

25 JAHRE DEUTSCHE EINHEIT

Berufsbildung Ost und West – gemeinsame

- ▶ Berufsbildung Ost und West – gemeinsame Wurzeln, verschiedene Wege

- ▶ Berufsausbildung Ost unter neuen Vorzeichen

- ▶ Zeitzeugen erinnern sich

EDITORIAL

- 3 Impulse aus dem Blick zurück**
REINHOLD WEIß

BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN

- 4 Übernahme nach der Ausbildung in ost- und westdeutschen Betrieben**
SABINE MOHR

THEMENSCHWERPUNKT

- 8 Sind wir ein Volk? Einstellungsmuster und Erwartungshaltungen in Ost- und Westdeutschland seit dem Einigungsjahr**
EVERHARD HOLTMANN, TOBIAS JAECK
- 13 Berufsbildung von der deutschen Teilung bis zur Einheit – gemeinsame Wurzeln, verschiedene Wege**
VOLKMAR HERKNER
- 20 Tertiarisierung der Berufsausbildung**
STEPHAN KROLL

Zeitzeugen erinnern sich

25

- 6 Das Zusammenwachsen zweier deutscher Berufsbildungssysteme in turbulenten Zeiten**
HERMANN SCHMIDT
- 18 Der Weg zur Rechtsanpassung in der Berufsbildung**
HARALD RESSEL
- 19 Abgleich der Ausbildungs- und Facharbeiterberufe**
KERSTIN MUCKE
- 44 Aufbau von Kammerstrukturen in den neuen Ländern**
VOLKER BECHERER
- 45 Internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung**
BERNHARD BECKMANN

- 25 Berufsausbildung Ost unter neuen Vorzeichen**
HOLLE GRÜNERT

- 30 Ausbilderqualifizierung Ost**
GÜNTER ALBRECHT, RENATE BEHRENDT,
WOLFGANG MÜLLER-TAMKE

- 34 Mit Berufsfachgruppen den Branchendialog fördern**
RAINER BRÖTZ, ANETTE JACOB, THOMAS HAGENHOFER

- 38 Netzwerk Mechatronik**
PETER ALBRECHT, HANS WEIßMANN

- 40 Bildungsdienstleister in sich wandelnden Strukturen**
KLAUS FRANKE, CHRISTIANE KÖHLMANN-ECKEL

- 46 Internationale Lehrkräfteausbildung in der DDR – Rückblick für die Gegenwart**
PHILIPP PHAN LASSIG

- 50 Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt**

BERUFE

- 52 Schulische Ausbildungsgänge – eine unterschätzte Größe in der Berufsbildung**
MARIA ZÖLLER

QUALIFIKATIONSRAHMEN

- 55 Der österreichische Qualifikationsrahmen: Umsetzungsstand, Ziele und Erwartungen**
THOMAS MAYR, SABINE TRITSCHER-ARCHAN

REZENSIONEN

- 59 Duales Studium**
LUKAS GRAF

KURZ UND AKTUELL

- 66 Autorinnen und Autoren Impressum**

Diese BWP-Ausgabe im Internet:
www.bibb.de/bwp-5-2015

Weiteres Archivmaterial zum Themenschwerpunkt:
www.bibb.de/bwp-5-2015-Archiv

Impulse aus dem Blick zurück

**REINHOLD WEISS**

Prof. Dr., Ständiger Vertreter des
Präsidenten des Bundesinstituts für
Berufsbildung und Forschungsdirektor

Liebe Leserinnen und Leser,

ein Vierteljahrhundert ist seit der Wiedervereinigung vergangen. Die Anfangsjahre waren schmerzvoll für Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben und sich beruflich gänzlich neu orientieren mussten. Auch für die Berufsbildung Ost brachte die deutsche Einheit einen Neuanfang. Es galten von nun an neue gesetzliche Rahmenbedingungen, neue Ausbildungsberufe waren umzusetzen und funktionsfähige Kammerstrukturen aufzubauen. Es galt überbetriebliche Ausbildungsstätten zu schaffen bzw. die bestehenden Einrichtungen zu modernisieren. Und es mussten mit öffentlichen Mitteln alternative Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen geschaffen werden, die aufgrund des Wegbrechens industrieller Strukturen drohten, ohne Ausbildung zu bleiben. Dieser anfangs von vielen kritisch beurteilte Weg hat sich letztlich doch als richtig erwiesen.

Eine Angleichung zwischen Ost und West ist sichtbar

Viel ist seither geschehen. Der Angleichungsprozess zwischen Ost und West hat große Fortschritte gemacht: Produktivität, Einkommen und Beschäftigung haben sich angeglichen, ebenso die Arbeitslosenquoten. In der Ausbildungsmarktlage gibt es kaum noch Unterschiede zwischen Ost und West. Die Angebots-Nachfrage-Relation lag 2014 nur noch 0,4 Prozentpunkte auseinander. Inzwischen stehen einige Wachstumsregionen im Osten besser da als manche strukturschwachen Regionen im Westen. Die üblichen Ost-West-Differenzierungen sollten deshalb einer differenzierten, stärker regional gegliederten Betrachtung weichen: etwa zwischen großstädtischen und kleinstädtischen/ländlichen Regionen oder Wachstums- und strukturschwachen Regionen.

Einige Unterschiede sind geblieben – neue Herausforderungen entstanden

Natürlich gibt es nach wie vor Unterschiede zwischen Ost und West in wichtigen Strukturdaten der Berufsbildung (so z.B. bei den Ausbildungsvergütungen oder den vor-

zeitigen Vertragslösungen). Der wohl größte Unterschied besteht jedoch im Rückgang der Schulabgängerzahlen, der im Osten früher und gravierender eingesetzt hat als bislang im Westen. Zudem hat es viele Schulabgänger/-innen nach der Wende von Ost nach West gezogen; ein Trend, der – wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau – heute noch anhält. Durch ihren Wegzug verschärft sich indessen die wirtschaftliche Lage vor Ort. Entsprechend ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze mittlerweile im Osten relativ höher als im Westen, die Zahl der unvermittelten Bewerber entsprechend geringer. Der Mangel an qualifiziertem Fachkräftenachwuchs erweist sich inzwischen als eine gravierende Bremse für die wirtschaftliche Entwicklung. Infolge des demografischen Rückgangs werden die in den Neunzigerjahren aufgebauten Kapazitäten schon seit Jahren immer weniger ausgelastet. Dies stellt insbesondere die Träger überbetrieblicher Bildungsstätten, die ihre Einrichtungen mit öffentlichen Mitteln aufgebaut und modernisiert haben, vor große Herausforderungen.

Vergebene Reformchancen reflektieren

Von den Vorzeigeprodukten in der Berufsbildung der einstmaligen DDR ist wenig bis gar nichts übrig geblieben. Die Berufsausbildung mit Abitur konnte unter den neuen Bedingungen nicht überleben. Ebenso hätte es gelohnt, die Tradition der Ingenieurpädagogik oder von Berufsfachkommissionen weiterzuführen. Sie sind im Bemühen, rasch einheitliche Rahmenbedingungen herzustellen, möglicherweise vorschnell über Bord gekippt worden. So scheint es mit einem Abstand von gut zwei Jahrzehnten durchaus sinnvoll zu fragen, welche Impulse aus dem Blick zurück für künftige Innovationen gewonnen werden können.

Übernahme nach der Ausbildung in ost- und westdeutschen Betrieben

SABINE MOHR

Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin im
BIBB-Qualifizierungspanel

Angesichts rückläufiger Ausbildungsabsolventenzahlen wird im Beitrag das Übernahmegeschehen in ost- und westdeutschen Ausbildungsbetrieben näher beleuchtet. Wenngleich sich die Übernahmechancen für Auszubildende insgesamt verbessert haben, zeigen sich im Ost-West-Vergleich deutliche Unterschiede, wenn nach zentralen Betriebsmerkmalen unterschieden wird.

Situation an der zweiten Schwelle

Infolge rückläufiger Auszubildendenbestände und einer sinkenden Anzahl von ausbildungsaktiven Betrieben (vgl. TROLTSCH 2015) hat auch die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in den letzten Jahren stark abgenommen (vgl. DORAU 2015). Besonders deutlich ist der Rückgang im Osten Deutschlands erkennbar. Parallel dazu ist die Übernahmequote, also der Anteil der Auszubildenden, die nach ihrem Abschluss vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, auf 67 Prozent angestiegen – wobei auch hier ein starker Anstieg bei ostdeutschen Betrieben zu verzeichnen ist (vgl. DUMMERT/FREI/LEBER 2014).

Die generelle Übernahmequote bildet die Situation allerdings nur unzureichend ab. Zum einen bleibt unklar, ob Absolventinnen und Absolventen in befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden. Zum anderen fehlen Informationen, ob im Fall nicht erfolgter Übernahmen die Entscheidung auf Wunsch der Auszubildenden oder der Betriebe erfolgt. Der Beitrag versucht, diese Informationslücke anhand aktueller Daten des BIBB-Qualifizierungspanels zu schlie-

Datenbasis

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine seit 2011 jährlich stattfindende Wiederholungsbefragung von Betrieben in Deutschland. An der Erhebungswelle 2014 nahmen rund 3.500 Betriebe teil. Dabei wurden Informationen zur Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen im Kalenderjahr 2013 nach Art der Übernahme bzw. Nichtübernahme erhoben. Die jeweiligen Anteile werden ermittelt, indem die Anzahl der entsprechenden Absolventinnen und Absolventen durch die Summe aller Absolventinnen und Absolventen geteilt wird.

ßen. Im Fokus steht dabei die Frage, wie sich das Übernahmeverhalten zwischen Betrieben unterschiedlicher Kammerzugehörigkeit und Größenklassen im Ost-West-Vergleich unterscheidet.

Betriebliches Übernahmeverhalten in West und Ost

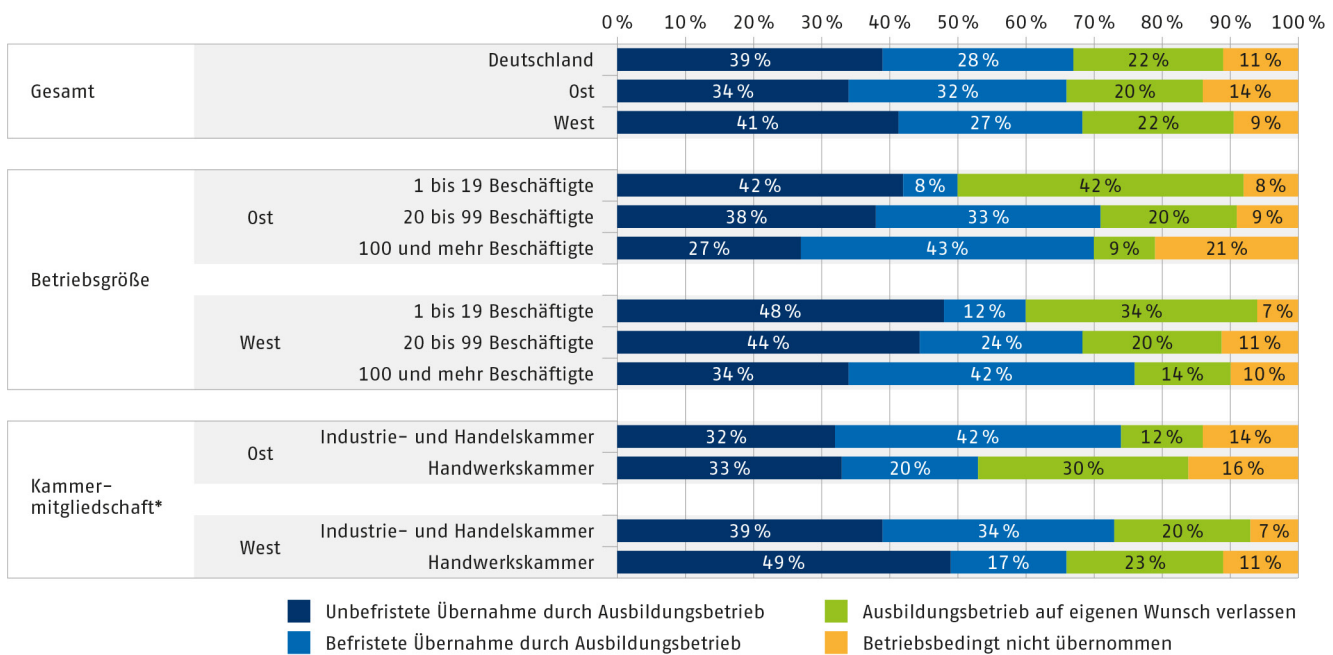
Wie die Abbildung verdeutlicht, wurden in westdeutschen Ausbildungsbetrieben mehr als zwei Drittel (68 %) aller Absolventinnen und Absolventen in eine befristete oder unbefristete Anschlussbeschäftigung übernommen. Im Vergleich dazu fiel dieser Anteil in ostdeutschen Betrieben mit 66 Prozent nur unwesentlich geringer aus. Unterschiede zwischen den beiden Bundesgebieten gibt es jedoch hinsichtlich der Art der Übernahme: Im Westen erhielt mit 41 Prozent ein größerer Anteil der Auszubildenden einen unbefristeten Arbeitsvertrag als im Osten (34 %). Ferner werden in ostdeutschen Betrieben mit 14 Prozent häufiger Absolventinnen und Absolventen aus betriebsbedingten Gründen nicht übernommen. Schließlich entscheidet sich in beiden Bundesgebieten etwa jede/-r fünfte Auszubildende (22 % im Westen; 20 % im Osten) dafür, den Ausbildungsbetrieb nach Abschluss der Ausbildung zu verlassen.

Eine weitere Differenzierung nach verschiedenen Betriebsmerkmalen zeigt: Je kleiner ein Betrieb ist, desto eher übernimmt er seine Auszubildenden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Dies ist im Westen mit 48 Prozent deutlich ausgeprägter als im Osten (42 %). Gleichzeitig kommen kleinere gegenüber größeren Betrieben auf höhere Anteile an Auszubildenden, die den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen. Ostdeutsche Ausbildungsbetriebe betrifft dies stärker als westdeutsche (42 % im Osten, 34 % im Westen). Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der Übernahmen in befristete Beschäftigungsverhältnisse auf bis zu 43 Prozent* und der Anteil betriebsbedingter Nichtübernahmen auf bis zu 21 Prozent zu. Letzteres ist vor allem in Ostdeutschland zu erkennen, wo jede/-r fünfte Absolvent/-in von dieser betrieblichen Entscheidung betroffen ist. Dieses Übernahmeverhalten größerer Betriebe in Ostdeutschland, von dem zwei Drittel der jeweiligen Absolventinnen und Absolventen betroffen sind, könnte mit der weiterhin unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage und Arbeitsmarktsituation in Ost und West zusammenhängen, da in

* Dabei spielen auch weitere Faktoren, z.B. tarifrechtliche Vereinbarungen, eine Rolle.

Abbildung

Anteile übernommener und nicht übernommener Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen im Jahr 2013 nach Betriebsmerkmalen in Ost- und Westdeutschland (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2014, gewichtete Daten, Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen im Jahr 2013 (n=1.446).

