion um die Höhe der betrieblichen Ausbildungskosten zu sehen. Repräsentative Erhebungen der betrieblichen Kosten der Berufsausbildung können jedoch nur in größeren Abständen durchgeführt werden, da sie zeitlich und forschungsökonomisch äußerst aufwendig sind.

Seit der Studie der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, die Anfang der 70er Jahre erstmals die Ausbildungskosten der Betriebe auf breiter Basis erfaßt hat¹, erfolgten vergleichbare Untersuchungen etwa alle zehn Jahre. Zuletzt hat das BIBB die betrieblichen Ausbildungskosten für das Jahr 1991 repräsentativ für die beiden Kammerbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk in Westdeutschland erhoben.² Derzeit ist im BIBB eine erneute Repräsentativuntersuchung in Vorbereitung, die das gesamte Bundesgebiet und alle quantitativ bedeutenden Ausbildungsbereiche, d. h. neben Industrie, Handel und Handwerk auch Landwirtschaft, Freie Berufe und Öffentlicher Dienst, umfassen soll. Die neue Erhebung wird voraussichtlich nicht vor 2001 stattfinden, die entsprechenden Ergebnisse werden somit erst in einigen Jahren verfügbar sein.

Für die Zwischenzeit kann nur auf die Untersuchung von Anfang der 90er Jahre zurückgegriffen werden. Auf dieser Datenbasis wurde bereits mit Hilfe differenzierter Inflatoren eine detaillierte Fortschreibung auf den Stand 1995 durchgeführt.³ Hierbei war unterstellt worden, daß die kostenrelevanten Strukturen der betrieblichen Ausbildung seit 1991 im wesentlichen gleichgeblieben waren. Eine weitere Fortschreibung ist kritisch zu beurteilen, da in jüngster Vergangenheit vielfältige Veränderungen eingetreten sind, die sich wahrscheinlich deutlich auf das Kostengefüge auswirken. Zu erwähnen sind hier beispielsweise die Novelle des Jugendarbeitsschutzgesetzes von 1997 und die teilweise Abschaffung des zweiten Berufsschultages (z. B. in Niedersachsen), die zu höheren Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb führten. Darüber hinaus ist eine große Zahl von Ausbildungsberufen neugeschaffen bzw. neu geordnet worden, was die betriebliche Ausbildungssituation und damit die kostenrelevanten Faktoren vielfach beeinflusst haben dürfte.

Es erscheint dennoch vertretbar und aufgrund der Vielzahl von Nachfragen auch geboten, auf der Grundlage der 91er Ergebnisse zumindest für die wichtigsten Kostenarten eine Fortschreibung auf das Jahr 1997 vorzunehmen. Die ermittelten Angaben für 1997 entsprechen – aufgrund der strukturellen Veränderungen – von ihrer Zuverlässigkeit her nicht den ursprünglichen Erhebungsergebnissen von 1991, sondern sind als Näherungswerte einzuschätzen. Die Fortschreibung der 91er Daten kann insofern eine aktuelle Erhebung der betrieblichen Ausbildungskosten nicht ersetzen. Vielmehr ist eine erneute Kostenuntersuchung unverzichtbar, um wieder eine gesicherte Datenbasis herzustellen.

Fortschreibungsverfahren

Der Fortschreibung für das Jahr 1997 wurden die ermittelten Durchschnittswerte für die

Kammerbereiche Industrie und Handel (IHK-Bereich) sowie Handwerk (HwK-Bereich) von 1991 zugrunde gelegt.⁴ Die Fortschreibung der einzelnen Kostenarten und der Erträge der Ausbildung erfolgte anhand der folgenden Indizes bzw. Steigerungsraten:⁵

- *Personalkosten der Auszubildenden:* jährliche Steigerungsraten der tariflichen Ausbildungsvergütungen, differenziert nach Industrie und Handel sowie Handwerk,⁶
- *Kosten des Ausbildungspersonals, sonstige Personalkosten und Erträge:* Indizes der durchschnittlichen Bruttoverdienste der Arbeiter und Angestellten im produzierenden Gewerbe für den IHK-Bereich sowie Index der durchschnittlichen Bruttoverdienste der männlichen Arbeiter im Handwerk für den HwK-Bereich,
- *Anlage- und Sachkosten:* Index der Erzeugerpreise gewerblicher Produkte.

Bei der Fortschreibung auf 1997 wurde – wie bisher – zwischen Voll- und Teilkosten sowie zwischen Brutto- und Nettokosten unterschieden.⁷ Bei den *Vollkosten* ist der gesamte, für die Ausbildung benötigte Einsatz an Personen und Sachmitteln berücksichtigt. Bestimmte Kosten (Personalkosten der nebenberuflichen Ausbilder, Kosten der Ausbildungsverwaltung) sind der Ausbildung dabei rein kalkulatorisch zugerechnet und entstünden dem Betrieb auch, wenn er nicht ausbilden würde. Bei den *Teilkosten* sind dagegen ausschließlich die Kosten einbezogen, die durch die Ausbildung tatsächlich zusätzlich anfallen und daher für die Ausbildungsentscheidung des Betriebs ausschlaggebende Bedeutung haben; die Kostenarten, die auf einer nur kalkulatorischen Zurechnung beruhen, bleiben hier außer acht. Die *Nettokosten* errechnen sich, indem von den *Bruttokosten* (d. h. den nach dem Voll- oder Teilkostenverfahren ermittelten Gesamtausbildungskosten) die *Erträge* (d. h. die produktiven Leistungen der Auszubildenden im Betrieb) abgezogen werden. Die Nettokosten drücken damit die tatsächliche Kostenbelastung des Betriebes aus.