*Betrachtet werden nur Betriebe, die Mitglied in der Industrie- und Handels- oder der Handwerkskammer sind. Betriebe mit Mitgliedschaften in sonstigen Kammern sind hier nicht dargestellt.

dieser Betriebsgruppe auch der Anteil befristeter Übernahmen mit 43 Prozent sehr hoch liegt.

Auch wenn Handwerksbetriebe im Osten wie im Westen im Vergleich zu Betrieben mit Mitgliedschaft in der Industrie- und Handelskammer (IHK) insgesamt deutlich geringere Übernahmequoten aufweisen, so erfolgt die Übernahme doch eher in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, wie sich dies bei der Auswertung nach Betriebsgrößenklassen schon angedeutet hat. Dieses betriebliche Übernahmeverhalten scheint mit 49 Prozent unbefristet übernommenen Absolventinnen und Absolventen insbesondere in westdeutschen Handwerksbetrieben Praxis zu sein. Gleichzeitig verlassen aber Absolventinnen und Absolventen eher ihren ausbildenden Handwerksbetrieb, als dies Auszubildende aus dem IHK-Bereich machen. Dies gilt mit 30 Prozent wiederum vor allem für ostdeutsche Handwerksbetriebe. Darüber hinaus werden in ostdeutschen Handwerks-

betrieben überdurchschnittlich viele Auszubildende nach ihrem Abschluss betriebsbedingt nicht übernommen. Dies betrifft jede/-n achte/-n Absolventin bzw. Absolventen, in westdeutschen Betrieben beträgt der Anteil lediglich 11 Prozent.

Fazit

Angesichts steigender Übernahmequoten haben sich die Chancen für Auszubildende auf eine Anschlussbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb in den letzten Jahren deutschlandweit, besonders aber in den Betrieben in Ostdeutschland verbessert. Mit Blick auf die Art der Übernahme bleibt allerdings zu konstatieren, dass westdeutsche Betriebe zwei von fünf, ostdeutsche Betriebe dagegen nur jede/-n dritte/-n ihrer Absolventinnen und Absolventen in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernehmen. Darüber hinaus fällt der vergleichsweise hohe Anteil an Absolventinnen und Absolventen auf, die

den Ausbildungsbetrieb auf eigenen Wunsch verlassen. Betroffen davon sind vor allem kleinere Betriebe sowie Handwerksbetriebe. Anscheinend bieten sich diesen jungen Menschen attraktivere Alternativen. Für Betriebe, die hier das Nachsehen haben, könnte das bedeuten, dass sich ihre Ausbildungsbeteiligung nicht im gewünschten Maße auszahlt und dass dies ein Grund für die seit Jahren rückläufige Ausbildungsbeteiligung in Deutschland ist. ◀

Literatur

DORAU, R.: Übergang von Ausbildung in Beschäftigung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bielefeld 2015, S. 291–293

DUMMERT, S.; FREI, M.; LEBER, U.: Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht 20/2014. Nürnberg 2014

TROLTSCH, K.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bielefeld 2015, S. 217–221

25

Zeitzeugen erinnern sich

Das Zusammenwachsen zweier deutscher Berufsbildungssysteme in turbulenten Zeiten

BWP Mit der deutschen Vereinigung wuchsen auch zwei deutsche Berufsbildungssysteme zusammen. Als Generalsekretär des BIBB waren Sie, Herr Professor Schmidt, zusammen mit Verantwortlichen des Zentralinstituts für Berufsbildung (ZIB) gefordert, diesen Prozess mitzugestalten. Was waren damals vordringliche Anliegen?

SCHMIDT Der Mauerfall läutete eine unvergessliche Zeit ein. Wir erlebten im BIBB von heute auf morgen eine grundlegende Änderung unserer eigenen Rolle. War unser Betätigungsfeld zwanzig Jahre lang Hunderte Kilometer von unserem Standort Berlin entfernt in der Bundesrepublik, so befanden wir uns nun mitten in einem neuen Wirkungsfeld. Wir wurden für die Bundesregierung und ab Mai 1990 für die Regierung der DDR ebenso wie für persönliche Anliegen der DDR-Bürger in Fragen von Aus- und Weiterbildung eine zentrale Anlaufstelle. Die Begeisterung über das unerwartete Ereignis gab uns enorme Energien, allen neuen Aufgaben gerecht zu werden.

Die Zusammenarbeit mit dem ZIB begann am 4. Januar 1990. Mein Stellvertreter, Professor Helmut Pütz, und ich verabredeten mit der Leitung des ZIB zahlreiche gemeinsame Projekte. Dazu zählte unter anderem die Einführung einer kaufmännischen Ausbildung für marktwirtschaftlich geführte Unternehmen in der DDR. Man hatte eine teilweise exzellente technische Ausbildung, aber es fehlte systembedingt zum Beispiel die Ausbildung für Industrie-, Handels-, Bank- und Versicherungskaufleute. Wir entwickelten Vorschläge, um die von Schließung bedrohten großbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen für überbetriebliche Ausbildung zu retten. Da Zuschnitt, Inhalte und Ausbildungsdauer der Berufe unterschiedlich waren, verglichen und entwickelten wir Pläne zur Vereinheitlichung. In den ersten Monaten 1990 gingen wir noch von einer Zusammenarbeit beider Institute in einer Konföderation beider deutscher Staaten aus. Nach den Volkskammerwahlen im Mai ging es nur noch um eine erträgliche Gestaltung der zunächst chaotischen Zustände, die der Beschluss der Volkskammer zur Übernahme unseres Berufsbildungsgesetzes zur Folge hatte. Am Ende des Jahres wurde das ZIB aufgelöst. Wir konnten 30 Kolleginnen und Kollegen ins BIBB übernehmen, leider gestand uns der Finanzminister keine weiteren Stellen zu. Dieser Zuwachs an Sachkenntnis stellte sich für uns als großer Glücksfall heraus. Ohne das hohe Engagement und die speziellen Kenntnisse dieser Mitarbeiter hätten wir die zahlreichen Anpassungsprobleme nicht annähernd so meistern können, wie es geschah.

**PROF. DR. DR. H.C.
HERMANN SCHMIDT**

von 1977 bis 1997 Generalsekretär
des BIBB



BWP Gab es bereits vor der Wende einen Austausch zwischen ZIB und BIBB?

SCHMIDT Seit Anfang der 80er-Jahre hatten wir vom BIBB aus jährlich Einladungen an das ZIB und alle Berufsbildungsinstitute des Ostblocks versandt. Einzig aus Polen erhielten wir Antwort. Der Direktor des Warschauer Instituts, Tadeusz Nowacki, besuchte uns ab 1984 regelmäßig in Berlin. Vom ZIB kam wie von den anderen Instituten keine Antwort. Nach dem Kulturabkommen zwischen der Bundesrepublik und der DDR 1986 nahm das ZIB eine Einladung an. Direktor Wolfgang Rudolph und drei Kollegen trafen sich im Herbst mit uns für drei Tage auf »neutralem Boden« der Handwerkskammer Aachen. Thema war unter anderem die Neuordnung der Metallberufe, die gleichzeitig in der DDR und bei uns stattfand. Im Übrigen waren die Kollegen vom ZIB über unsere Arbeit weit besser informiert als wir über ihre.

Im Jahr 1987 richtete die DDR den ersten Berufsbildungskongress der UNESCO aus, auf dem ZIB- und BIBB-Mitarbeiter einander trafen und diskutierten. Im Jahr 1988 trafen wir gleich dreimal mit Kollegen des ZIB zusammen: bei einem Besuch des DDR-Staatssekretärs für Berufsbildung im Bildungsministerium in Bonn, bei einem Symposium in Bydgoszcz/Polen, wo ich erstmals an einer Konferenz der Institute aller Staaten des Rats für gegenseitige Wirtschaftshilfe teilnahm, und auf Einladung von Professor Anweiler, Universität Bochum, zu Fachgesprächen über Fragen der Berufsbildungsforschung.

Als die Mauer fiel, waren die Institute einander nicht fremd.

BWP Noch vor dem Einigungsvertrag verabschiedete die Volkskammer im Juli 1990 die gesetzlichen Grundlagen des dualen Systems der Bundesrepublik durch Übernahme des BBiG und eines Berufsschulgesetzes. Warum diese große Eile und wie beeinflusste dies die Dynamik des Transformationsprozesses?

SCHMIDT Vor der Verabschiedung war ich mit anderen Sachverständigen zu einer Anhörung in der Volkskammer. Ich plädierte für ein schrittweises Vorgehen über mehrere Jahre, da bei sofortiger Inkraftsetzung alle Beteiligten das Gesetz ständig hätten übertreten müssen; es fehlten die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Umsetzung. Da stand ein Abgeordneter auf und antwortete: »Herr Schmidt, Sie haben ja recht. Aber sagen Sie das mal den jungen Leuten in meinem Wahlkreis. Die wollen den westdeutschen Facharbeiterbrief, und zwar sofort, weil sie sonst ihre Beschäftigungschancen gefährdet sehen.« Die chaotische Einführung des Systems, die in den Folgejahren viele Jugendliche veranlasste, zur Ausbildung nach Westdeutschland zu gehen, ist Geschichte.

Manche Chance der Systemoptimierung wurde damals durch unterschiedliche Interessen der westdeutschen Akteure und in der Hast der Entscheidungen vertan. Man hätte die Transformationsprobleme durch ein schulisches Berufsgrundbildungsjahr abmildern können, um vor allem den zahlreichen in Gründung befindlichen Kleinbetrieben die Mühen der Grundlagenvermittlung abzunehmen, die sie von einer Ausbildung abhielten. Doch das lehnten die westdeutschen Arbeitgeber und die Bundesregierung aus bildungspolitischen Gründen ab. Auch die durchaus attraktive Besonderheit »Facharbeiter mit Abitur« wurde – noch bevor die notwendigen Änderungen in der Durchführung diskutiert werden konnten – Opfer westdeutscher Interessen. Die Arbeitgeber sahen eine Gefährdung des Prüfungsprivilegs der Kammern, die Kultusminister die Gefahr einer Integration beruflicher und allgemeiner Bildung und eine Gefährdung ihres Prüfungsprivilegs für das Abitur. Auch die Berufsfachkommissionen der DDR wären aus unserer Sicht sehr vorteilhaft gewesen. Aber auch sie passten nicht in die westdeutschen Vorstellungen.

BWP Als BIBB-Generalsekretär hatten Sie viele Kontakte ins europäische und außereuropäische Ausland. Wie wurden die Entwicklungen in Deutschland dort aufgenommen?

SCHMIDT Das BIBB erlebte damals einen Besucheransturm von Berufsbildungsfachleuten aus aller Welt, die sozusagen eine Systemangleichung im Eilschritt beobachten wollten. Ein amerikanischer Kollege, Val Rust aus Seattle, stellte nach mehrwöchiger Rundreise durch die DDR fest: »You are really going to Anschluss East Germany«. Ich hielt beispielhaft den Volkskammerbeschluss zum Berufsbildungsgesetz dagegen, konnte ihn aber nicht überzeugen. Wir pflegten in jener Zeit ständigen Austausch mit den befreundeten Instituten in den USA, dem UK, Frankreich und Italien. Vor allem jene Länder, die das duale System gern auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten übernommen hätten, waren häufig zu Gast. Seit Anfang der 80er-Jahre hatte das BIBB bereits britische Ministerien bei dem Versuch beraten,

Formen dualer Ausbildung (»Youth Training Scheme«) im UK einzuführen. Enttäuschend war für unsere britischen Freunde wie für viele andere Besucher, dass es offenbar für zwei verwandte duale Systeme mit großen Schwierigkeiten verbunden war, zusammenzuwachsen.

Mit den USA mündete die Zusammenarbeit in den Folgejahren in eine intensive Beratung, als Präsident Clintons Arbeitsminister Robert Reich 1993 die gesetzlichen Grundlagen für die Entwicklung betriebsgestützter Ausbildung (»school-to-work-opportunities-act«) schuf.

Politisches Aufsehen erregte im Jahr 1990 der Besuch des stellvertretenden Bildungsministers der Sowjetunion, Professor Smirnov, im Europäischen Berufsbildungszentrum CEDEFOP. Smirnov, der nach dem Ende der UdSSR die Leitung des Berufsbildungsinstituts in Moskau übernahm, besuchte uns – inoffiziell, wie er betonte – im BIBB. Auch er interessierte sich vornehmlich für die Fragen des Systemtransfers der dualen Ausbildung, vor allem für die Modernisierung der Ausbildungsordnungen.

»» Das BIBB erlebte damals einen Besucheransturm von Berufsbildungsfachleuten aus aller Welt, die sozusagen eine Systemangleichung im Eilschritt beobachten wollten.««

BWP Wenn Sie heute auf diese bewegte Zeit zurückblicken: Lässt sich ein Fazit ziehen? Wo wurde trotz sich überschlagender Ereignisse klug gehandelt, wo weniger?

SCHMIDT Mangels Vergleichsmöglichkeiten lässt sich über die Chancen des Erfolgs von Alternativen nur spekulieren. Niemand hätte damals vermutet, dass 25 Jahre später noch die zurzeit existierenden Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen. Was die berufliche Bildung angeht, so bin ich nach wie vor stolz auf den beachtlichen Beitrag, den die Kolleginnen und Kollegen der beiden deutschen Berufsbildungsinstitute konkret für die damals in der Ausbildung befindlichen Jugendlichen und zum Zusammenwachsen der Systeme erbracht haben. Ich bewundere die enorme Anpassungsleistung der Berufsschulen und der zahlreichen freien Einrichtungen in den neuen Ländern, die viel abgefedert haben, was in der betrieblichen Ausbildung einfach nicht zu leisten war, und die erstaunliche Aufbauleistung der Kammern, die als strukturelles Rückgrat des dualen Systems in kürzester Zeit eine Registrierungs-, Aufsichts- und Prüfungsinfrastruktur geschaffen haben, ohne die alle betrieblichen Mühen vergeblich gewesen wären.

(Interview: Christiane Jäger)

Sind wir ein Volk?

Einstellungsmuster und Erwartungshaltungen in Ost- und Westdeutschland seit dem Einigungsjahr



EVERHARD HOLTMANN
Prof. Dr., Forschungsdirektor
am Zentrum für Sozialfor-
schung Halle e.V.



TOBIAS JAECK
Wiss. Mitarbeiter am Zentrum
für Sozialforschung Halle e.V.

Das Suchen nach Sicherheit kennzeichnet ein Grundbedürfnis, das in Ostdeutschland in der Phase des Systemumbruchs und der anschließenden ökonomischen Transformationskrise vorherrschte. Sicherheitsstreben war und ist jedoch auch in Westdeutschland traditionell weit verbreitet. Damit war der Boden bereitet für ein gesamtdeutsch anerkanntes soziales Kulturmuster, in welchem die Traditionslinien des autoritären Wohlfahrtsstaats der DDR und des demokratischen Sozialstaats der Bundesrepublik zusammengeführt wurden. Der Beitrag zeigt beispielhaft, wie sich im Laufe von 25 Jahren in Ost und West bestehende Einstellungen einander angenähert haben.

Aufbruch, Umbruch und Unsicherheit – Erfahrungslagen im Systemwechsel

Euphorie und Aufbruchstimmung waren unmittelbar vor und ebenso zum Zeitpunkt des Vollzugs der deutschen Einheit allgegenwärtig. In Ostdeutschland waren jedoch emotionaler Überschwang und hohe Erwartungen unterlegt mit verbreiteter Unsicherheit darüber, wie sich nach dem Zusammenbruch der DDR die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Osten der Republik entwickeln würden.

Die ökonomisch-soziale Transformationskrise, die sich ab etwa 1991 in den neuen Bundesländern voll entfaltete, ließ innerhalb der ostdeutschen Arbeitsgesellschaft die Unsicherheit weiter anwachsen. Zwar konnten die *materiell* einschneidenden Folgen für das Gros der Menschen durch staatliche Sozialleistungen und sozialpolitische Maßnahmen weitgehend kompensiert werden, doch Millionen Ostdeutsche fanden sich in den frühen 1990er-Jahren unversehens in einer Position von *materiellen und/oder immateriellen Einigungsverlierern* wieder.

Kennzeichnend hierfür waren in der beruflichen bzw. berufsnahen Sphäre Arbeitslosigkeit oder atypische Beschäftigung, erzwungene Berufs- oder Betriebswechsel, abknickende Karrierepfade und fachliche Dequalifizierung. So entwickelten sich beispielsweise in Ostdeutschland die »Überlebensraten« neuer oder bestehender Beschäftigungsverhältnisse kurzlebiger als im Westen. »Während in Westdeutschland nach vier Jahren noch 22 Prozent der 1993 neu begonnenen und 53 Prozent der 1993 bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnisse existierten, waren

es in Ostdeutschland 18 Prozent respektive 39 Prozent« (KRAUSE u. a. 2012, S. 230).

Insofern überrascht es nicht, dass damals erfahrene elementare Unsicherheit für viele Ostdeutsche bis heute nachwirkt. Die Suche nach Sicherheit genießt in Ostdeutschland nach wie vor hohe Priorität. Werden Ostdeutsche hypothetisch vor die Alternative gestellt, sich *entweder* für »Freiheit« oder für »Sicherheit« zu entscheiden, fällt die Wahl eindeutig aus. In Sachsen-Anhalt zum Beispiel hat »Sicherheit« vor »Freiheit« in Umfragen messbar seit 2007 ziemlich konstant für zwei Drittel der Bevölkerung oder mehr Vorrang (vgl. HOLTMANN/JAECK/VÖLKL 2014, S. 66 ff.).

Bedürfnis nach Sicherheit – keine exklusiv ostdeutsche Eigenheit

Schon die ersten gesamtdeutschen Bevölkerungsumfragen sprechen eine deutliche Sprache. Im März 1990 gaben annähernd 90 Prozent der Ostdeutschen an, ihnen sei der Leitwert »nach Sicherheit streben« wichtig bzw. sehr wichtig. In Westdeutschland waren es gut 80 Prozent (vgl. HOLTMANN u. a. 2015, S. 103).

Diese Daten liefern eine doppelte Erkenntnis: Zum einen war in den Monaten des Systemwechsels das Suchen nach Sicherheit in Ostdeutschland stark ausgeprägt. Zum anderen ist ein generalisiertes Sicherheitsbedürfnis kein ostdeutsches Alleinstellungsmerkmal, sondern ebenso in Westdeutschland stabil verankert.

Tabelle 1

Gewünschte sozialstaatliche Intervention anhand ausgewählter Merkmale 1990 bis 1996
(Angaben in Prozent)

	Neue Bundesländer			Alte Bundesländer		
	1990	1991	1996	1990	1991	1996
Vollbeschäftigung						
Staatsverantwortung ja	95	98	92	74	78	74
Staatsverantwortung nein	5	2	8	26	22	26
Gesetzliche Kontrolle von Löhnen und Gehältern						
Staatsverantwortung ja	79	–	68	31	–	27
Staatsverantwortung nein	12	–	15	46	–	50
Unentschieden	9	–	17	23	–	23

Quelle: Eigene Berechnungen nach ROLLER (1999, S. 240)

Gewünschte Reichweite sozialstaatlicher Intervention im Ost-West-Vergleich

Dennoch gibt es aus vergleichender Sicht in diesem Punkt zwischen Ost und West substanzielle Unterschiede. In Ostdeutschland gingen die Erwartungen nach sozialpolitischer Abfederung von Lebensrisiken über die in der Bundesrepublik gewachsenen Systeme sozialer Sicherung erheblich hinaus. Umfragen zufolge war in den damals neuen Bundesländern eine Grundüberzeugung, welche dem Staat die Verantwortung nicht nur für die Vorsorge für Alter und Krankheit sowie für die Sicherung des Einkommens in Risikolagen, sondern auch für gleiche Einkommen, Vollbeschäftigung und gesetzliche Kontrolle von Löhnen und Gehältern zuweist, im Vergleich zum westdeutschen Erwartungsniveau außerordentlich weit verbreitet. Im Grundmuster blieb diese Ost-West-Differenz, wenngleich abgeschwächt, bis heute erhalten (vgl. HOLTMANN u.a. 2015, S. 179).

»Erhaltenswerte Errungenschaften« der DDR

Wie obige Einstellungsdaten dokumentieren, hat im Osten Deutschlands diese ausgeprägte staatsinterventionistische Grunderwartung zwar schon im Laufe der ersten Hälfte der 1990er-Jahre leicht abgenommen, doch hat sich dieser Anspruch nicht erst als eine unmittelbare Reaktion auf die Transformationskrise seit etwa 1991 neu aufgebaut. Eine weit gespannte Staatshilfe wurde vielmehr schon im Einigungsjahr 1990 in Ostdeutschland deshalb wie selbstverständlich reklamiert, weil die Bürger der DDR die staatlich gelenkte und garantierte Vollversorgung im Bereich der Daseinsgrundbedürfnisse seit Jahrzehnten gewohnt waren (vgl. HOLTMANN u.a. 2015, S. 67 ff.).

Als erhaltenswerte Errungenschaften der DDR wurden im Frühjahr 1990 dann auch am häufigsten deren Kindereinrichtungen (41 %), allgemeine soziale Leistungen (26 %) und Hortbetreuung/Schulspeisung (20 %) genannt (ebd., S. 107). Politisch vorrangig zu lösen waren nach Meinung der Befragten insbesondere die Beseitigung der Umweltschäden, die Sanierung der Wirtschaft, eine leistungsgerechte Entlohnung und höhere Renten, die Sicherung sozialer Leistungen der DDR sowie Verbesserungen im Gesundheitswesen (ebd., S. 108).

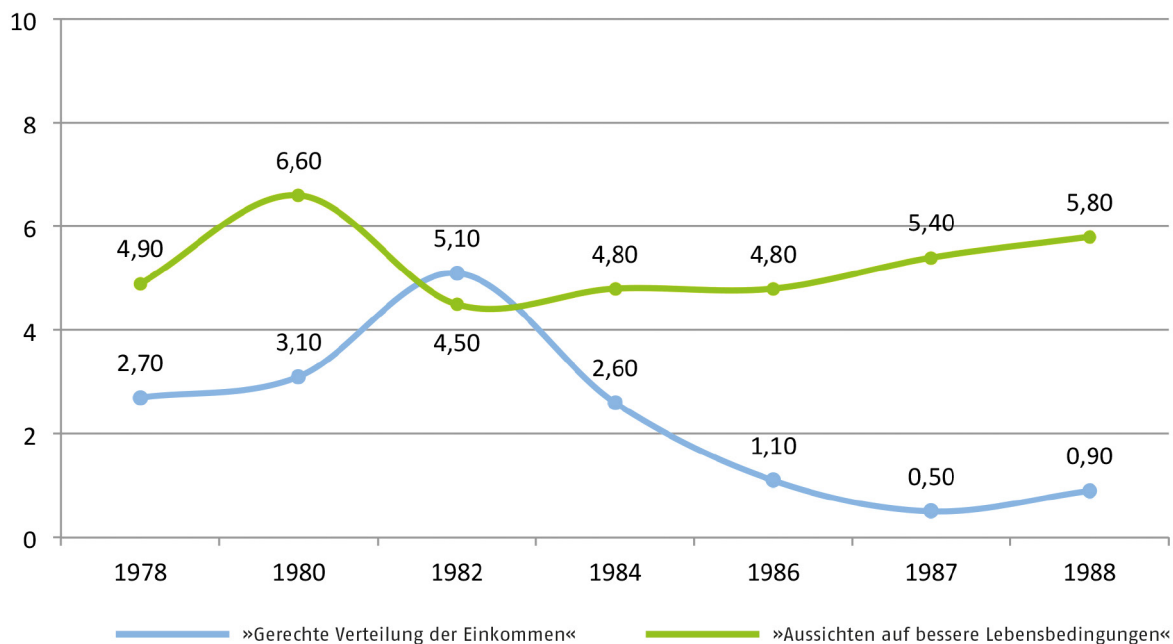
Die Einschmelzung dieser ostdeutschen Versorgungsmentalität in ein *gesamtdeutsches Kulturmuster* stieß im Westteil der Bundesrepublik nicht auf grundsätzliche Widerstände. Im Gegenteil: Die oben dargestellten Daten zeigen, dass auch in Westdeutschland seit jeher ein grundsätzlicher gesellschaftlicher Konsens dahingehend herrschte, dass es zur Absicherung bestimmter Lebensrisiken und zum Ausgleich sozialer Härten und Mangellagen einer gewissen staatlichen Intervention bedarf. Sozialpolitische Bedürfnisse und Erwartungen, die sich im autoritären Wohlfahrtsstaat der DDR verfestigt hatten, fanden 1990 deshalb größtenteils übergangslos Anschluss an das demokratische und marktwirtschaftlich basierte Sozialstaatsmodell der Bundesrepublik.

Die Bundesrepublik aus der Sicht der DDR-Bürger vor 1990

Wie stark in Ostdeutschland schon zu DDR-Zeiten die Grunderwartung sozialer Sicherung verinnerlicht war, veranschaulichen die Befunde jener damals geheimen (und nach 1990 in der Sozialforschung bemerkenswert lange unbeachtet gebliebenen) Stellvertreterumfragen,

Abbildung 1

Systemvergleich: Bundesrepublik – DDR aus Sicht der
DDR-Bevölkerung (Stellvertreterbefragungen, 1978 bis 1988)



Erläuterungen: Als Basis dienten alle DDR-Bewohner (Person X), die sich in den Stellvertreterumfragen zum jeweiligen Thema geäußert haben. Ein Wert +10 würde bedeuten: Alle Gesprächspartner in der DDR sind der Ansicht, die jeweilige Gegebenheit treffe eher auf die Bundesrepublik zu. Der Wert -10 würde bedeuten: Alle Gesprächspartner in der DDR sind der Ansicht, die jeweilige Gegebenheit treffe eher auf die DDR zu.

Quelle: Infratest Kommunikationsforschung 1988; eigene grafische Darstellung.

Design der DDR-Stellvertreterumfragen 1968–1989

Da keine direkten Interviews mit DDR-Bewohnern möglich waren, entwickelte die Infratest Kommunikationsforschung Ende der 1960er-Jahre das Instrument der Stellvertreterforschung, d. h. eine Kombination von teilnehmender Beobachtung, Gruppendiskussionen und indirekter Befragung von bundesdeutschen Besuchern der DDR. Letztere gaben nicht nur ihre eigenen Eindrücke wieder, sondern machten in standardisierter Form Angaben zu einem bestimmten Gesprächspartner in der DDR und dessen Einstellungen (»Person X«). Dabei wurden auch sozialstatistische Merkmale der Personen X mit erhoben. Pro Jahr wurden im Schnitt 1.200 Interviews geführt. Insgesamt waren es rund 27.000. Die Interviews wurden in der Regel in zwei Wellen durchgeführt. Auftraggeber war das Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen bzw. für innerdeutsche Beziehungen. Die Berichte waren als geheim deklariert; gedruckt wurden jeweils fünf, von denen drei an das Bundeskanzleramt gingen (vgl. ausführlich HOLTSMANN u. a. 2015; HOLTSMANN/KÖHLER 2015).

welche die Infratest-Kommunikationsforschung zwischen 1968 und 1989 für das Bonner gesamtdeutsche Ministerium kontinuierlich durchgeführt hatte (vgl. Kasten). Dem subjektiven Systemvergleich zufolge, den DDR-Bürger seinerzeit vornahmen, war die Bundesrepublik hinsichtlich der allgemeinen Lebensbedingungen, der wirtschaftlichen Lage, bezüglich der Chancengleichheit und sozia-

len Sicherheit sowie weiterer Indikatoren der DDR stets deutlich überlegen (vgl. HOLTSMANN u. a. 2015, S. 89–96). Doch wurden die Verhältnisse in der Bundesrepublik, wie im 1988er-Bericht von Infratest angemerkt wurde, »keineswegs positiv überzeichnet« (ebd., S. 92). Im Fortgang der 1980er-Jahre schwächte sich demnach der Eindruck ab, in Westdeutschland seien die Einkommen gerechter verteilt als in der DDR (vgl. Abb. 1). Dass in jenen Jahren in Westdeutschland die Arbeitslosigkeit zunahm, wurde in der ostdeutschen Bevölkerung sehr wohl registriert. Ein Indiz dafür war die in demselben Jahresbericht erwähnte Beobachtung, dass eine breite Mehrheit von 82 Prozent die Sicherheit der Arbeitsplätze eher in der DDR für garantiert hielt (ebd., S. 92).

Eigeninitiative oder Arbeitsplatzgarantie: Auswege aus beruflicher Unsicherheit?

Als im Mai/Juni 1990 Infratest das methodische Instrument der stellvertretenden Umfragen erstmals gegen eine repräsentative Bevölkerungsumfrage austauschte, erwies sich: Auf der Prioritätenliste der DDR-Bürger standen »vor allem wirtschafts- und sozialpolitische Themen mit Bezug zur eigenen Lebenssituation« (HOLTSMANN u. a. 2015,

Tabelle 2

Berufliche Erwartungen der DDR-Bevölkerung im Sommer 1990 für die nächsten ein bis zwei Jahre nach der WWSU* (Angaben in Prozent)

Wie wahrscheinlich ist es, ...	Sicher / wahrscheinlich	
	Mai/Juni 1990	Juli/August 1990
dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?	43	47
dass Sie Ihren jetzigen Beruf aufgeben werden und in einem anderen Beruf neu anfangen?	21	23
dass Sie von sich aus Ihre Arbeitsstelle wechseln werden?	15	18
dass Sie in Ihrem jetzigen Betrieb beruflich aufsteigen werden?	13	15
dass Sie sich in Ihrem Betrieb beruflich verschlechtern?	12	15
dass Sie ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden?	12	6
dass Sie sich selbstständig machen?	10	10
dass Sie Ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend aufgeben?	9	11

* WWSU = Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion

Quelle: Infratest Kommunikationsforschung 1990

S. 107). Andererseits war das ostdeutsche Lebensideal nicht ausschließlich konsumtiv und fremdbestimmt. Immerhin bejahten im Einigungsjahr 1990 etwa ebenso viele Ost- wie Westdeutsche, dass »jeder seines Glückes Schmied« sei: Der Aussage, dass das, was man im Leben erreiche, in erster Linie von den eigenen Leistungen und weniger von äußeren Faktoren abhängen, stimmten im März 1990 Ostdeutsche mit rund 70 Prozent kaum weniger häufig zu als Westdeutsche (73 %). Neben das Bekenntnis zu Eigeninitiative und leistungsgestufte Entlohnung trat jedoch der Wunsch, den beruflichen Status quo halten zu können. Zwischen Mai und August 1990 konnte sich konstant überhaupt nur jeder zehnte Ostdeutsche einen Wechsel in berufliche Selbstständigkeit vorstellen (vgl. Infratest Kommunikationsforschung 1990). Mehr als 40 Prozent befürchteten bereits, den Arbeitsplatz zu verlieren (Tab. 2).