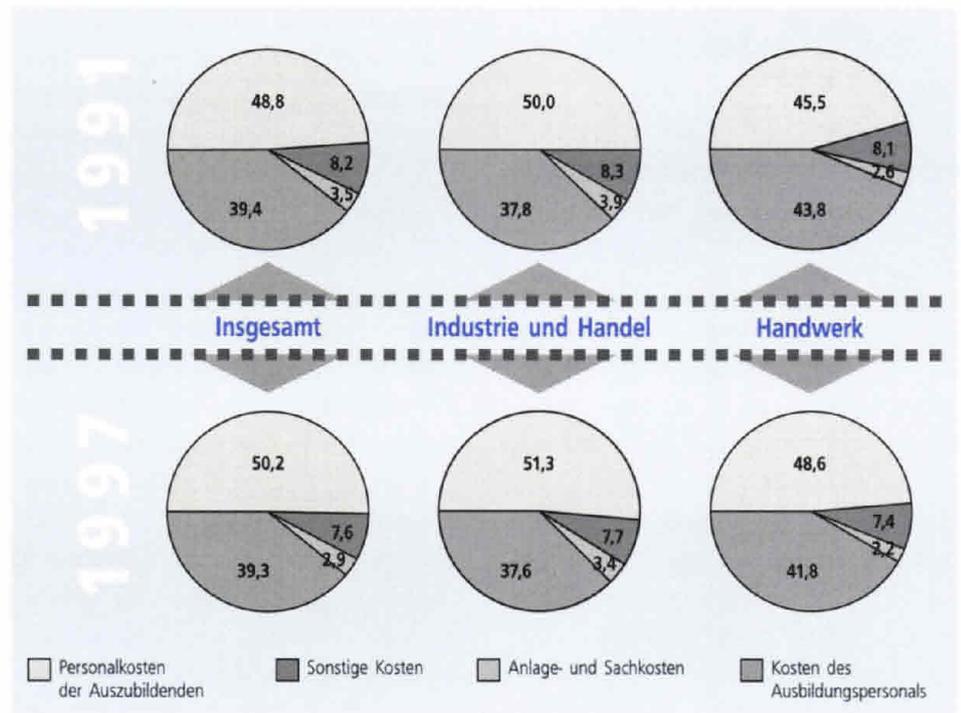
Kostenentwicklung von 1991 auf 1997

Im Gesamtdurchschnitt stiegen die nach dem *Vollkostenprinzip* ermittelten jährlichen Bruttokosten pro Auszubildenden von 1991 bis 1997 um 19 Prozent und die Nettokosten um 17 Prozent an (siehe auch Tabelle). Der Anteil der Erträge an den Bruttokosten blieb 1997 mit rund 40 Prozent gegenüber 1991 nahezu unverändert. Die vier großen Kostenblöcke der Ausbildung entwickelten sich wie folgt: Die Personalkosten der Auszubildenden erhöhten sich um 22 Prozent, die Kosten des Ausbildungspersonals um 18 Prozent, die sonstigen Kosten um zehn Prozent und die Anlage- und Sachkosten reduzierten sich sogar um drei Prozent. Der unterschiedliche Anstieg der einzelnen Kostenarten führte zu leichten Veränderungen in der Struktur der Bruttokosten (vgl. Abbildung).

In Industrie und Handel stiegen die Brutto- und Nettokosten von 1991 bis 1997 um jeweils 21 Prozent an. Im Handwerk nahmen sowohl die Bruttokosten mit 24 Prozent als auch die Nettokosten mit 30 Prozent deutlich stärker zu; der Anteil der Erträge an den Bruttokosten reduzierte sich um zwei Prozentpunkte, und zwar von 50 Prozent auf 48 Prozent. Der Grund ist im wesentlichen darin zu sehen, daß der Anstieg der Personalkosten der Auszubildenden im Handwerk mit 33 Prozent sehr hoch lag; in Industrie und Handel betrug die Zunahme dagegen nur 24 Prozent. Bei den übrigen Kostenblöcken ist die Entwicklung im IHK- und HwK-Bereich allerdings weitgehend einheitlich: Die Kosten des Ausbildungspersonals erhöhten sich um 20 Prozent bzw. 19 Prozent, die Anlage- und Sachkosten um fünf Prozent bzw. vier Prozent und die sonstigen Kosten um 13 Prozent bzw. 14 Prozent.

Es fällt auf, daß die Steigerungsraten der einzelnen Kostenarten im Gesamtdurchschnitt jeweils geringer als im IHK- und HwK-Bereich sind. Ursache hierfür ist, daß sich der Anteil der Auszubildenden im Handwerk seit

Abbildung Struktur der Bruttokosten insgesamt, in Industrie und Handel sowie im Handwerk 1991 und 1997 (Vollkosten) (Verteilung in Prozent)



1991 merklich vergrößert hat.⁸ Die im Vergleich zu Industrie und Handel erheblich niedrigeren Kostenbeträge des Handwerks gingen daher 1997 mit deutlich stärkerem Gewicht als 1991 in die Gesamtberechnung ein. Die Gesamtdurchschnittswerte wurden 1997 sozusagen nach unten „verschoben“ und führten damit zu insgesamt relativ geringen Steigerungsraten.

Die nach dem *Teilkostenprinzip* berechneten Bruttokosten stiegen von 1991 bis 1997 im Gesamtdurchschnitt um 17 Prozent an und die Nettokosten um zehn Prozent (siehe auch Tabelle). Die Kostenerhöhungen im IHK- und HwK-Bereich waren aufgrund der oben beschriebenen Effekte auch bei den Teilkosten erheblich stärker: In Industrie und Handel nahmen die Brutto- und Nettokosten um 21 Prozent bzw. 22 Prozent zu. Im Handwerk stiegen die Bruttokosten um 29 Prozent an, und die Nettokosten verfünffachten sich nahezu; diese enorme Erhöhung der Nettoteilkosten ist durch den sehr niedrigen 91er Basiswert von lediglich 399 DM bedingt.

Auf der Grundlage der für Industrie und Handel sowie Handwerk ermittelten durchschnittlichen Brutto- und Nettokosten (Vollkosten) pro Auszubildenden wurde auch eine Schätzung der Gesamtkosten vorgenommen, die die Privatwirtschaft für die betriebliche Berufsausbildung in Westdeutschland aufwandte. Bezogen auf den IHK- und HwK-Bereich errechneten sich für 1991 Bruttokosten in Höhe von 34,8 Mrd. DM und Nettokosten von 20,7 Mrd. DM; in 1997 betrug die Bruttokosten 36,8 Mrd. DM und die Nettokosten 21,9 Mrd. DM. Um zu den Gesamtkosten der Privatwirtschaft zu kommen, mußten zusätzlich noch die in der 91er Erhebung nicht erfaßten Bereiche Landwirtschaft und Freie Berufe berücksichtigt werden. Dabei wurde von der Annahme ausgegangen, daß die Ausbildungskosten in der Landwirtschaft in etwa denen des Handwerks und bei den Freien Berufen ungefähr dem Gesamtdurchschnitt entsprechen. Danach ergaben sich 1991 für die Privatwirtschaft insgesamt Bruttokosten von 39,6 Mrd. DM und Nettokosten von 23,5 Mrd. DM; in 1997 beliefen

Tabelle: Durchschnittliche Kosten pro Auszubildenden und Jahr insgesamt, in Industrie und Handel sowie im Handwerk 1991 und 1997 (in DM)

| Kostenart | Insgesamt | | Industrie + Handel | | Handwerk | |
|----------------------------------|-----------|--------|--------------------|--------|----------|--------|
| | 1991 | 1997 | 1991 | 1997 | 1991 | 1997 |
| Bruttokosten (Vollkosten) | 29 573 | 35 046 | 31 824 | 38 443 | 24 889 | 30 926 |
| Erträge | 11 711 | 14 178 | 11 315 | 13 601 | 12 536 | 14 877 |
| in % | (39,6) | (40,5) | (35,6) | (35,4) | (50,4) | (48,1) |
| Nettokosten (Vollkosten) | 17 862 | 20 868 | 20 509 | 24 842 | 12 352 | 16 049 |
| in % | (60,4) | (59,5) | (64,4) | (64,6) | (49,6) | (51,9) |
| Personalkosten d. Auszubildenden | 14 435 | 17 600 | 15 930 | 19 726 | 11 323 | 15 021 |
| Kosten d. Ausbildungspersonals | 11 652 | 13 757 | 12 018 | 14 445 | 10 889 | 12 922 |
| Anlage- und Sachkosten | 1 048 | 1 018 | 1 236 | 1 292 | 657 | 686 |
| Sonstige Kosten | 2 437 | 2 671 | 2 639 | 2 979 | 2 019 | 2 297 |
| Bruttokosten (Teilkosten) | 18 051 | 21 181 | 20 508 | 24 841 | 12 936 | 16 742 |
| Nettokosten (Teilkosten) | 6 339 | 7 003 | 9 194 | 11 240 | 399 | 1 865 |

sich die Bruttokosten auf schätzungsweise 42,5 Mrd. DM und die Nettokosten auf 25,2 Mrd. DM. Die Gesamtkosten lagen damit 1997 brutto und netto um etwa sieben Prozent über den Beträgen von 1991. Dieser relativ geringe Anstieg der Gesamtkosten ist vor allem auch durch den deutlichen Rückgang der Auszubildendenzahlen in der Privatwirtschaft um rund zehn Prozent bedingt. Die Gesamtkosten der betrieblichen Ausbildung sollten jedoch nicht nur im engeren Sinne unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten betrachtet werden. Bei der eingangs angesprochenen gegenwärtigen Diskussion über die Höhe der Kosten als Einflußgröße auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft sollte auch beachtet werden, daß die Gesamtheit der Ausbildungsbetriebe nur einen Teil der durch die betriebliche Ausbildung verursachten Kosten selbst trägt. Von den oben genannten Bruttokosten in Höhe von 42,5 Mrd. DM im Jahr 1997 steuerten die Auszubildenden durch ihre produktiven Leistungen in den Betrieben immerhin 17,3 Mrd. DM bei. Sie trugen damit einen erheblichen Teil (40,7 Prozent) ihrer Ausbildungskosten selbst.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht). Bielefeld 1974