Angenäherte sozialstaatliche Erwartungsmuster

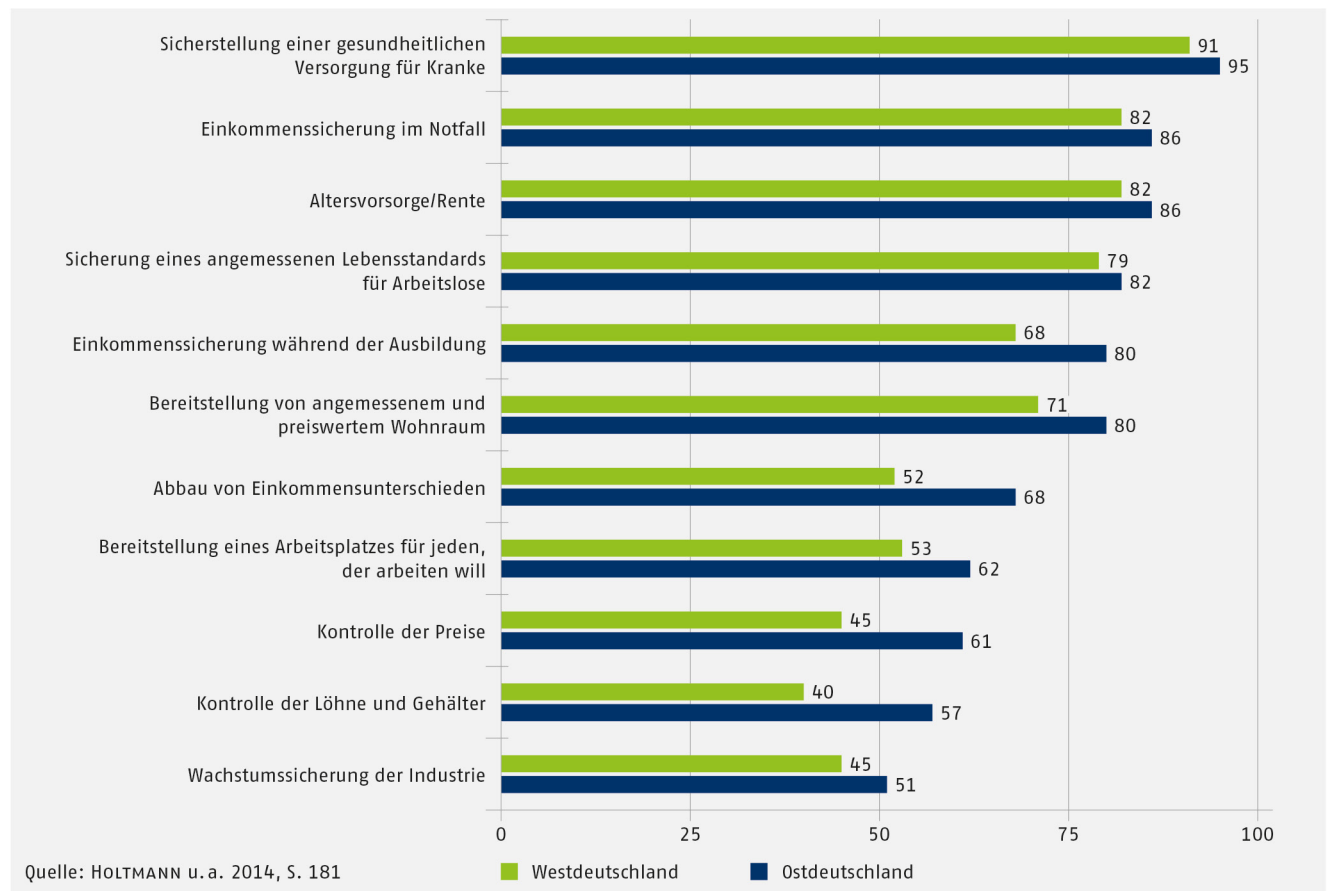
Betrachtet man die persönliche Lebenszufriedenheit der gesamtdeutschen Bevölkerung zum heutigen Zeitpunkt, hat sie ein hohes Niveau erreicht. Im Herbst 2014 bekundeten 83 Prozent der Westdeutschen und mit 76 Prozent nicht viel weniger Ostdeutsche, »alles in allem mit ihrem Leben« zufrieden zu sein. Dabei fallen die Unterschiede nach Alter und Schulabschluss gering aus. Die aktuelle wirtschaftliche Lage Ostdeutschlands wird naturgemäß weniger vorteilhaft eingeschätzt als diejenige Westdeutschlands: Den Stand der ostdeutschen Wirtschaft stuften 27 Prozent aller Befragten als gut bzw. sehr gut ein; im Vergleich dazu wird die westdeutsche Wirtschaft von 63 Prozent positiv benotet. Dabei äußern Ostdeutsche sich über die Ökonomie in

ihrem Landesteil mit 31 Prozent leicht häufiger positiv als dies westdeutsche Landsleute mit Blick auf Ostdeutschland tun (27 %). Auch die *künftige* wirtschaftliche Entwicklung Ostdeutschlands wird dortselbst zuversichtlicher gesehen (von 41 % gut bzw. sehr gut) als aus westdeutschem Abstand (36 % gut bis sehr gut). Die *eigene* wirtschaftliche Lage wird von großen Mehrheiten der Bevölkerung in West (71 %) und Ost (65 %) als gut bis sehr gut eingeschätzt. Schließlich sind fast gleich viele Ostdeutsche (57 %) wie Westdeutsche (60 %) der Überzeugung, dass sie gemessen an den Lebensverhältnissen anderer, die in Deutschland leben, »ihren gerechten Anteil« erhalten (sämtliche Daten aus Infratest 2014).

Die Einstellungsdaten lassen darauf schließen, dass die allgemeine Grundstimmung in Ostdeutschland, anders als noch unmittelbar vor der deutschen Einigung und in den frühen 1990er-Jahren, heutzutage deutlich weniger von subjektiv empfundener Unsicherheit geprägt wird. Erhärtet wird dieser Befund stabilisierter Seelenlagen auch dadurch, dass sich die ost- und westdeutschen Erwartungsmuster wohlfahrtsstaatlicher Intervention mittlerweile erkennbar einander angenähert haben, auch wenn noch immer deutlich mehr Ostdeutsche für staatliche Lohn- und Preiskontrolle sowie eine staatliche Gewährleistung gleicher Einkommen eintreten. Nicht nur plädieren nur um wenige Prozentpunkte differierende, übergroße Mehrheiten in beiden Teilen des Landes dafür, dass die Sicherstellung der Gesundheitsversorgung bei Krankheit, die Einkommenssicherung im Notfall, die Sicherung der Rente sowie einer angemessenen Unterstützung bei Arbeitslosigkeit in die Verantwortung des Staates fallen. Vielmehr haben sich Ost- und Westdeutsche seit 1990 auch in puncto

Abbildung 2

Staatsverantwortung nach Einschätzung der Bevölkerung in West- und Ostdeutschland 2014
(Nennungen »Ja, sollte eher in der Verantwortung des Staates liegen«, Angaben in Prozent)



Staatsverantwortung für Vollbeschäftigung, Gleichheit der Einkommen und Lohn- und Preiskontrollen einander annähert (vgl. Abb. 2).

Diese Konvergenz der Einstellungen im geeinten Deutschland lässt sich auch bei explizit politischen Indikatoren nachweisen, wie z. B. der Zustimmung zur Idee der Demokratie oder der Zufriedenheit mit der Demokratie, wie sie in Deutschland real existiert (vgl. ausführlich HOLTMANN u. a. 2015). Hierzu hat der in den vergangenen zweieinhalb Jahrzehnten erreichte Stand wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Konsolidierung gewiss wesentlich beigetragen. In Ostdeutschland dominiert Unsicherheit ersichtlich nicht mehr als ein akutes kollektives Zeitgefühl. Doch wirkt die in den 1990er-Jahren gemachte Erfahrung existenzieller Berufs- und Lebenskrisen im Langzeitgedächtnis vieler bis heute nach und birgt ein latentes Risiko des Rückfalls in überwunden geglaubte Unsicherheit. Diese Disposition macht, wie der zeitweilige Zulauf zu »Pegida« zeigt, anfällig dafür, zur Abwehr und Bewältigung diffuser Ängste ein Protestverhalten zu aktivieren. ◀

Literatur

- HOLTMANN, E. u. a.: Deutschland 2014. 25 Jahre Friedliche Revolution und Deutsche Einheit. Ergebnisse eines Forschungsprojekts. Abschlussbericht. Berlin 2015
- HOLTMANN, E.; JAECK, T.; VÖLKL, K.: Sachsen-Anhalt-Monitor 2014. Festigung der Demokratie. Halle 2014
- HOLTMANN, E.; KÖHLER, A.: Wiedervereinigung vor dem Mauerfall. Einstellungen der Bevölkerung der DDR im Spiegel geheimer westlicher Meinungsumfragen. Frankfurt/New York 2015
- INFRATEST: Deutschland 2014. 25 Jahre friedliche Revolution und Deutsche Einheit. Repräsentative Bevölkerungsumfrage 15. September bis 10. Oktober 2014. Tabellenband Deutschland Gesamt. Berlin 2014
- INFRATEST KOMMUNIKATIONSFORSCHUNG: Deutschlandpolitik und innerdeutsche Situation. Einstellungen und Verhaltensweisen von DDR-Bewohnern und DDR-Besuchern (I. und II. Welle). Zusammenfassender Bericht, Band 4. Dezember 1988
- INFRATEST KOMMUNIKATIONSFORSCHUNG: Die DDR nach der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion. Eine repräsentative Befragung der DDR-Bevölkerung ab 18 Jahren. München 1990
- KRAUSE, A. u. a.: Generalisierung von Unsicherheit? Transformationen des ost-westdeutschen Arbeitsmarktes. In: BEST, H.; HOLTMANN, E. (Hrsg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung. Frankfurt/New York 2012, S. 222–235
- ROLLER, E.: Staatsbezug und Individualismus: Dimensionen des sozial-kulturellen Wertewandels. In: ELLWEIN, T.; HOLTMANN, E. (Hrsg.): 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland. Opladen/Wiesbaden 1999, S. 229–246

Berufsbildung von der deutschen Teilung bis zur Einheit – gemeinsame Wurzeln, verschiedene Wege



VOLKMAR HERKNER

Prof. Dr., Professor für Berufspädagogik am
Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik der
Europa-Universität Flensburg

Auch wenn die Berufsbildung in der DDR nach den grundlegenden Prinzipien des Staates – Parteilichkeit, Planwirtschaft, Zentralismus usw. – funktionierte, so war sie doch in wesentlichen Punkten mit der in der Bundesrepublik kompatibel. Wie sonst ließe sich der scheinbar geräuschlose Übergang ab 1990 von einem »sozialistischen Berufsbildungssystem« in das bundesrepublikanische erklären? Nach einem historischen Abriss des Berufsbildungssystems der DDR und einem Vergleich mit jenem der BRD wird im Beitrag verdeutlicht, dass noch immer viel Potenzial für Berufsbildungsforschung und -politik besteht, das dazu auffordert, sich mit diesem Teil deutscher Berufsbildungsgeschichte zu befassen.

Von gemeinsamen Wurzeln zur Teilung

Als im Mai 1945 der Zweite Weltkrieg in Europa mit der Niederlage Nazideutschlands endete, dachte angesichts der Probleme des Alltags zunächst niemand darüber nach, wie berufliche Bildung nun zu gestalten sei. Doch alsbald gewannen Fragen des Neuaufbaus des Bildungs- und des Wirtschaftssystems und damit auch der beruflichen Bildung an Bedeutung. Zwar wurde in den vier Besatzungszonen hierbei nicht abgestimmt verfahren, doch konnte bei der Wiederaufnahme beruflicher Bildungsaktivitäten an die gleichen Traditionen angeknüpft werden. Vor allem die Ausrichtung an geordneten Lehr- und Anlernberufen sowie die kombinierte Ausbildung in Betrieben und Berufsschulen waren – ob in Ost oder West – den zunächst nur regional wirkenden Akteuren gemein. So griff man selbst in der Sowjetischen Besatzungszone (SBZ) auf die Eckpfeiler deutscher Berufsbildungsordnung zurück, die sich vor allem seit etwa 1900 im Deutschen Reich ausgebildet hatten. Eine mögliche Alternative, mit allem neu zu beginnen und ein Berufsbildungssystem nach Vorbild der jeweiligen Besatzungszone aufzubauen, wurde auch in der SBZ nicht verfolgt (vgl. für den kaufmännischen Bereich: HÜCKER 1992, S. 36, S. 40). Stattdessen wurden wie in den westlichen Besatzungszonen die gemeinsamen Wurzeln genutzt, wenn auch die ideologische Ausrichtung eine völlig andere wurde. GUSTAV GRÜNER (1975, S. 208) sprach später auch von der DDR als einem »Land mit preußisch-deutscher berufspädagogischer Tradition«. Hingegen setzte in DDR-Darstellungen die »Entwicklung einer antifaschistisch-demokratischen Berufsbildung« (Redaktionskollegium 1987, S. 316) am Ende der faschistischen Diktatur

bei null an, hatte diese doch »auch im Bereich der Berufsbildung eine materielle und geistige Verwüstung hinterlassen, die katastrophal war« (ebd.). So lesen sich derartige Beschreibungen, als sei damals mit allem völlig neu begonnen worden. Hinweise auf anknüpfungswerte Vorarbeiten finden sich in DDR-Quellen allenfalls indirekt.

Wichtige Bestimmungen für die SBZ enthielt die Verordnung über die Ausbildung von Industriearbeitern in den Berufsschulen vom 3. November 1947. Sie kamen einem Berufsbildungsgesetz bereits sehr nahe.¹ Diese Verordnung war von der Wertschätzung gegenüber der Jugend geprägt. In der Zielformulierung hieß es, dass »die Jugend im Geiste wahrer Demokratie, der Freundschaft der Völker und des Humanismus zu erziehen« sei. Elemente einer staatlichen Lenkung des Berufsnachwuchses waren hier schon enthalten. So konnten Betriebe und Verwaltungen verpflichtet werden, »eine bestimmte Zahl von Jugendlichen einzustellen oder andere Leistungen für die Berufsausbildung zu erbringen« (§ 2 Abs. 2). In den westlichen Besatzungszonen hatten hingegen die Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft – zunächst nur regional, ab 1947 auch über neu geschaffene Arbeitsstellen für den kaufmännischen und den gewerblich-technischen Bereich – die Regulierung der beruflichen Bildung übernommen. Somit könnte man meinen, dass im Westen an alte Zuständigkeiten angeknüpft wurde, während in der SBZ und der späteren DDR durch die Aufsicht von öffentlicher Verwaltung bzw. Staat neue Wege gegangen wurden. Allerdings hatte es ab 1933 im Deutschen Reich durch die starke Symbiose von Wirtschaft und Staat bereits eine erhebliche staatliche Einflussnah-

¹ Hierbei lohnt durchaus ein Vergleich mit dem heute geltenden BBiG.

me gegeben, wenn auch die Zuständigkeit formal bei den Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft lag.

Berufsbildung während der Teilung – Einige Schlaglichter zu Entwicklungen in der DDR

Während sich in der Bundesrepublik der 1950er-Jahre die Selbstverwaltung der Wirtschaft restaurierte, über alle Belange der beruflichen Bildung entschied und den Staat lediglich in Fragen der Beschulung von Lehrlingen beteiligte, wurden in der DDR in jener Zeit die Grundlagen der neuen Ordnung geschaffen. Es ging zunächst darum, einen entsprechenden Staats- und Machtapparat zu installieren, der für die Planung und Steuerung der beruflichen Bildung zuständig war. Dass dieser Prozess nicht gradlinig verlief, wird z. B. an der wechselnden ministeriellen Zuständigkeit deutlich. So gab es in den 1950er-Jahren kurzzeitig sogar ein Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung. Für die Aufbauphase war zudem die Rekrutierung des Ausbildungspersonals sehr wichtig, musste doch durch dieses und die SED-Nachwuchskaderschmiede Freie Deutsche Jugend (FDJ) die neue, sozialistische Ideologie transportiert werden.

In den 1960er- und 70er-Jahren kann von einer Etablierung der DDR-Berufsbildung gesprochen werden. Wichtigstes Ereignis stellt die Verabschiedung des Bildungsgesetzes vom 25. Februar 1965 dar, in dem die Berufsbildung ein eigenes Kapitel erhielt. Ein eigenständiges DDR-Berufsbildungsgesetz hat es nicht gegeben. Doch durch diese Einordnung war klargestellt, dass Berufsbildung als Form der Bildung zu verstehen und das Ministerium für Volksbildung zuständig war. Zugleich stellte das Gesetz die Basis für das »einheitliche sozialistische Bildungssystem« dar, in das die Berufsbildung integriert war (vgl. Abb.). Hierbei spielten Berufsorientierung und -beratung, speziell durch die allgemeinbildende Polytechnische Oberschule (POS), eine zentrale Rolle.

Die Verfassung der DDR vom 9. April 1968, die sogenannte »sozialistische Verfassung«, beeinflusste die Berufsbildungspolitik. Darin hieß es: »Alle Jugendlichen haben das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen.« (Art. 25 Abs. 4)² Die politische Intention war, die Zahl der Un- und Angelernten zu minimieren. Anlernberufe wurden – wie mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 wenig später auch in der BRD – abgeschafft. Lernschwächere erhielten nach der achten Klasse die Möglichkeit, in längerer Lehrzeit einen gesonderten Facharbeiterberuf zu erlernen. Für leistungsstärkere Jugendliche wurde hingegen ab 1960 für

rund fünf Prozent eines Jahrgangs³ die Berufsausbildung mit Abitur (BmA) als zweite Möglichkeit neben der erweiterten Oberschule (EOS) offeriert, um zum Abitur zu gelangen. Die BmA gilt bis heute als das berufsbildungspolitisch erfolgreichste Projekt der DDR, mit dem die Überwindung des Gegensatzes zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung angegangen wurde. Weniger bekannt ist, dass ein komplementäres Vorhaben – »Abitur mit Beruf« für Schüler/-innen der EOS – relativ schnell wieder aufgegeben wurde (vgl. z. B. HÜCKER 1992, S. 23).

Während in der BRD in den 1960er- und 70er-Jahren die Debatten über Bildungsreformen und -gerechtigkeit hochschlugen, hatten in der DDR formal alle Bürger/-innen das gleiche Recht auf (berufliche) Bildung. Unterschiede im Zugang, etwa zwischen Mädchen und Jungen, wurden abgebaut.⁴ In der Praxis zeigten sich aber Bevorzugungen und Benachteiligungen aufgrund parteilicher bzw. gesellschaftlicher Präferenzen (Mitgliedschaft in SED, FDJ etc.). Die »gewöhnliche« zweijährige Berufsausbildung nach Abschluss der zehnten Klasse absolvierten etwa 75 Prozent eines Jahrgangs. Für »besondere« Berufsausbildungsgänge blieb der Besuch von Fachschulen und Instituten der Lehrerbildung (vgl. GRÜNER 1975, S. 28). Sehr wenige Jugendliche, die nicht den Abschluss der achten Klasse der POS schafften, absolvierten nur eine »Teilausbildung« (vgl. ebd., S. 31).

Ab 1967/68 wurde versucht, mit dem Konstrukt der Grundberufe einer zu frühen Spezialisierung vorzubeugen. Ähnliche Diskussionen gab es ab Anfang der 1970er-Jahre im Kontext der beruflichen Grundbildung und der Stufenausbildung auch in der BRD.

Die Facharbeiterberufe wurden in einer »Systematik« erfasst und »planmäßig« entwickelt. Dazu wurden Ausbildungsunterlagen als Ordnungsmittel herausgegeben, an deren Erarbeitung Berufsfachkommissionen beteiligt waren. Diese setzten sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Ministerien, der Industrie, der Gewerkschaft, der FDJ sowie aus erfahrenen Lehr- und Ausbildungskräften zusammen, die für den jeweiligen Beruf ausgewiesen waren. Insgesamt sank – ähnlich wie in der BRD – die Zahl der Facharbeiterberufe vor allem zwischen 1949 und 1970 erheblich.

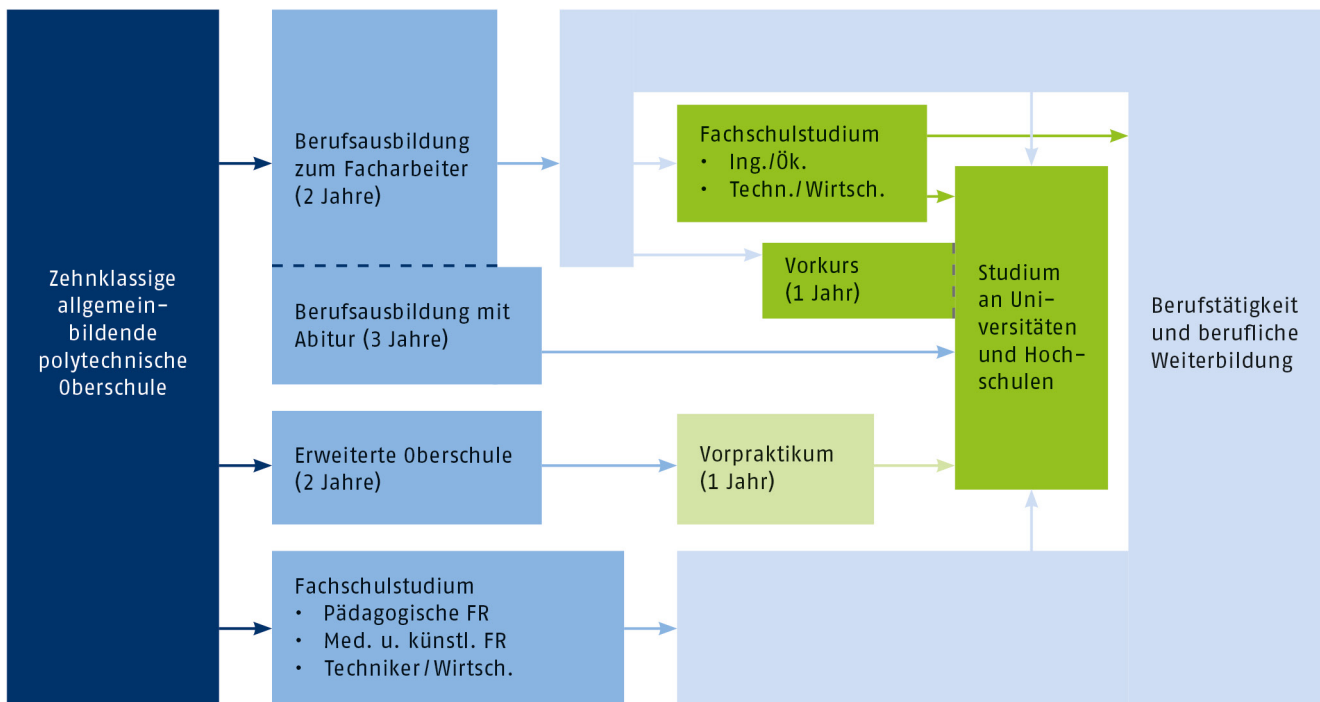
³ RUDOLPH (1990 a, S. 6) spricht von 11.000 Schulabgängerinnen und Schulabgängern jährlich und für 1987 von »etwa 6 Prozent aller Aufnahmen in die Berufsausbildung«.

⁴ Generell war die Emanzipation von Frauen in der DDR-Gesellschaft ein wichtiger Baustein der Sozialpolitik. So war die Berufstätigkeit der Frau – im Gegensatz zur Situation in der BRD – der Normalfall. Dementsprechend wurde auch die berufliche Aus- und Weiterbildung von Frauen als Normalität angesehen. Mädchen wurden u. a. durch polytechnischen Unterricht in der POS auch für technische Berufe und Studiengänge sensibilisiert.

² Zu Diskussionen und Änderungen dieses Verfassungsartikels kam es erst in der »Wendezeit« ab 1990. Das Recht, einen Beruf zu erlernen, war indes bereits im Bildungsgesetz von 1965 enthalten (§ 32 Abs. 1).

Abbildung

Einheitliches sozialistisches Bildungssystem der DDR: Bildungswege



Quelle: in Anlehnung an RUDOLPH (1990 a, S. 2)

In der Spätphase der DDR sollten von der beruflichen Bildung verstärkt neue technologische Entwicklungen aufgegriffen werden. Mit einer »technischen Grundlagenausbildung« sollte – neben eigens hierfür geeigneten Facharbeiterberufen – die nachwachsende Generation befähigt werden, den »wissenschaftlich-technischen Fortschritt« zu meistern. Allerdings war die DDR-Berufsbildung inzwischen auch ideologisch verhärtet. Ziel berufspädagogischer Bemühungen war die »allseits entwickelte sozialistische Persönlichkeit«. Zur (fachlichen wie allgemeinen) Bildung gehörte daher stets die (sozialistische) Erziehung. Auch waren für männliche Jugendliche die »Vormilitärische Ausbildung« und für weibliche Jugendliche die Sanitätsausbildung obligatorischer Bestandteil der Lehre.

Auf gesellschaftlicher Ebene war die staatliche Planung und Lenkung der Berufsbildung das wichtigste Merkmal. Sie ging vom Ministerrat der DDR aus, dem das Staatssekretariat für Berufsbildung und diesem wiederum das Zentralinstitut für Berufsbildung (ZIB)⁵ zuarbeitete. Auf Ebene der Bezirke und Kreise waren die Räte der Bezirke bzw. Kreise zuständig.

Umgesetzt wurde die Berufsausbildung durch allgemeinbildenden, berufstheoretischen und -praktischen Unter-

richt sowie eine Berufspraxis, die in Unterweisungen oder Einsätzen unmittelbar in der Produktion erfolgte. Als Lernorte dienten Betriebsberufsschulen als »grundlegender Typ der Einrichtungen der Berufsausbildung« (RUDOLPH 1990 a, S. 4), Betriebsschulen sowie – für Lehrlinge kleinerer Betriebe bzw. in Splitterberufen – Kommunale Berufsschulen für Berufstheorie und -praxis, aber auch die betrieblichen Einsatzorte selbst. Das Lehrlingswohnheim galt als weiterer Lernort, da auch hier erzieherisch-ideologisch gewirkt werden konnte.

Ende der Teilung – Vom Vergehen der DDR-Berufsbildung

In der End- und Auflösungsphase der DDR wurde zunächst versucht, das bestehende System zu entideologisieren und zu reformieren. Zwar gab es im Winter 1989/90 Gespräche über eine (gleichberechtigte) Zusammenarbeit zwischen dem BiBB und dem ZIB⁶ sowie einen Austausch zwischen Berufsbildungsforschern. Auch einige westdeutsche Politiker/-innen äußerten sich – die ideologische Erziehung der Jugendlichen ausnehmend – durchaus lobend über das DDR-Berufsbildungssystem, sodass der Eindruck ent-

⁵ Das ZIB existierte unter verschiedenen Namen seit 1950. Damit hatte die außeruniversitäre staatlich-institutionalisierte Berufsbildungsforschung der DDR gegenüber der BRD einen Vorsprung von 20 Jahren. Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, später Bundesinstitut für Berufsbildung, wurde erst 1970 gegründet.

⁶ Siehe hierzu z. B. das in der ZIB-Zeitschrift »Forschung zur Berufsbildung« (24. Jg., 1990, Heft 2, S. 89f.) veröffentlichte gemeinsame Protokoll vom 4. Januar 1990 sowie den Bericht von VALENTIN GRAMLICH in der gleichen Ausgabe (S. 90) über den Besuch einer Delegation des ZIB am 2. Februar 1990 am BiBB.

stehen konnte, zumindest einige Elemente hätten Chancen auf eine Zukunft gehabt (vgl. HÖLTERHOFF 2014, S. 73 f.). Der letzte Direktor des ZIB, WOLFGANG RUDOLPH, nannte explizit die

- Berufsfachkommissionen,
- Betriebsberufsschulen,
- engere Verzahnung zwischen theoretischer und praktischer Berufsausbildung und
- Berufsausbildung mit Abitur (vgl. RUDOLPH 1990b, S. 193).

Doch der Zug der Einheit rollte über solche Worte mit einem hohen Tempo hinweg. Noch vor dem Beitritt der fünf neuen Bundesländer zur BRD am 3. Oktober 1990 übernahm die noch bestehende DDR am 12. Juli 1990 die Handwerksordnung und am 19. Juli 1990 das bundesdeutsche Berufsbildungsgesetz. Schnell waren auch die positiven Überbleibsel der DDR-Berufsbildung beseitigt. Ende 1990 wurde schließlich das ZIB aufgelöst; ein Teil der Beschäftigten wurde in das BIBB integriert.