² Vgl. v. Bardeleben, R.; Beicht, U.; Fehér, K.: Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, H. 187. Bielefeld 1995

³ Vgl. v. Bardeleben, R.; Beicht, U.; Fehér, K.: Was kostet die betriebliche Ausbildung? Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bielefeld 1997

⁴ Im Gegensatz dazu wurde im differenzierten Fortschreibungsverfahren 1995 nicht an den Durchschnittswerten von 1991 angesetzt, sondern an den ermittelten Kostendaten jedes einzelnen untersuchten Betriebs.

⁵ Es wurden die gleichen Indizes bzw. Steigerungsraten herangezogen wie bei der differenzierten Fortschreibung von 1995.

⁶ Vgl. Beicht, U.: Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, H. 214. Bielefeld 1997

⁷ Eine ausführliche Darstellung ist enthalten in: v. Bardeleben, R.; Beicht, U.; Fehér, K.: Betriebliche Kosten a. a. O., insbesondere S. 23 ff.

⁸ Bei Berechnung der Gesamtdurchschnitte wurde mit den Auszubildendenzahlen gewichtet. Im Jahr 1991 entfielen von den Auszubildenden im IHK- und HwK-Bereich in den alten Ländern erst 39 Prozent auf das Handwerk, 1997 dagegen 45 Prozent.

Bericht über die Sitzung 2/98 des Hauptausschusses am 25. November 1998 in Bonn

In seiner letzten Sitzung im Jahr 1998 konnte der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung die neue Bundesministerin für Bildung und Forschung, EDELGARD BULMAHN, begrüßen.

Nach der Kabinettsitzung, die am selben Tag in Berlin stattgefunden hatte, informierte die Ministerin den Hauptausschuß über die von der Bundesregierung beschlossenen „Eckpunkte für ein Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung für Jugendliche“ (vgl. Beilage BWP spezial 6/1999 in diesem Heft – die Redaktion).

Das Programm, betonte die Ministerin, stelle eine Ergänzung zur Lösung der Probleme von Jugendlichen bei der Ausbildungsplatz- und Arbeitssuche dar. Anliegen der an der beruflichen Bildung beteiligten Kräfte – Bundesregierung, Unternehmen, Gewerkschaften und Länderregierungen – sei es, durch Kooperation Voraussetzungen für verlässliche Vereinbarungen zu treffen, um allen Jugendlichen eine Chance für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu gewähren.

Die Fachkompetenz des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung sei für sie sehr wichtig, versicherte die Ministerin, sie wolle den heute begonnenen Dialog mit dem Hauptausschuß fortsetzen und erwarte aus seinen Reihen wesentliche Anstöße für die strukturelle Weiterentwicklung der beruflichen Bildung im Sinne von Politikberatung. Den Ausschußmitgliedern werde dieses Programm umgehend zur Verfügung gestellt, weil sie es für wichtig erachte, daß die Mitglieder des Hauptausschusses die Durchführung des Programms in ihren Arbeitsbereichen aktiv unterstützen.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßte und beglückwünschte die neuernannte *Leiterin der Abteilung 2 – Allgemeine und Berufliche Bildung – im Bundesministerium für Bildung und Forschung*, VERONIKA PAHL, die seit 1983 in den Unterausschüssen und seit 1992 im Hauptausschuß selbst als Vertreterin der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft engagierte und anerkannte Arbeit leistete und nach ihrer Berufung durch die Bundesministerin für Bildung und Forschung ihr Wirken im Hauptausschuß fortsetzen wird, und zwar auf der Bank der Bundesbeauftragten.

Auf der Tagesordnung der Hauptausschußsitzung stand eine Reihe von wichtigen Sachthemen, wobei sich alle Bänke darüber einig waren, daß das Thema *Differenzierung der Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche* in der gegenwärtigen Ausbildungsplatzsituation zunehmende Bedeutung hat und wirksamer Lösungen bedarf. Ausgangspunkt der engagierten, teilweise kontrovers geführten Diskussion bildeten Lösungsansätze, die Nordrhein-Westfalen im Rahmen seines Ausbildungskonsenses entwickelt hat und die dem von der Fachhochschule Düsseldorf erarbeiteten *Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte zur Differenzierung der Berufsausbildung im Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalens* zugrunde liegen.

PROF. DR. RUTH ENGRUBER von der Universität Hannover, die die wissenschaftliche Begleitung der NRW-Modellprojekte leitet und der Einladung des Hauptausschusses zum Erfahrungsaustausch gefolgt war, erläuterte die Maßnahmen in NRW. Der Hauptausschuß stellte übereinstimmend fest, daß es im Rahmen verschiedener Ausbildungsbündnisse auf Bundes- und Länderebene vielfältige neue Ansätze zur Differenzierung der dualen Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche gibt. Er folgte dem Antrag der Beauftragten der Länder und beauftragte das Bundesinstitut für Berufsbildung, zu seiner nächsten Sitzung im Frühjahr 1999 eine Übersicht über die entsprechenden Ausbildungsmodelle zusammenzustellen und darüber zu berichten.

Zur *Ausbildungsplatzsituation* teilte die Bundesanstalt für Arbeit mit, daß die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber im Vergleich zum Erhebungszeitraum Oktober 1997 etwas gesunken sei, wenngleich mit Sorge konstatiert werden müsse, daß das betriebliche Ausbildungsangebot in den neuen Bundesländern erneut zurückgegangen sei und das Defizit an betrieblichen Ausbildungsplätzen nur durch Bund- und Länderinitiativen aufzufangen sei. Einen ausführlichen Überblick zum Stand November 1998 gebe die Broschüre der Bundesanstalt für Arbeit „Ausbildungsmarkt 1997/98 – Ergebnisse, Einschätzungen, Folgerungen aus Sicht der Arbeitsvermittlung“.

In diesem Zusammenhang wurde erneut das Problem der *Ausbildungsreife* diskutiert. Mangelnde Ausbildungsreife ist nach Aussagen der Vertreter der Wirtschaft eine nicht zu vernachlässigende Ursache dafür, daß vorhandene anspruchsvolle Ausbildungsplätze teilweise nicht besetzt werden könnten, weil geeignete Bewerber fehlten. An die Kultusministerien ergehe der dringende Appell, sich intensiv mit diesem Thema zu befassen. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung sollte untersuchen, welche konkreten Anfor-

derungen die Wirtschaft an die Ausbildungsreife stelle.

Kriterien zur Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen sind Bestandteil einer Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung von 1974, mit deren Überarbeitung und Aktualisierung der Unterausschuß 3 – Berufsausbildung – in der letzten Amtsperiode des Hauptausschusses auftragsgemäß begonnen hatte. Mit Beginn der fünften Amtsperiode im Herbst 1997 war eine erneute Zuweisung des Themas an den inzwischen neugebildeten Unterausschuß 3 erforderlich. Der Unterausschuß 3 wird sich demnächst konstituieren und die Beratung zur Überarbeitung der Empfehlung fortsetzen. Inwieweit die zunehmende Auslagerung von Produktions-, Dienstleistungs- und Verwaltungsbereichen aus Betrieben sich auf deren Ausbildungsverhalten sowie auf die Ausbildungsberufsstrukturen auswirkt, beschäftigte den Hauptausschuß unter dem Tagesordnungspunkt *Outsourcing – Auswirkungen auf die berufliche Bildung*. Zur qualifizierten Fortsetzung der Diskussion in der nächsten Sitzung beauftragte der Hauptausschuß das Bundesinstitut, seine Erkenntnisse aus Workshops, Betriebsbefragungen und Projekten in einer aussagekräftigen Beratungsunterlage zusammenzustellen.

In seiner Sitzung im März 1998 sah sich der Hauptausschuß, auch aus Anlaß der bevorstehenden Übernahme der EU-Ratspräsidentschaft durch die Bundesrepublik Deutschland mit Beginn des Jahres 1999, veranlaßt, sich künftig intensiver mit der *Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung im Rahmen der Europäischen Union* zu befassen.

Einem Bericht des Bildungsministeriums über das *Konzept der Bundesrepublik zur EU-Präsidentschaft* schloß sich ein Vortrag über den *Stand der Europa-Berufsbildungsprogramme*, insbesondere über das *Programm Leonardo da Vinci I*, an. Die Natio-

nale Leonardo da Vinci-Koordinierungsstelle des BIBB habe gute Arbeit geleistet. Dadurch konnte ein deutlicher Rückfluß der Mittel für Deutschland erreicht werden, schätzte das BMBF ein. Das Bundesinstitut referierte ausführlich über seine Erfahrungen als Nationale Koordinierungsstelle des Leonardo da Vinci-Programms, mit einem Ausblick auf die Perspektiven von Leonardo da Vinci II, für dessen nationale Koordinierung es sich aufgrund seiner Kompetenz ebenfalls bewirbt.

Auf Anregung des Vertreters der kommunalen Spitzenverbände, der einen Beraterstatus im Hauptausschuß hat, wurde dem Hauptausschuß eine Stellungnahme des Präsidenten des Deutschen Landkreistages zur *Initiative der Europäischen Kommission zur Förderung des Austausches von Lehrlingen (EUROPASS)* vorgelegt. Nach Einschätzung der Kommunen müsse die *Europäisierung der Lehrlingsausbildung* stärker vorangerieben werden. Die Diskussion dazu sollte auch in der nächsten Sitzung des Hauptausschusses fortgesetzt werden.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung beschloß *einstimmig* die Aufnahme der folgenden Forschungsprojekte in das Forschungsprogramm:

- 1.3002 – Faktoren für den Erfolg bei Abschlußprüfungen im dualen System – dargestellt an ausgewählten Beispielen
- 3.2006 – Grundlagen zur Neuordnung des Ausbildungsberufs Bauzeichner/Bauzeichnerin
- 4.2010 – Ermittlung von Qualifikationsanforderungen für Dienstleistungen des produzierenden Gewerbes am Beispiel der Metallbranche
- 4.3002 – Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben unter besonderer Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen
- 6.2001 – Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen.

Zur *Neuorganisation des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)* lagen dem Hauptausschuß die Ergebnisse der Beratung des Ständigen Ausschusses zum „*Vorschlag des Generalsekretärs zur Aufgaben-, Aufbauorganisations- und Ablauforganisationsentwicklung des BIBB*“ vor.

Der Hauptausschuß folgte der Empfehlung des Ständigen Ausschusses und verabschiedete *einstimmig* seine *Stellungnahme* zum Vorschlag des Generalsekretärs, das Organigramm zur Aufbauorganisation, die notwendigen Satzungsänderungen und die Grundsatzklärung (Wortlaut im Anschluß an diesen Bericht). Der Generalsekretär wird gebeten, in ca. zwei Jahren einen Erfahrungsbericht über die Wirksamkeit der Neuorganisation des BIBB vorzulegen.

Der Hauptausschuß hat den Generalsekretär bezüglich der Haushaltsrechnung für das Jahr 1996 *einstimmig* entlastet.

Der Hauptausschuß entsendet DR. BARBARA DORN für die Beauftragten der Arbeitgeber in den Unterausschuß 2 – Strukturfragen der beruflichen Bildung/Innere Angelegenheiten –, JÖRG HESSE für die Beauftragten der Arbeitnehmer in den Länderausschuß und DR. MARTIN WILLKE in den Unterausschuß 3 – Berufsausbildung –.

Zum Vorsitzenden des Hauptausschusses für das Jahr 1999 wurde DR. BERND SÖHNGEN (Arbeitgeberbeauftragter) *einstimmig* (bei eigener Enthaltung) gewählt. Zu stellvertretenden Vorsitzenden wurden DR. REGINA GÖRNER (Arbeitnehmerbeauftragte) und SIEGFRIED HAHN (Länderbeauftragter) gewählt. Die Wahl des/der stellvertretenden Vorsitzenden für die Beauftragten des Bundes wurde auf die nächste Sitzung vertagt.

Für das kommende Jahr wurden folgende Sitzungstermine beschlossen:

- Sitzung 1/99 18./19. März 1999 in Bonn
- Sitzung 2/99 15. Juni 1999 in Berlin
- Sitzung 3/99 23. November 1999 in Bonn.

Grundsatzklärung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Neuorganisation des BIBB

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung läßt sich bei der Neuorganisation des Bundesinstituts für Berufsbildung von folgenden Grundsätzen leiten:

1. Der Hauptausschuß geht davon aus, daß die Neuorganisation des Bundesinstituts für Berufsbildung dem Ziel dient, die Arbeitsergebnisse des BIBB kontinuierlich zu verbessern und die Arbeitsstrukturen im Hinblick auf eine sparsame Verwendung der Finanz- und Personalressourcen des Instituts effizienter zu gestalten.

2. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es auch richtig, die Aufbauorganisation des Instituts den gewandelten Aufgaben und Schwerpunkten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung anzupassen und „schlanker“ auszurichten. Die Verbesserung der internen Ablauforganisation des Bundesinstituts ist eine noch zu leistende Verpflichtung.

3. Entsprechend der Anforderung der Bundesregierung soll das Bundesinstitut seine Vorbereitungsarbeit und seine Untersuchungen zur Klärung der Entwicklung von Grundlagen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der konkreten Politikberatung für die staatlichen Einrichtungen und die Berufsbildungsplanungspraxis verstärken. Der Hauptausschuß geht davon aus, daß die Neuorganisation des BIBB mit einer Verbesserung in der Kooperation mit den Betrieben und Verwaltungen mit ihrer Berufsbildungspraxis, den Spitzen- und Fachverbänden der Gewerkschaften und der Arbeitgeber, den Kammern der Wirtschaft sowie den Ländern mit ihren berufsbildenden Schulen einhergeht. Alle Beteiligten sind sich einig, daß das Bundesinstitut seine Arbeit und insbesondere seine Berufsbildungsforschung stärker an der Berufsbildungspraxis ausrichten soll.

4. Die Übereinkunft zu der „Zusammenarbeit BIBB/UA 1“ und den dazu verabredeten zusätzlichen Verfahrensschritten vom 3. Februar 1998 soll unverzüglich umgesetzt und mit Leben erfüllt werden. Das gilt insbesondere für die Fortschreibung der Forschungsprioritäten, für die mittelfristige Forschungsplanung, für die Gestaltung von Projektvorlagen des Instituts, für Präsentationen von Arbeitsergebnissen und die „Evaluierungsinstanz UA 1“ sowie für die konkrete Arbeitsplanung.