Die letztlich wohl wichtigsten Umstellungen im Sommer 1990 waren der nunmehr überwiegend privatwirtschaftlich orientierte Ausbildungsstellenmarkt, andere Kompetenzstrukturen im berufsschulischen Bereich sowie Änderungen in den Prüfungshoheiten, wobei in den neuen Ländern zuständige Stellen erst eingerichtet werden mussten. Besonders durch die überwiegend durch Kombinate-, d. h. Großbetriebe geprägte Ausbildung in der DDR hatte der ökonomische Zusammenbruch im sich auflösenden Wirtschaftssystem gravierende Folgen für den nun »eigentlich« freien Ausbildungsstellenmarkt (vgl. TROLTSCH/WALDEN/ZOPF 2009, S. 3; GRÜNERT in diesem Heft). So konnte im Osten ein duales System nur mit erheblichen Subventionen aufgebaut werden. Hingegen bereitete z. B. der Übergang von DDR-Facharbeiter- zu BRD-Ausbildungsberufen kaum Probleme.

Versuch eines Vergleichs der Berufsbildungssysteme Ost und West⁷

Bei einem Vergleich der beiden Systeme zeigen sich viele Ähnlichkeiten, allerdings – neben unterschiedlichen Termini – auch Differenzen (vgl. Tab.).

Oft wird gefragt, ob die DDR ein duales Modell hatte, weil die Ausbildung in Theorie und Praxis vorwiegend in den Betriebsberufsschulen stattfand. Zum dualen System der BRD fehlten zudem die Kompetenzteilung zwischen Betrieb (Bund) und Schule (Land) sowie die grundsätzlich bestehende Freiheit zwischen den Vertragsparteien. Ein

DDR-Jugendlicher bewegte sich ebenso wie ein Betrieb nicht auf einem völlig freien Markt des Aussuchens. Der Staat griff in das Geschehen lenkend ein. Dazu wurde durch den zuständigen Rat des Kreises ein zentrales Verzeichnis herausgegeben, in dem alle verfügbaren Lehrstellen aufgelistet waren. Vor allem Kombinatebetriebe konnten aufgefordert werden, Lehrstellen über den Eigenbedarf hinaus bereitzuhalten. Mit welchem Betrieb der Jugendliche einig wurde, war hingegen nicht vorgeschrieben.

Gleichwohl haben sich – unabhängig von unterschiedlichen ideologischen Ausrichtungen – Ähnlichkeiten im Verlauf der rund 40-jährigen Teilung erhalten oder parallel entwickelt. So sah HEGELHEIMER schon 1972 (S. 20) »in den allgemeinen Zielvorstellungen auch starke Übereinstimmungen«, die er in den Zielen Berufsqualifikation, lebenslanges Lernen und Flexibilität bzw. Disponibilität konkretisierte. Gemein war beiden Staaten die im internationalen Vergleich hohe Wertschätzung, die der nicht-akademischen beruflichen Bildung – traditionell – entgegengebracht wird. Letztlich haben insbesondere die Ausrichtung am Berufskonzept und damit die Festschreibung der wesentlichen Ausbildungsfaktoren in Ordnungsmitteln sowie die Dualität von berufspraktischem und -theoretischem Lernen dafür gesorgt, dass der bundesrepublikanische Rahmen – ungeachtet einiger Detailbesonderheiten – 1990 relativ geräuschlos über die Berufsbildung in den »neuen« Bundesländern gestülpt werden konnte.

Trennung in der Einheit? Lernpotenziale auch nach 25 Jahren

Auch 25 Jahre nach dem Ende der DDR bestehen zwischen den »alten« und »neuen« Bundesländern deutliche Unterschiede. Im Datenreport zum Berufsbildungsbericht werden daher immer noch Zahlen für West- und Ostdeutschland getrennt ausgewiesen. Zuweilen wird behauptet, im Osten sei das duale System angesichts wirtschaftlicher Probleme und staatlicher Subventionen nie wirklich angekommen (vgl. z. B. TROLTSCH/WALDEN/ZOPF 2009, S. 7, S. 12 f.). Hingegen kann man dort oft bessere Bedingungen für eine Lernortkooperation vorfinden, u. a. weil Ausbildungsbetrieb und berufsbildende Schule zuweilen einst in einem Kombinat vereint waren. Auch hat sich in den neuen Bundesländern eine spezielle Landschaft überbetrieblicher Bildungsstätten entwickelt (vgl. exemplarisch FRANKE/KÖHLMANN-ECKEL in diesem Heft).

Ungeachtet dessen können drei Elemente aus der DDR-Berufsbildung hervorgehoben werden, die – zuweilen unter neuen Namen – derzeit eine Renaissance erleben:

- Das in der Verfassung der DDR festgeschriebene Recht auf Ausbildung lebt durch die Allianz für Aus- und Weiterbildung in ähnlicher Form als »Ausbildungsgarantie« wieder auf.

⁷ Systemvergleiche zwischen der Berufs(aus)bildung der DDR und der BRD hat es – im Übrigen von beiden Seiten – bereits gegeben, als es die DDR noch gab (vgl. z. B.: HEGELHEIMER 1972).

Tabelle

DDR- und BRD-Berufsbildungssystem in einem Prinzip-Vergleich

	DDR	BRD
Strukturelle Aspekte	duale Ausbildung (Praxis und Theorie)	duales System (Betrieb und Schule)
gesetzliche Grundlage	Bildungsgesetz (1965)	Berufsbildungsgesetz (1969)
Grundrecht	Recht und Pflicht zur beruflichen Ausbildung	weder Recht noch Pflicht der Nachfrager und Betriebe
Grundprinzip	freiwillige Abschlüsse zwischen Lehrlingen und Betrieben; ergänzend wird vom Staat nachgesteuert	freiwillige Abschlüsse zwischen Auszubildenden und Ausbildenden
Grundproblem	Alle Jugendlichen – auch unwillige und sehr leistungsschwache – sollen in eine Berufsausbildung münden.	Wird kein Vertragspartner gefunden, bleiben Interessierte ohne Ausbildung bzw. Betriebe ohne Auszubildende; alternativ staatlich geförderte Bildungsprogramme.
Konzeptionell-organisatorische Aspekte	zentral, staatlich gesteuert	kompetenzgeteilt, korporatistisch
Grundordnung	Berufsprinzip; Ausbildung nach republikweit geregelten, einheitlichen Ordnungen (Theorie und Praxis)	Berufsprinzip; Ausbildung nach bundesweit geregelten Ordnungen (Betrieb und Schule)
Ordnungsarbeit	koordiniert vom Staatssekretariat für Berufsbildung; erarbeitet unter Mitwirkung von dauerhaft eingerichteten Berufsfachkommissionen für jeden einzelnen Facharbeiterberuf	koordiniert vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der KMK, erarbeitet von Sachverständigengremien, die jeweils zur Neuordnung eines Ausbildungsberufs eingerichtet werden
Aufsicht über Berufsausbildung und Prüfung	Rat des Kreises (bei Bezirksstädten: Rat der Stadt), d. h. staatlich	zuständige Stellen, i. d. R. Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft (Kammern)
berufspädagogische Fachkräfte	universitär ausgebildete Lehrkräfte für den berufstheoretischen sowie an Ingenieur- und Fachschulen (später: auch Universitäten) ausgebildete Lehrkräfte für den berufspraktischen Unterricht	universitär ausgebildete Lehrkräfte für Unterricht an berufsbildenden Schulen sowie nach Ausbilder-Eignungsverordnung fortgebildete Ausbilder/-innen für betriebliche Ausbildung
Einmündungen in Berufsbildung	Regelform für ca. 75 Prozent einer Alterskohorte	Regelform für ca. 65 Prozent einer Alterskohorte (inzwischen abnehmend)

- Die Berufsausbildung mit Abitur findet unter dem Begriff der »Doppelqualifikation« zunehmend Eingang in den Fachdiskurs.
- Die Potenziale von Berufsfachkommissionen als berufsspezifische Expertengruppen wurden und werden in der Ordnungsarbeit unter dem Begriff der Berufsfachgruppen immer wieder diskutiert (vgl. BRÖTZ/JACOB/HAGENHÖFER in diesem Heft).

Angesichts der nach wie vor bestehenden Herausforderungen im deutschen (Berufs-)Bildungssystem (z.B. Durchlässigkeit der Bildungswege, Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung, Zugang zur Ausbildung, Inklusion) kann die Beschäftigung mit dem Berufsbildungssystem der DDR noch immer Impulse für aktuelle Fragen der Berufsbildungsforschung und -politik geben. ◀

Literatur

- GRÜNER, G.: Berufsausbildung in den sozialistischen Staaten. Weinheim/ Basel 1975
- HEGELHEIMER, A.: Berufsausbildung in Deutschland. Ein Struktur-, System- und Reformvergleich der Berufsausbildung in der Bundesrepublik und der DDR. Frankfurt a. M. 1972
- HÖLTERHOFF, D.: Berufsbildende Schulen in den ostdeutschen Ländern am Neuanfang. Paderborn 2014
- HÜCKER, F.-J.: Entwicklungslinien im Berufsbild des kaufmännisch-ökonomischen Facharbeiters in der Deutschen Demokratischen Republik (1949–1990). Frankfurt a. M. u. a. 1992
- REDAKTIONSKOLLEGIUM: Berufspädagogik. Berlin 1987
- RUDOLPH, W.: Die Berufsbildung in der Deutschen Demokratischen Republik (Eine Systemdarstellung). Luxemburg 1990 a
- RUDOLPH, W.: Berufsbildung in der Umgestaltung. In: Forschung zur Berufsbildung, 24 (1990 b) 5, S. 193–198
- TROLTSCH, K.; WALDEN, G.; ZOPF, S.: Im Osten nichts Neues? BIBB-Report, Nr. 12, Bonn 2009

25

Zeitzeugen erinnern sich

Der Weg zur Rechtsanpassung in der Berufsbildung

BWP Herr Ressel, Sie haben als Referent im damaligen DDR-Bildungsministerium 1990 in der Arbeitsgruppe zur Rechtsanpassung auf dem Gebiet der beruflichen Bildung mitgearbeitet. Können Sie sich erinnern, wann diese Arbeiten begonnen haben und welche Ziele verfolgt wurden?

RESSEL Ja natürlich, ich erinnere mich an diese aufregende Zeit noch ganz genau. Die Umsetzung der Grundsätze und Ziele des Staatsvertrags über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion im Frühsommer 1990 verlangte eine schnelle Anpassung des Berufsbildungsrechts bis zum Beginn des Ausbildungsjahrs am 1. September 1990. Hierzu trafen sich Experten des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft und des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft der DDR vom 5. bis 8. Juni 1990 in Bonn. Entsprechend dem engen Zeitplan entstand in diesen vier Tagen vom sprichwörtlichen weißen Blatt Papier der erste Entwurf eines Artikelgesetzes zur Übernahme des Berufsbildungsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland durch die ehemalige DDR.

Drei Ziele standen im Mittelpunkt: Erstens mussten bis zum 1. September 1990 die rechtlichen Voraussetzungen für die strukturelle Umstellung der Berufsausbildung in der noch existierenden DDR geschaffen werden, damit die Ausbildung in Ost- und Westdeutschland nach denselben Ausbildungsstandards erfolgen konnte. Zweitens war für Lehrlinge, die vor dem 1. September 1990 begonnen hatten, eine Regelung für den weiteren Verlauf ihrer Ausbildung einschließlich der Prüfungsvorschriften erforderlich. Drittens war eine besondere Regelung für die Lehrlinge notwendig, die eine Berufsausbildung mit Abitur absolvierten.

BWP Gab es hierzu irgendwelche Vorarbeiten?

RESSEL Aus meiner Sicht gab es zwei wichtige Grundlagen für uns: einerseits die Überlegungen, dass die deutsche Einheit auf der Grundlage des Art. 23 des Grundgesetzes vollzogen werden sollte, und andererseits, dass Fachexperten des BIBB und des ehemaligen Zentralinstituts für Berufsbildung einen inhaltlichen Abgleich der Ausbildungsberufe und Facharbeiterberufe erarbeitet hatten.

BWP Nach nur sechs Wochen und rechtzeitig zu Beginn des neuen Ausbildungsjahrs wurden das »Gesetz über die Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland durch die Deutsche Demokratische Republik – IGbBiG –« und das »Gesetz über Berufsschulen«

HARALD RESSEL

Dipl.-Ing.-Päd., Referent im Referat
»Wissenschaftlicher Nachwuchs,
wissenschaftliche Weiterbildung«
im BMBF



am 19. Juli 1990 von der Volkskammer beschlossen. Doch waren sie nicht von langer Dauer.

RESSEL Das ist richtig! Die deutsche Einheit kam dann sehr schnell, aber unsere Arbeit war deshalb nicht umsonst, denn sie war ja bereits auf die kommende deutsche Einheit ausgerichtet. So wurden z. B. die Regelungen zur Frage der Gleichstellung von Prüfungszeugnissen der Berufsausbildung direkt in den Artikel 37 Abs. 3 des Einigungsvertrags übernommen. Darüber hinaus waren einige Übergangsregelungen nach Maßgabe des Einigungsvertrags für den Aufbau der Strukturen des dualen Systems in den neuen Ländern eine wichtige rechtliche Grundlage.

BWP Wenn Sie heute zurückblicken, welches Resümee ziehen Sie nach 25 Jahren?

RESSEL Als jemand, der unmittelbar in dieser einmaligen historischen Zeit direkt an der Gestaltung der Prozesse beteiligt war und nunmehr 25 Jahre im BMBF tätig ist, kann ich mit gutem Gewissen sagen: Wir haben es im Grundsatz im Jahr 1990 völlig richtig angepackt. Natürlich gab es wegen der Schließung vieler Betriebe in den neuen Ländern auch Probleme bei der Versorgung mit Ausbildungsplätzen. Aber durch die Sonderprogramme des Bundes und der Länder für zusätzliche Ausbildungsplätze konnte den jungen Menschen eine berufliche Perspektive gegeben werden. Nicht zuletzt haben die Übergangsregelungen und die Regelungen im Einigungsvertrag zur Frage der Anerkennung der Berufsabschlüsse auch dazu beigetragen, dass die vielen gut qualifizierten Fachkräfte, die wegen der schlechten Arbeitsmarktlage in die westlichen Bundesländer gegangen sind, dort schnell Fuß fassen konnten. Zusammenfassend kann man daher von einer Erfolgsgeschichte für die Fachkräfte sprechen.

(Interview: Christiane Jäger)

Zeitzeugen erinnern sich

Abgleich der Ausbildungs- und Facharbeiterberufe

BWP Nach der Wende mussten bundesrepublikanische Ausbildungsberufe und Facharbeiterberufe der DDR einander vergleichbar zugeordnet werden. Sie waren damals als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentralinstitut für Berufsbildung in diesem Bereich tätig. Welche Herausforderungen waren dabei zu meistern?