5. Der Generalsekretär wird aufgefordert, das Bundesinstitut weiterhin zu einem anerkannten Kompetenzzentrum für die berufliche Aus- und Weiterbildung auf nationaler und internationaler Ebene fortzuentwickeln. Hierzu muß sich das Institut noch stärker der Konkurrenz und dem Wettbewerb auf dem Feld der beruflichen Aus- und Weiterbildungsforschung stellen. Das Bundesinstitut soll seine Kooperation mit den Einrichtungen seines Berufsbildungsumfeldes und der Wissenschaft intensivieren. Hierbei ist der Hauptausschuß zu beteiligen.

Lernberatung als didaktisches Konzept selbstgesteuerten Lernens

Dietrich Harke

Lernberatung: Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung

Marita Kemper und Rosemarie Klein
Baltmannsweiler, Schneider Verlag Hohengehren, 1998, 154 Seiten, 26,- DM

Daß Lernberatung nicht nur ein Thema für Dozent/-in mit besonderem Engagement für schwierige Teilnehmer/-innen oder für Sozialpädagoge/-innen ist, zeigt dieser Band. Es geht um ein interessantes Beispiel für offene Formen der Lernorganisation mit hohen Anteilen selbständigen Lernens in einem Qualifizierungsprojekt für Berufsrückkehrerinnen.

In fünf Kapiteln werden das Lernberatungskonzept und das EUROPOOL-Projekt vorgestellt. Im ersten Kapitel wird nach einem kurzen Rückblick auf Ansätze der Lernberatung in den 70er und 80er Jahren die Diskussion um Notwendigkeit und Anforderungen des lebenslangen Lernens nachgezeichnet. Ein erweitertes Modell von Weiterbildung mit Anteilen selbst- und fremdorganisierter Lernprozesse bedarf der Konzepte zur Unterstützung individueller lebenslanger Lernwege. Aufgabe von Bildungseinrichtungen und

der dort Tätigen ist es, anregende bzw. offene Lernumgebungen bereitzustellen, die selbstorganisiertes Lernen ermöglichen. Lehrende sind gefragt als (Lern-)Berater, als Anbieter von Inhalten, als Coach.

Im zweiten Kapitel werden Leitprinzipien von Lernen, Beratung und von Lernberatung entfaltet. „Lernen zu ermöglichen“ begreifen die Autorinnen als generelles Ziel pädagogischen Handelns. Sie verstehen Lernberatung als ein offenes Konzept, dessen didaktisch-methodische Umsetzung sich in Abhängigkeit von Zielgruppen, Maßnahmen, Trägerressourcen usw. durchaus verschieden gestalten kann und soll. Das Konzept ist nicht speziell auf Beratung bei Lernproblemen ausgerichtet, sondern die Teilnehmer/-innen sollen bei der Steuerung und Organisation ihres Lernprozesses und bei der Entwicklung von Lebensperspektiven beratend begleitet werden. Für das Personal werden drei professionelle Voraussetzungen von Lernberatung formuliert: *Empathie der Berater/-innen*, *Sachkompetenz in Sachen Lernen sowie Ergebnistoleranz* – als Einsicht, daß Lernanlaß und Lernergebnis in der Verantwortung der Lernenden liegen.

Den Rezensenten hat erstaunt, daß auf den kommunikativen Prozeß in Beratungsgesprächen nur sehr kurz und eher beiläufig eingegangen wird. Aufschlußreich wäre es auch gewesen, etwas mehr über Erfahrungen des Personals und über seine Vorbereitung und Weiterbildung zu wissen.

Im dritten Kapitel beschreiben die Autorinnen die praktische Umsetzung der Lernberatungskonzeption im EUROPOOL-Projekt für Berufsrückkehrerinnen – erprobt in einjährigen Maßnahmen der kaufmännischen Anpassungsqualifizierung ohne Kammerabschlüsse. Als Gestaltungselemente der teiloffenen Konzeption dienen unterschiedliche Lernangebote (Kern-, Wahl- und externe Angebote) und verschiedene Zertifizierungsmöglichkeiten, es werden vielfältige Methoden, Medien

und Arbeitsformen eingesetzt. Spezielle Module fördern die „Lern-Management-Kompetenz“ (vor allem zu Prüfungsangst, Lernstärken und Lernschwächen, Lern- und Arbeitstechniken). Als eines der Gestaltungselemente wird das „Lernberatungsgespräch“ beschrieben und anhand eines Fallbeispiels verdeutlicht. Um so überraschender – ja befremdlicher – ist die Tatsache, daß Lernberatungsgespräche nicht zu den Kernelementen der Konzeption gezählt werden.

Das vierte Kapitel umfaßt die Beschreibung von vier miteinander verzahnten Kernelementen von Lernberatung. Sie sollen dabei helfen, selbständiges und in weiten Teilen auch selbstverantwortliches Lernen zu entwickeln und zu fördern.

- Ein differenziertes, strukturiertes *Lerntagebuch* dient als persönliches Instrument der Dokumentation eigenen Lernens.
- Wöchentliche *Lernkonferenzen* ermöglichen fächerübergreifende Reflexion von Lernerfahrungen sowie lernorganisatorische und inhaltliche Mitbestimmung und Zusammenarbeit in der Gruppe.
- Der *Lernquellenpool* erlaubt als frei zugängliche Materialsammlung das selbständige Erschließen von Wissen und Informationen.
- *Fachreflexion und Feedback* dienen als institutionalisierter Austausch zwischen Lernenden und Lehrenden eines Unterrichtsfaches.

Im Schlußkapitel werden die Auswirkungen der erprobten didaktischen Konzeption auf verschiedenen Ebenen bilanziert.

Für die *Lernenden* wirkten sich die abwechslungsreichen offenen Lern-/Lehrarrangements, die gemeinsamen Reflexionen und das Feedback an Dozent/-innen motivationsfördernd aus. Selbstorganisation und Selbststeuerung im Lernen werden durchgängig positiv bewertet.

Für das *pädagogische Personal* stellt die Konzeption mit der starken Selbststeuerung des Lernens hohe Anforderungen und nicht

selten eine Überforderung dar. Es bedarf nicht nur zusätzlicher methodischer und sozialer Kompetenzen, sondern der Abgabe von Professionsmacht und einer Neu- bzw. Umdefinition von Professionsverantwortung. Unstrittig ist die Notwendigkeit begleitender Fortbildung des pädagogischen Personals.

Auf der *institutionellen Ebene* wurde deutlich, daß die Umsetzung der Lernberatungskonzeption die Bereitschaft zu einer lernenden Organisation voraussetzt, das betrifft vor allem die interne Struktur, aber auch Fragen der Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen.

Die Autorinnen haben mit ihrem Band „Lernberatung“ das Beispiel einer bemerkenswerten didaktischen Konzeption in der beruflichen Weiterbildung vorgelegt und dabei auch kritische Punkte bei der Umsetzung nicht übergangen – z. B. bei den anfänglichen Haltungen der Lernenden oder bei Reaktionen von Dozent/-innen und ihrer Einstellung zu Veränderungen.

Der Band ist lesefreundlich gestaltet: Wichtige Punkte sind graphisch hervorgehoben, eingefügte Dokumentationen einzelner Abläufe machen die Inhalte und Dynamik der Prozesse plastisch. Nur einige Wiederholungen zu den konzeptionellen Vorstellungen beeinträchtigen den Spaß an der sonst anregenden Lektüre etwas.

Auch wenn die Lernberatungskonzeption zunächst nur für Teilbereiche der Weiterbildung umsetzbar sein dürfte, enthält sie viele Anregungen für die pädagogische Arbeit. Auf bildungspolitischer Ebene bedürfte es einiger Veränderungen, wenn diese Konzeption z. B. auf abschlußbezogene Maßnahmen übertragen und auch in Prüfungen akzeptiert werden sollte. Daß Bildungseinrichtungen dem Band nützliche Hinweise auf die Organisation selbstgesteuerter und individualisierter Formen des Lernens entnehmen können, steht außer Frage.

Gruppenarbeit und Qualität

Peter Dehnbostel

Gruppenarbeit und Qualität. Qualifizierungspraxis und Forschung in der betrieblichen Erstausbildung (Modellversuch FLAI)

Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik, Bd. 18. Josef Rützel, Franz Schapfel (Hrsg.), Alsbach/Bergstraße 1997, 49,- DM

Die vorliegende Veröffentlichung stellt ein für moderne Unternehmenskonzepte zentrales Thema in den Mittelpunkt: Gruppenarbeit und Qualität. Allgemeiner betrachtet geht es um neue Formen der Arbeitsorganisation und damit verbundene anspruchsvolle Qualifikationsanforderungen, die die Arbeits- und Berufswelt zunehmend prägen. Die Auswirkungen auf die Berufsbildung sind weitgehend offen. Vor allem stellt sich aus betrieblicher Sicht die Frage, ob neue arbeitsgebundene Lern- und Qualifizierungsformen effizienter, dynamischer und kostengünstiger sind als herkömmliche duale Ausbildungsformen. Es schließt sich die prinzipiellere Frage an, ob sich das duale System – jenseits der Diskussion über Ausbildungsnot und Finanzierung – gegenüber arbeitsintegrierten Lernformen behaupten kann. Diese Frage stellt sich vorrangig für den Bereich der mittleren und großen Unternehmen.

Praxisbezogene Antworten, d. h. auf neue Arbeits- und Organisationskonzepte bezogene reale Neugestaltungen der Ausbildung liegen bisher kaum vor. Anders der von RÜTZEL und SCHAPFEL herausgegebene Sammelband: Im Zentrum steht die Realisierung und Begründung eines auf den betrieblichen Wandel bezogenen Ausbildungskonzepts, das in dem von 1993 bis 1996 laufenden Modellversuch „Gruppenarbeit in fertigungsverbundenen Lern- und Arbeitsinseln unter dem speziellen

Aspekt der Qualitätssicherung – FLAI“ bei der Carl Schenck AG entwickelt wurde. Der Modellversuch fand im Rahmen der vom BIBB begleiteten Modellversuchsreihe „Dezentrales Lernen“ statt.

Die Ziele des Modellprojekts bestanden in der Einrichtung von „Lern- und Arbeitsinseln“ mitten in der Produktion, in der Neugestaltung der innerbetrieblichen Ausbildungsorganisation und der Optimierung von Lernortkombinationen. Damit waren die Entwicklung von methodischen und didaktischen Ansätzen sowie neue Ausbildungsinhalte verknüpft. Die Auszubildenden sollten u. a. über die bisherige Ausbildung hinausgehende Kompetenzen in betrieblicher Gruppenarbeit, in der Arbeitsplanung und -vorbereitung, der Qualitätssicherung und der „Werkstattnahen Programmierung“ erhalten. Eine weitere wichtige Zielsetzung bestand in der Weiterbildung der Ausbilder.

In den 21 Einzelbeiträgen des Buches werden diese Zielsetzungen theoretisch begründet und in ihrer modellhaften Umsetzung beschrieben und analysiert. Zusätzlich wird auf die Funktion und Arbeit der Begleitforschung eingegangen. Dies geschieht insgesamt in den Kapiteln:

- (1) Theoretische Grundlagen
- (2) Ausgangsbedingungen und strukturelle Veränderungen
- (3) Innovationen in der betrieblichen Berufsausbildung
- (4) Produzieren und Ausbilden in der Lern- und Arbeitsinsel
- (5) Forschungszugang und -instrumente der wissenschaftlichen Begleitung.

Die strukturell herausragende Innovation der dezentralen Ausbildungskonzeption besteht in der Einrichtung von Lern- und Arbeitsinseln. Neben den bisherigen Lernorten in der Berufsschule, im Ausbildungszentrum sowie im Betrieb stellen die Lern- und Arbeitsinseln in der Produktion einen zusätzlichen Lernort dar. Dieser Lernort wird über Lern-

ortkooperationen mit den anderen Lernorten abgestimmt und verschränkt, lernortspezifisch unterschiedliche Lernpotentiale werden dabei in einem Bildungsgang optimiert. Folgende Merkmale zeichnen die Lern- und Arbeitsinseln aus:

- Die für einen Produktionsvorgang erforderlichen Betriebsmittel werden in der üblichen Arbeitsumgebung für eine Gruppe von Auszubildenden konzentriert,
- die Auszubildenden arbeiten unter Betreuung eines Ausbilders als Gruppe zusammen,
- die Gruppe ist über Zielvereinbarungen an der Produktion beteiligt,
- es findet ein Lernen und Arbeiten verbindender Ausbildungsprozeß statt, der sich sowohl an Unternehmenszielen als auch an Zielen der Berufsbildung orientiert.

Diese Ausrichtung der Lern- und Arbeitsinseln wird in mehreren Kapiteln und Beiträgen sowohl aus der Sicht des betrieblichen Bildungspersonals als auch aus der Sicht der wissenschaftlichen Begleitung beschrieben und begründet. Einzelaspekte, so Funktion und Rolle der Ausbilder und die Vorbereitung der Auszubildenden auf die Inselausbildung, werden ausführlich dargestellt. Auch werden die betrieblichen Ausbildungsinnovationen aus berufsschulischer Sicht eingehend bewertet und in den Kontext einer verbesserten Lernortkooperation und einer betriebsunabhängigen Qualifizierung und Bildung gestellt.

Mit dem Qualitätsmanagement und der Qualitätssicherung werden in der Ausbildung Ziele wie Kundenorientierung, Planungskompetenz, Verantwortung, Teamfähigkeit und Kostenbewußtsein verbunden, die didaktisch-curricular im sogenannten Qualitätsbaustein fixiert sind. In der Veröffentlichung wird dargestellt, wie diese Ziele an verschiedenen Lernorten realisiert werden, wie die Auszubildenden schrittweise auf die Qualitätssicherung vorbereitet werden. Die „Qualitätssicherungs-Kompetenz“ wird in der Lern- und Arbeitsinsel unter Beweis gestellt:

Die Auszubildenden übernehmen abwechselnd die Qualitätsverantwortung am Meß- und Prüfplatz für die in der Gruppe gefertigten Werkstücke.

Didaktische und methodische Entwicklungen stellen einen weiteren Schwerpunkt in der Veröffentlichung dar. In der theoretischen Grundlegung werden „Grundzüge einer Didaktik arbeitsplatznahen Lernens“ in Auseinandersetzung mit anderen Ansätzen und neuen betrieblichen Lernformen herausgearbeitet. Die Bedeutung von Erfahrungslernen und des Lernens in selbstgesteuerten Gruppenprozessen wird dabei besonders thematisiert. Der Erfahrungsbegriff wird in seinen Bedeutungszusammenhängen erörtert und das Erfahrungslernen in seiner historischen Entwicklung betrachtet.