MUCKE Es ging in erster Linie darum, den Berufsschulen und Betrieben in der DDR Hilfestellungen für Veränderungen bzw. den Abschluss von Lehrverträgen zu geben. Zudem sollte eine Grundlage für die Entscheidung geschaffen werden, nach welchen vergleichbaren Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen künftig ausgebildet werden könnte. Auch die Kammern oder Arbeitsämter benötigten für ihre Beratungsarbeit Unterstützung. Die besondere Herausforderung lag darin, ausschließlich anhand der Aktenlage, ohne eine direkte Rückkopplungsmöglichkeit mit den Verantwortlichen im BIBB, die Details der einzelnen Berufe vergleichend zu beurteilen. Mit einiger Verwunderung nahmen wir zur Kenntnis, dass für den Vergleich zum Teil noch bundesrepublikanische Berufsbeschreibungen vorlagen, die aus den 1930er-Jahren stammten; ein Umstand, der den unterschiedlichen Verfahrensweisen bei der Aktualisierung von Berufsbildern geschuldet war. Nicht unerwähnt sollte auch bleiben, dass zweijährige ostdeutsche Berufsbilder mit dreijährigen westdeutschen Berufsbildern zu vergleichen waren, was allerdings – wider Erwarten – beim inhaltlichen Vergleich keine Probleme bereitete.

BWP Wie sind Sie bei dem Vergleich vorgegangen?

MUCKE Ausgehend von der Systematik der Ausbildungsunterlagen und der Berufsbilder der etwa 370 Facharbeiterberufe der DDR und der uns damals vorliegenden Unterlagen des BIBB, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Bundesanstalt für Arbeit haben wir jedes Berufsbild nach der inhaltlichen Ausrichtung analysiert. Danach war die Entscheidung zu treffen, ob eine direkte, teilweise oder keine Zuordnung möglich ist. Zumeist konnten wir eine direkte Zuordnung feststellen, in einigen Fällen nur teilweise. Es gab auch die Fälle, in denen wir mehrere vergleichbare Ausbildungsberufe gefunden haben. Im Ergebnis wurde eine Grundlage dafür geschaffen, dass die beiden unterschiedlichen Berufsbildungssysteme aufeinander abgestimmt werden konnten. Die Ergebnisse sind 1990 in einer Sonderveröffentlichung des ZIB und des BIBB unter dem Titel »Facharbeiterberufe der Deutschen Demokratischen Republik und zugeordnete

KERSTIN MUCKE

Dipl.-Ing.-Päd., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB, derzeit abgeordnet ins Referat
Wissenschaftlicher Nachwuchs,
wissenschaftliche Weiterbildung
im BMBF



te vergleichbare Ausbildungsberufe der Bundesrepublik Deutschland« dokumentiert worden.

BWP In welcher Weise wurden Besonderheiten bei der Qualifikation des Ausbildungspersonals berücksichtigt?

MUCKE Die Ausbildung der Berufsschullehrer war in der DDR aus meiner Sicht sehr breit aufgestellt und gut organisiert. So gehörten z. B. ab dem zweiten Semester Einsätze in der Berufsschule zum Studienprogramm. Mit Abschluss des Studiums an der Universität waren die Absolventen in dem jeweiligen Fachgebiet gut ausgebildete Lehrer mit der Höchststundenzahl. Ein Referendariat erübrigte sich. Umso weniger war zu verstehen, dass dieser Abschluss in den meisten Bundesländern nicht anerkannt wurde, sondern ein weiteres (Zusatz-)Studium gefordert wurde, um als vollwertige Lehrkraft in einer Berufsschule tätig zu werden. Und das bei dem damals viel beklagten Berufsschullehrermangel in der Bundesrepublik!

BWP Welche Erkenntnisse und Erfahrungen aus dieser Zeit sind auch heute noch von Interesse, wenn es um den Vergleich und die Anerkennung von Qualifikationen geht?

MUCKE Wichtig für jegliche Vergleiche ist eine ausreichende Informationsgrundlage über das, was eine bestimmte Qualifikation oder ein Bildungsabschluss ausmacht. Insofern sollten die Verantwortlichen im Bildungsbereich Transparenz über die »Inhalte« ihrer Bildungsangebote sicherstellen und auch ihre Absolventen stets mit aussagekräftigen Dokumenten ausstatten. Letzteres wäre auch für Arbeitszeugnisse u. Ä. denkbar. Wenn ersichtlich wird, welche Lernergebnisse (Wissen, Fertigkeiten, Kompetenzen) die Absolventen vorweisen können, dann wird die Anerkennung im Sinne von Zugang bzw. die Anrechnung im Sinne von Verkürzung oder Erleichterung einfacher.

(Interview: Christiane Jäger)

Tertiarisierung der Berufsausbildung

Berufsstrukturelle Veränderungen für Männer und Frauen nach der Wiedervereinigung



STEPHAN KROLL

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
»Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung« im BIBB

Der rasante Transformationsprozess der Berufsausbildung im Rahmen der Wiedervereinigung – gestartet mit der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes für die DDR zum 1. September 1990 – hatte nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf die Berufsbildungspraxis in den neuen Bundesländern, sondern rückblickend auch weitreichende berufsstrukturelle Veränderungen zur Folge. Wie diese Entwicklungen im Hinblick auf die Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung aussehen und welche unterschiedlichen Auswirkungen sich für Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland daraus ergeben, wird in diesem Beitrag untersucht.

Tertiarisierung in Ost und West

Als nach dem Mauerfall 1989 die beiden deutschen Berufsbildungssysteme die Chance hatten zusammenzuwachsen, war dies ein steiniger Weg. »Es waren eben nicht zwei gleiche ›Duale Systeme‹ der Berufsbildung in Ost und West, und die kritiklose Übernahme des westdeutschen Berufsbildungsgesetzes (BBiG) durch die Volkskammer der DDR führte nicht ›über Nacht‹ zu einer gesamtdeutschen Berufsbildung« (GUDER/SCHMIDT/PÜTZ 2010, S. 85).

Neben den berufsstrukturellen Veränderungen – insbesondere im Hinblick auf die Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung, also den Wandel von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft – wird im weiteren Verlauf analysiert, inwieweit der Prozess der Tertiarisierung bei Männern und Frauen in Ost und West unterschiedlich verlaufen ist.

Der Dienstleistungssektor hatte bereits seit den 1980er-Jahren in der Bundesrepublik Deutschland eine zunehmend dominierende Rolle im Beschäftigungssystem übernommen (vgl. WALDEN 2007). Diese Entwicklung ist auch bei den Dienstleistungsberufen der dualen Berufsausbildung zu beobachten. So steigt in Westdeutschland seit Anfang der 1980er-Jahre der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Dienstleistungsberufen nahezu stetig. 1984 wurden in Westdeutschland erstmalig mehr neue Ausbildungsverträge in Dienstleistungsberufen (50,8 %) als in Produktionsberufen (49,2 %) geschlossen. Diese Entwicklung hat sich bis heute fortgesetzt, sodass die Dienstleistungsberufe im Berichtsjahr 2013 in Westdeutschland mit rd. 60 Prozent den höchsten Anteilswert

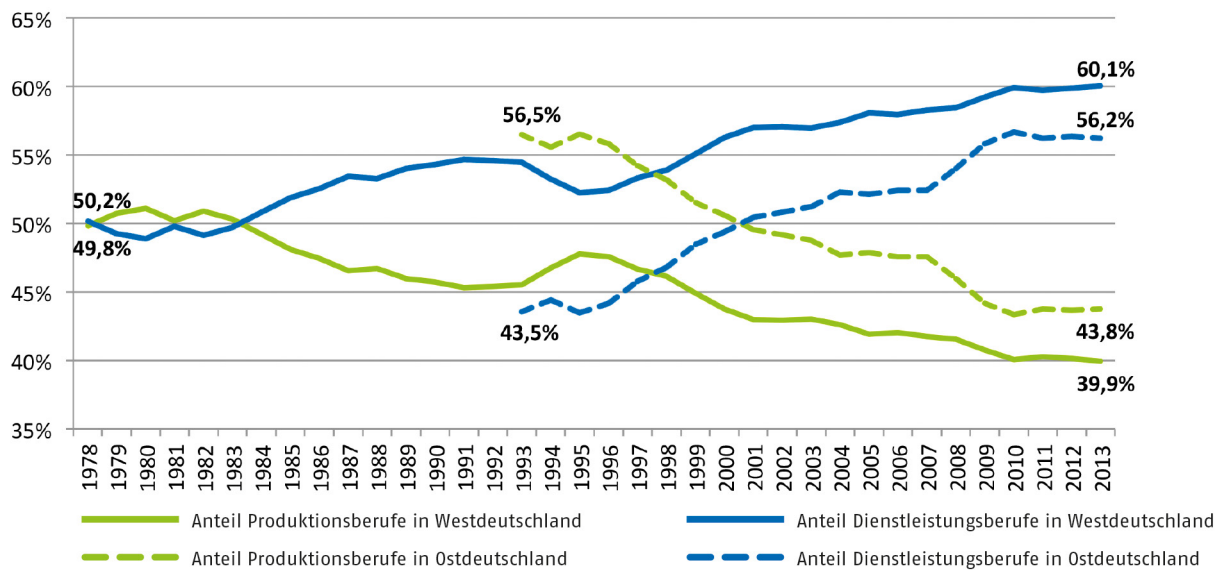
Klassifikation von Produktions- und Dienstleistungsberufen

Im Beitrag wird die Gliederung nach Produktions- und Dienstleistungsberufen auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB) des Jahres 1992 (vgl. Statistisches Bundesamt 1992) vorgenommen. Entsprechend der Konzeption des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) werden die Produktionsberufe (Landwirtschaft, Bergbau und Fertigungsberufe) von den primären und sekundären Dienstleistungsberufen abgegrenzt (vgl. WOLFF 1990, S. 64). Als sekundäre Dienstleistungstätigkeiten werden Tätigkeiten zusammengefasst, die auch als »Kopf- oder Wissensarbeit« bezeichnet werden; es handelt sich um Berufe mit den Tätigkeitsschwerpunkten Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Pflegen, Beraten, Lehren und Publizieren (vgl. KUPKA/BIERSACK 2005). Unter die primären Dienstleistungsberufe fallen Berufe mit den Tätigkeitsschwerpunkten Handels- und Bürotätigkeiten sowie allgemeine Dienste wie Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren (vgl. UHLY 2007; HALL 2007). Eine ausführliche Zuordnung der Berufsgruppen zu Produktions-, primären und sekundären Dienstleistungen auf der Basis der Berufskennziffern ist dem BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 zu entnehmen (vgl. BIBB 2015).

seit Erfassung in der Berufsbildungsstatistik erreicht haben (vgl. Abb. 1). Damit liegt der Dienstleistungsanteil in der dualen Berufsausbildung zwar immer noch unter dem auf dem Arbeitsmarkt, wo 2013 beinahe drei Viertel der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich tätig waren. Nichtsdestotrotz tendiert auch die berufsstrukturelle Entwicklung in der dualen Berufsausbildung deutlich hin zur Dienstleistungs- und Wissensökonomie (vgl. WALDEN 2007). Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft zeigt sich auch – allerdings in einem deutlich kürzeren Zeitraum – nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland. Die Berufsausbildung war hier zu Beginn der 1990er-Jahre stark

Abbildung 1

Anteile der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen (Westdeutschland 1980–2013/Ostdeutschland (inklusive Berlin) 1993–2013)



Quelle: »Datenbank Auszubildende« des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.)

durch die Produktionsberufe geprägt. 57 Prozent der neuen Ausbildungsverträge wurden im Berichtsjahr 1993 in Ostdeutschland noch in Produktionsberufen geschlossen. Dies veränderte sich in den darauffolgenden Jahren rasant, sodass bereits wenige Jahre später, im Berichtsjahr 2001, die Anteile zugunsten der Dienstleistungsberufe (50,4 %) kippten. Letztendlich haben sich die Verhältnisse innerhalb der letzten zwanzig Jahre nahezu umgekehrt. Lag der Anteil der Produktionsberufe im Berichtsjahr 1993 noch bei 57 Prozent, so sind im Jahr 2013 die Dienstleistungsberufe mit 56 Prozent an die Stelle der Produktionsberufe getreten. Damit haben sich die Verhältnisse in Ostdeutschland denen in Westdeutschland in einem relativ kurzen Zeitraum angeglichen.

Männer »drängen« in den Dienstleistungsbereich

Betrachtet man in einem weiteren Schritt die Bereiche der Produktions- sowie primären und sekundären Dienstleistungsberufe differenziert nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland, zeigen sich stark unterschiedliche Entwicklungen. Zu berücksichtigen ist bei einem derartigen Vergleich, dass sich die berufliche Ausbildung in der DDR nicht maßgeblich an den Interessen der Jugendlichen orientierte, sondern vorwiegend an regionalen Bedarfsstrukturen (vgl. SCHÄFER 1990). Auf der anderen Seite war und ist auch in Westdeutschland die »Berufswahl« nicht unabhängig vom Angebot und nicht jeder junge Mensch erhält einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf. Die kom-

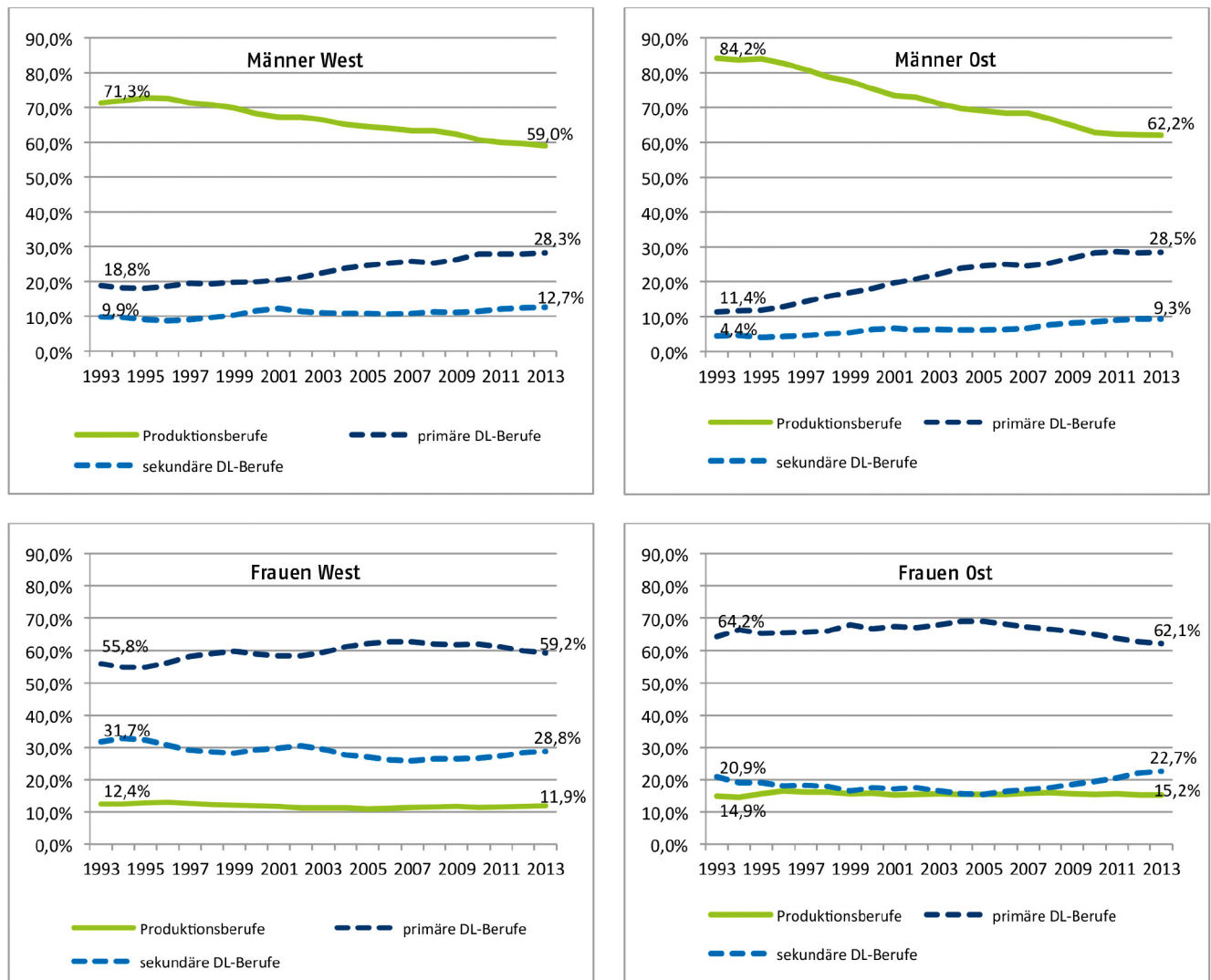
menden Ergebnisse der Analysen sind somit auch immer im Licht dieser unterschiedlichen Ausgangspositionen zu sehen.