Die vom Institut für Berufspädagogik der Technischen Hochschule Darmstadt durchgeführte Begleitforschung zu dem Modellversuch wird in dem Sammelband unter unterschiedlichen Gesichtspunkten thematisiert. Deutlich wird, daß von der wissenschaftlichen Begleitung die beiden Aufgaben der Analyse und Beschreibung einerseits und der Unterstützung und Gestaltung andererseits auf der Basis eines handlungsorientierten Ansatzes erfolgreich wahrgenommen wurden. Im Sinne eines Beitrages zur berufspädagogischen Theoriebildung werden die aus der Evaluation gewonnenen Daten und Erkenntnisse in einen umfassenden inhaltlichen Kontext gestellt. Dies erfolgt auf den wichtigen Gebieten der Gruppenarbeiten und des Gruppenlernens, der didaktisch-methodischen Innovationen sowie des Zusammenhangs von betrieblicher Reorganisation und Weiterentwicklung der Berufsbildung. Der von der wissenschaftlichen Begleitung vertretene Ansatz einer „kritisch-subjektorientierten Berufspädagogik“ schlägt sich dabei deutlich nieder.

Insgesamt wird in der Veröffentlichung die modellhafte Entwicklung einer Reform der

dualen Ausbildung sowohl aus Sicht der Praxis als auch aus Sicht der Berufsbildungsforschung betrachtet. Die unterschiedlichen Blickwinkel und Betrachtungsweisen von Praktikern und Forschern ergänzen sich, auch wenn die Sach- und Problemdarstellungen nicht immer widerspruchsfrei bleiben. Der Sammelband ist all denen zu empfehlen, die an grundlegenden Innovationen in der beruflichen Bildung beteiligt oder interessiert sind.

Weiterbildung und Unternehmenserfolg

Detlef Ullenboom

Systematische Weiterbildung und Unternehmenserfolg. Der Schlüssel zum Erfolg in mittelständischen Unternehmen

Hans Balling, Bernd Helbich, Michael Kemkes, Richard Merk, Karl Müller-Siebers
Herausgegeben vom Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) e. V. Bielefeld 1998, 113 Seiten, 34,- DM

In den letzten beiden Jahren hat das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) e. V., Bielefeld, im Rahmen des nordrhein-westfälischen Landesprogramms „QUATRO“ (Qualifizierung, Arbeit, Technik und Reorganisation) das Projekt „Arbeitsplatzorientierte Beratung und Qualifizierung in vernetzten Organisations- und Produktionsstrukturen“ durchgeführt. Führungskräfte und Mitarbeiter von über 80 mittelständischen Unternehmen der Region Ostwestfalen-Lippe waren daran beteiligt. Aus der Vielzahl der in dem Projekt gemachten Erfahrungen sind zehn beispielhafte Fallstudien ausgewählt worden; sie liegen nun in Form eines Readers vor. Im Gegensatz zur aktuellen Managementliteratur, die vorrangig die Bedingungen in Großunternehmen berücksichtigt, zielt die BOW-Veröffentlichung

auf Besonderheiten und Probleme mittelständischer Betriebe und bietet diesen damit Handlungshilfen, sich modernes Managementwissen nutzbar zu machen.

Das Gros der KMU kann es sich meist nicht leisten, eigenständige Abteilungen einzurichten, die Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategien erarbeiten. Deshalb sind diese Felder oft „Chefsache“ und werden eher unsystematisch neben dem Tagesgeschäft behandelt. Die Modernisierung der betrieblichen Abläufe und Optimierung des Einsatzes der personellen und sachlichen Kapazitäten werden dadurch oft blockiert. Die Chancen neuer Organisations-, Qualifizierungs- und Beteiligungsverfahren können nicht genutzt, die Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten an die Herausforderungen des Marktes nicht angemessen vorgenommen werden.

Die fünf Autoren des Buches, Weiterbildungsexperten aus Wissenschaft und Praxis, sind angetreten, diese Defizite zu beseitigen; die Texte sind verständlich geschrieben, Anwen- und Übertragbarkeit haben Priorität. Erklärtes Ziel ist es, mittelständische Unternehmen zu ermutigen, selbst systematische Weiterbildung zu betreiben und damit – wie im Titel bereits formuliert – „Erfolg“ zu haben.

Das inhaltliche Spektrum deckt von „Weiterbildung und vernetzte Organisationsstrukturen“ über „Instrumente der systematischen Weiterbildung“ bis hin zu „Bildungspartnerschaften“ und „Betriebliche Workshops“ – um nur einige zu nennen – alle wichtigen Bereiche ab.

Formal sind die zehn Kapitel nach einem einheitlichen Muster strukturiert: Einem etwa halbseitigen Überblick folgt ein praktisches Fallbeispiel, z. T. von betrieblichen Experten verfaßt. Daran schließt sich ein theoretischer Teil, sinnvoll mit konkreten Ratschlägen angereichert, an.

Insofern ist der Reader für alle, die sich in KMU mit Weiterbildungs- und Personalentwicklungsfragen befassen, eine Quelle kreativer Ideen, die sich bewährt haben und übertragbar sind.



Gisela Dybowski, Folkmar Kath, Winand Kau, Richard Koch, Jochen Reuling

ASPEKTE BERUFLICHER AUS- UND WEITERBILDUNG IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

1998, 239 Seiten,
Bestell-Nr. 110.350,
Preis DM 29.00

Viele der aktuellen oder auch grundlegenden Probleme der beruflichen Bildung in Deutschland sind ebenso in vergleichbaren Industriestaaten Europas anzutreffen. Hieraus ergeben sich vielfache Anknüpfungspunkte für einen Wissensaustausch und eine internationale Kooperation im Bereich der Berufsbildungsforschung.

Es werden vergleichende Untersuchungen zu folgenden Aspekten vorgenommen:

- institutionelle Rahmenbedingungen,
- Finanzierung,
- Kosten und Nutzen,
- Auswirkungen der neuen Technologien und Arbeitsorganisationen.

Die Ergebnisse sind Grundlage für weitere Diskussionen in Politik, Praxis und Forschung der Berufsbildung in Europa.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon 0521/911 01-0
Telefax 0521/911 01-79

**Berufsbildung
in Wissenschaft
und Praxis**

**28. Jahrgang
Heft 1
Januar 1999**

HERAUSGEBER

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Generalsekretär
Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, und
Friedorfer Straße 151–153, 53175 Bonn

REDAKTION

Dr. Ursula Werner (verantwortlich),
Karin Elberskirch, Claudia Gelbicke, Berlin,
Telefon (0 30) 86 43-22 22/22 19/26 13
Internet <http://www.bibb.de>
E-Mail: bwp@bibb.de

BERATENDES REDAKTIONSGREMIUM

Dr. Gabriele Csongar, Mona Granato,
Dr. Georg Hanf, Dr. Kathrin Hensge,
Dr. Elisabeth M. Krekel, Christiane Reuter

GESTALTUNG

Hoch Drei, Berlin, Adam

VERLAG, ANZEIGEN UND VERTRIEB:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Fax 05 21/9 11 01 79, Tel. 05 21/9 11 01-26
E-Mail: wbv@wbv.de

BEZUGSPREISE + ERSCHEINUNGSWEISE

Einzelheft 15,- DM
Jahresabonnement 74,- DM
Auslandsabonnement 83,- DM
zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

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. LASZLO ALEX

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin und Bonn

HEINRICH ALTHOFF

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

RICHARD VON BARDELEBEN

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn

SABINE BECHHEIM

Technologiezentrum Siegen GmbH
Birlenbacher Straße 18
57078 Siegen

URSULA BEICHT

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn

MANFRED BERGMANN

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

EDELGARD BULMAHNS

Bundesministerium für Bildung
und Forschung
Heinemannstraße 2
53175 Bonn

DR. PETER DEHNBOSTEL

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

DR. FRIEDHELM FRANZ

Technologiezentrum Siegen GmbH
Birlenbacher Straße 18
57078 Siegen

DIETRICH HARKE

Titlisweg 5
12107 Berlin

DR. PETER-WERNER KLOAS

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

BARBARA ORTH

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

DR. HELMUT PÜTZ

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin und Bonn

KLAUS SCHÖNGEN

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn

HENRIK SCHWARZ

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

DR. KLAUS SCHWEIKERT

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

INGRID STILLER

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

ANDREAS STÖHR

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

HEIDRUN TUSCHKE

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn

DETLEF ULLENBOOM

Stadtgartenring 58
44866 Bochum

BRIGITTE WOLF

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

DIETMAR ZIELKE

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin

AUSBILDUNG IM GESELLSCHAFTLICHEN WANDEL

ERSTER BERICHT ZUR EUROPÄISCHEN BERUFS- BILDUNGSFORSCHUNG (HRSG.: CEDEFOP)

Der erste Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa – erschienen in Englisch, Deutsch, Französisch und Spanisch – bildet den Auftakt einer Veröffentlichungsreihe, die das CEDEFOP künftig in zweijährlichen Abständen herausgeben wird.

Ein *Synthesebericht* informiert auf ca. 340 Seiten über Forschungsarbeiten

- zum institutionellen und politischen Hintergrund von Berufsbildungssystemen in Europa,
- zu den sozialen und ökonomischen Einflußfaktoren auf die berufliche Bildung und zu den Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt,
- zur Ausbildungswahl, zu den Übergängen in den Beruf, zur Weiterbildung und zu den Problemen von Benachteiligten,
- zu Curricula, Lernformen, Lernorten und nicht formalem Lernen,
- zur Vergleichsforschung, transnationalen Mobilität und Anerkennung von Qualifikationen.

Der Anhang enthält ausführliche Literaturnachweise sowie Informationen über europäische Forschungseinrichtungen, Netzwerke und Programme auf dem Gebiet der Berufsbildung.

Ein *Hintergrundbericht* enthält in zwei Bänden insgesamt 22 Originalbeiträge von Experten aus verschiedenen europäischen Ländern; er wurde nur in englischer Sprache veröffentlicht.

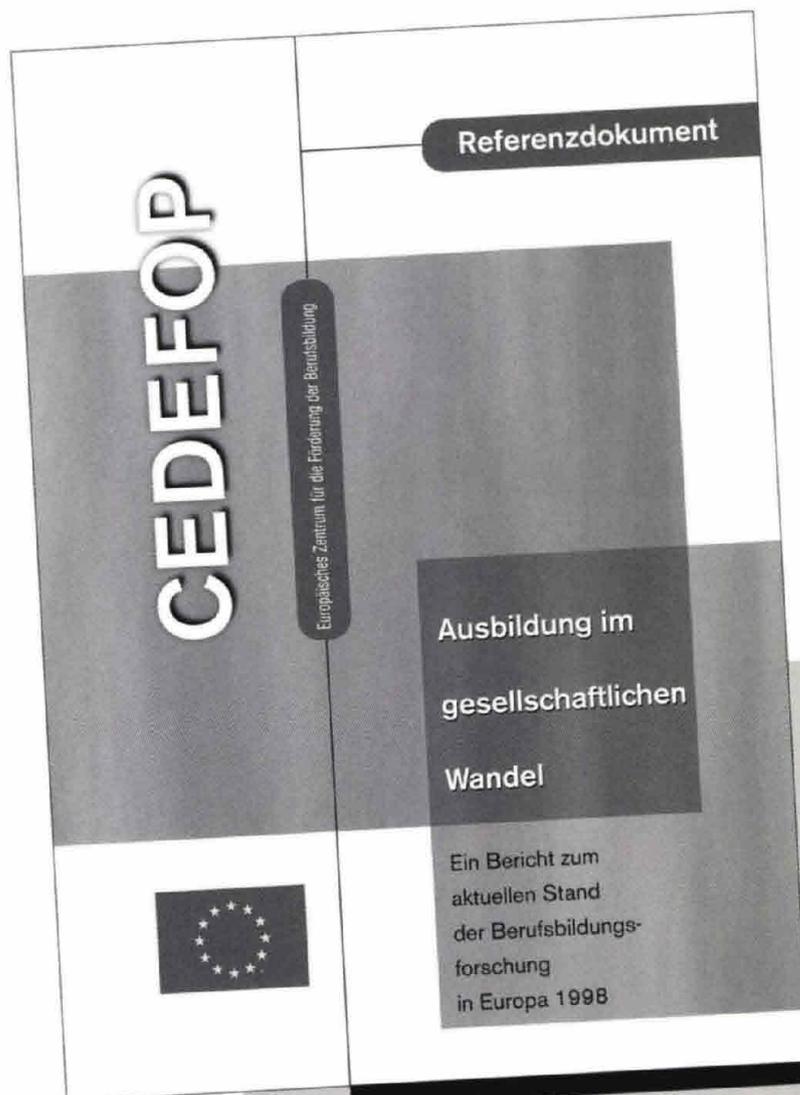
Bibliographische Angaben:

1. *Synthesebericht*:

CEDEFOP (Hrsg.): Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zur aktuellen Berufsbildungsforschung in Europa 1998
(Autor: Manfred Tessaring), Luxemburg 1998
ISBN: 92-828-3487-5

2. *Hintergrundbericht*:

CEDEFOP (Hrsg.): Vocational Education and Training – the European Research Field. Background Report 1998, Luxemburg
ISBN: 92-828-3612-6



Der Synthesebericht und der Hintergrundbericht sind zum Preis von jeweils 19 EUR + MwSt. über die nationalen EU-Verkaufsstellen erhältlich.

► Deutschland:

Bundesanzeiger Verlag GmbH, Vertriebsabteilung
Amsterdamer Str. 192, D-50735 Köln
Tel.: (49-221) 97 66 80,
Fax: (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

► Österreich:

Manz'sche Verlags- und
Universitätsbuchhandlung GmbH
Kohlmarkt 16, A-1014 Wien
Tel.: (43-1) 53 16 11 00,
Fax: (43-1) 53 16 11 67
E-Mail: bestellen@manz.co.at
URL: <http://www.austria.EU.net:81/manz>

► Schweiz:

Euro Info Center Schweiz, c/o OSEC
Stampfenbachstr. 85, PF 492, CH-8035 Zürich
Tel.: (41-1) 365 53 15,
Fax: (41-1) 365 54 11
E-Mail: eics@osec.ch
URL: <http://www.osec.ch/eics>



Innovative Berufsbildung

Auszeichnung für Innovative Berufsbildung Hermann-Schmidt-Preis



1999

Der gemeinnützige Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ mit Sitz in Bonn verleiht im September 1999 zum dritten Mal seinen jährlichen Berufsbildungspreis für innovative Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis und lädt hiermit zur Teilnahme an der Bewerbung ein.

Die Auszeichnung wird nach öffentlicher Ausschreibung unter Beteiligung einer unabhängigen Fachjury verliehen und ist mit einer Gelddotation verbunden. Es werden drei Preise sowie zwei Sonderpreise von je 1.000 DM vergeben:

1. Preis 4.000,- DM, **2. Preis** 2.000 DM, **3. Preis** 1.000 DM.

Thema

Einführung der neuen IT- und Medienberufe

Von den Teilnehmern wird eine nach Art und Umfang frei zu gestaltende ausführliche Darstellung erwartet.

Bewerbungsunterlagen zur Teilnahme am Wettbewerb können angefordert werden **bis 31. März 1999** bei der

Geschäftsstelle des
Vereins Innovative Berufsbildung e.V.
c/o Bundesinstitut für Berufsbildung
z. H. Frau Müller
Friesdorfer Str. 151/153
53175 Bonn

Telefon: 0228-388218
Fax: 0228-388296

Abgabe der vollständigen
Bewerbungsunterlagen **bis 31.05.1999**