Auffällig ist zunächst, dass sich bei weiblichen Auszubildenden in den letzten rd. 20 Jahren keine deutlichen Verschiebungen in der Gewichtung der einzelnen Bereiche ergeben haben (vgl. Abb. 2, S. 22). Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland liegt der Frauenanteil in den Produktionsberufen im genannten Zeitraum durchgängig zwischen rd. 12 und 15 Prozent und damit auf niedrigem Niveau. Die Abbildungen bestätigen, dass weibliche Auszubildende mehrheitlich in den primären und sekundären Dienstleistungsberufen zu finden sind. Auch hier zeigen sich keine nennenswerten Veränderungen im Zeitverlauf, allerdings sind Frauen in Ostdeutschland über den gesamten Zeitraum häufiger in primären Dienstleistungsberufen beschäftigt. Demgegenüber ist der Anteil der sekundären Dienstleistungsberufe bei Frauen in Westdeutschland größer.

Bei männlichen Auszubildenden ist hingegen im Zeitverlauf ein deutlicher Wandel zu beobachten. In Ostdeutschland sinkt bei Männern der Anteil in Produktionsberufen im Beobachtungszeitraum um 22 Prozentpunkte. In Westdeutschland – wenn auch etwas schwächer – immer noch um zwölf Prozentpunkte. Dementsprechend steigt für Männer die Bedeutung des Dienstleistungssektors. Sie besetzen also zunehmend Kapazitäten in einem traditionell von weiblichen Auszubildenden dominierten Bereich, ohne dass die weiblichen Auszubildenden in andere – z. B.

Abbildung 2

Anteile der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen differenziert nach Geschlecht und West-/Ostdeutschland, 1993–2013



Quelle: »Datenbank Auszubildende« des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.)

männlich dominierte – Bereiche der dualen Berufsausbildung vorstoßen.*

Bereits im Berufsbildungsbericht aus dem Jahr 1991 hieß es: »Die Bundesregierung will erreichen, daß Frauen und Männer in der Praxis gleiche Zugangsmöglichkeiten zu allen Berufen erhalten, daß die Betriebe verstärkt junge Frauen auch in attraktiven technikorientierten Berufen ausbilden und ihnen berufliche Perspektiven eröffnen. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat 1990

* Eine im Vergleich zu Männern überproportional gestiegene Studienanfängerquote als alternative Einmündung zur dualen Berufsausbildung zeigt sich nicht. Die Studienanfängerquote ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen im Zeitverlauf gleichermaßen deutlich gestiegen (Frauen 1997: 28,9% vs. 2013: 54,3% / Männer 1997: 28,7% vs. 52,1%; vgl. Statistisches Bundesamt 2014).

die bundesweite Informationskampagne zur Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen fortgesetzt. Durch gezielte Informationen über Berufsbilder, konkrete Tätigkeiten am Arbeitsplatz und die Erfahrungen junger Frauen sollen alle Beteiligten für eine stärkere Ausbildung von Frauen in technischen Berufen motiviert werden« (vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1991).

Die Bedeutung der Technikberufe hat in Ostdeutschland auch tatsächlich seit 1993 deutlich zugenommen (1993: 18,4% vs. 2013: 25,1% aller Neuabschlüsse) und sich dem Westniveau angeglichen. Frauen konnten davon allerdings nicht in gesteigertem Maße profitieren. Ihr Anteil im Bereich der Technikberufe lag – trotz der zuvor zitierten Bestrebungen – im Jahr 2013 in Ostdeutschland mit 11,4 Prozent sogar unter dem Anteil aus dem Jahr 1993 (11,8%).

Tabelle

Vergleich der Breite des Berufsspektrums bei Männern und Frauen in Ost und West

75%* aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verteilen sich auf ...	Frauen		Männer	
	1993	2013	1993	2013
Westdeutschland	19 Berufe	19 Berufe	28 Berufe	38 Berufe
Ostdeutschland	23 Berufe	25 Berufe	21 Berufe	46 Berufe

* [+/-1%]

Anmerkung: Im Rahmen der Analysen wurde auch überprüft, ob die Zusammenfassung oder Aufsplittung einzelner Berufe möglicherweise die Ergebnisse beeinflusst. Dies ist nicht der Fall.

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); eigene Berechnungen

Auch in Westdeutschland kam es hier zu keiner positiven Entwicklung (1993: 12,5% vs. 2013: 12,0%).

Enges Berufsspektrum weiblicher Auszubildender hat Bestand

Wenn zunehmend Männer in den Dienstleistungsbereich der dualen Ausbildung einmünden und Frauen gleichzeitig in der geschlechtssegregierten Beteiligung an dualer Berufsausbildung – mit dem Fokus auf personenbezogenen Dienstleistungs- und Büroberufen – verharren, spricht dies für die These einer Erweiterung des Berufsspektrums bei den männlichen Auszubildenden und für ein gleichbleibend enges Berufsspektrum der Frauen im Zeitverlauf.

Betrachtet man die Veränderungen des Berufsspektrums im Zeitverlauf differenziert nach Geschlecht in Ost und West, zeigen sich tatsächlich die oben beschriebenen Entwicklungen. In Westdeutschland verteilen sich 75 Prozent aller von weiblichen Auszubildenden neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Jahren 1993 und 2013 auf lediglich 19 der insgesamt 329 Ausbildungsberufe (Stand: 2013). Nicht viel anders gestaltet sich die Situation bei weiblichen Auszubildenden in Ostdeutschland. Hier sind es bei einem analogen Grenzwert mit 23 Berufen im Jahr 1993 und 25 Berufen 2013 nur geringfügig mehr (vgl. Tab.). Somit beschränken sich weibliche Auszubildende in Ost und West in den letzten rd. 20 Jahren auf sehr wenige Berufe.

Bei männlichen Auszubildenden zeigen sich hingegen die erwarteten Veränderungen – insbesondere in Ostdeutschland – dort, wo der Anteilsrückgang in den Produktionsberufen und der Anstieg im Dienstleistungsbereich besonders ausgeprägt waren. Verteilten sich 1993 noch 75 Prozent aller mit männlichen Jugendlichen in Ostdeutschland neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf gerade einmal 21 Berufe, so hat sich dieser Wert bis zum Jahr 2013 mehr

als verdoppelt (46 Berufe). Ihr Spektrum hat sich damit also deutlich erweitert.

Schaut man sich auf der Einzelberufsebene beispielhaft einige stark besetzte – traditionell weiblich dominierte – Berufe aus dem Dienstleistungsbereich an, so werden die oben beschriebenen Entwicklungen nochmals deutlich. So lag 1993 in Ostdeutschland der Männeranteil bei den Kaufleuten im Einzelhandel bei 28 Prozent, gute 20 Jahre später ist dieser auf 44 Prozent angestiegen. Beinahe die Hälfte aller neuen Ausbildungsverträge wird hier also inzwischen mit Männern geschlossen. Ähnliche Entwicklungen sind auch bei den Berufen Verkäufer/-in (Männeranteil Ost 1993: 17% vs. 2013: 33 %), Friseur/-in (Männeranteil Ost 1993: 4 % vs. 2013: 12 %) sowie bei einer Vielzahl anderer Dienstleistungsberufe zu beobachten. Fand sich 1993 unter den Top-10-Berufen der Männer in Ostdeutschland nur ein Dienstleistungsberuf (an Position 9), so sind dies 2013 bereits drei (an Position 2, 5 und 8). Dies sind nur einige Beispiele, um die wachsende Bedeutung des Dienstleistungsbereichs für die männlichen Auszubildenden zu belegen.

Tertiarisierung weitet vor allem bei jungen Männern das Berufsspektrum

Der Beitrag hat zum einen gezeigt, dass sich der Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft in Ostdeutschland – analog zur Entwicklung in Westdeutschland seit den 1980er-Jahren – in einem relativ kurzen Zeitraum von nur 20 Jahren vollzogen hat. Überdies wurde deutlich, dass der damit einhergehende berufsstrukturelle Wandel sich für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich darstellt. Der Anteilsrückgang bei den Produktionsberufen, einem Bereich der traditionell überwiegend mit männlichen Auszubildenden besetzt ist, führt dazu, dass die Männer sich zunehmend dem Dienstleis-

tungsbereich zuwenden. Die männlichen Auszubildenden – verstärkt diejenigen in Ostdeutschland – haben im Zeitverlauf nicht nur ihr Berufsspektrum deutlich erweitert, sondern auch ihre quantitative Bedeutung in vielen stark besetzten Dienstleistungsberufen deutlich erhöht. Damit sind traditionelle Strukturen seitens der Männer aufgebrochen worden.

Bei den weiblichen Auszubildenden liegt der Fokus hingegen in Ost und West in den letzten 20 Jahren anhaltend auf sehr wenigen Berufen. Diese Tatsache allein dürfte einen starken Konkurrenzdruck unter den Bewerberinnen um die Ausbildungsplätze in diesen favorisierten dualen Ausbildungsberufen erzeugen. Hinzu kommt nun eine weitere Konkurrenz durch ihre männlichen Mitbewerber. Da es allerdings keine Hinweise auf eine – im Vergleich zu den Männern überproportional starke – Umorientierung auf

akademische Ausbildungsgänge gibt, ist zu vermuten, dass die jungen Frauen – insbesondere im Osten – vermehrt in vollzeitschulische Ausbildungsgänge, z.B. in Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens, einmünden. Traditionell ist dieser Bereich besonders stark mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil liegt zwischen 2005 und 2013 stabil bei rd. 80 Prozent. Analysen auf der Basis der integrierten Ausbildungsberichtserstattung (iABE) ergeben außerdem, dass die schulische Berufsausbildung in den östlichen Bundesländern eine größere Bedeutung hat und diese – gerade im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialbereich – in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen ist (vgl. BIBB 2015, S. 235f.). Der gleichbleibend hohe Frauenanteil bei gleichzeitig steigenden Anfängerzahlen bedeutet, dass deutlich mehr Frauen als noch vor zehn Jahren in diesen Bereich einmünden. ◀

Literatur

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015.pdf (Stand: 04.08.2015)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1991. Bonn 1991 – URL: www.bmbf.de/pub/bbb_91.pdf (Stand 04.08.2015)

GUDER, M.; SCHMIDT, H., PÜTZ, H.: Das BIBB und das ZIB: Berufsbildungsforschung und -entwicklung in West und Ost. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): 40 Jahre BIBB: 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten. Bonn 2010, S. 85

HALL, A.: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: WALDEN, G. (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153–208

KUPKA, P.; BIRSACK, W.: Berufsstruktur im Wandel. Veränderungen zwischen 1994 und 2004. In: JACOB, M.; KUPKA, P. (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts (BeitrAB 297). Nürnberg 2005, S. 75–90

SCHÄFER, H.-P.: Politische und rechtliche Grundlagen, Planung, Verwaltung und Finanzierung der Berufsausbildung in der DDR. In: BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERDEUTSCHE BEZIEHUNGEN (Hrsg.): Vergleich von Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik. Köln 1990, S. 292–298

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992. Stuttgart 1992

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen. Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980–2013. Wiesbaden 2014

UHLY, A.: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung. Empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: WALDEN, G. (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 209–257

WALDEN, G.: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: BWP 36 (2007) 6, S. 43–46 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1290 (Stand: 04.08.2015)

WOLFF, H.: Das Dienstleistungswachstum – eine moderne Umwegproduktion. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 23 (1990) 1, S. 63–67 – URL: http://doku.iab.de/mittab/1990/1990_1_MittAB_Wolff.pdf (Stand: 04.08.2015)

Berufsausbildung Ost unter neuen Vorzeichen

Folgen des Systemumbruchs und des demografischen Wandels für die Organisation der beruflichen Bildung in Ostdeutschland



HOLLE GRÜNERT

PD Dr., Projektleiterin im Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Die DDR verfügte über ein gut ausgebautes System beruflicher Erstausbildung, das denselben Wurzeln wie das duale Ausbildungssystem in der Bundesrepublik entsprang. Trotzdem führten die wirtschaftlichen Probleme in Ostdeutschland und spezifische demografische Entwicklungen zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Einführung des dualen Systems. Diese werden im Beitrag rekapituliert. Gleichzeitig wird aufgezeigt, wie mit einer Vielzahl von Instrumenten und Fördermaßnahmen versucht wurde, diesen Schwierigkeiten zu begegnen. 25 Jahre nach der Wiedervereinigung ergeben sich neue Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt, die abschließend benannt werden. Sie erfordern erneut flexible Reaktionen.

Ausgangssituation in der DDR

Bereits das Schulsystem der DDR war stark auf das künftige Arbeitsleben der Schüler/-innen ausgerichtet. Das zeigte sich nicht nur im Namen »Polytechnische Oberschule (POS)« für die zehnklassige Regelschule. Es zeigte sich am polytechnischen Unterricht für die oberen Schulklassen, an frühzeitig einsetzender Berufsberatung, am besonderen Weg der Berufsausbildung mit Abitur wie auch am zeitweiligen – allerdings bald gescheiterten – Versuch (in den 1960er-Jahren), allen Abiturientinnen und Abiturienten eine Berufsausbildung zu vermitteln.

Im Jahr 1980 schlossen 90 Prozent aller Absolventinnen und Absolventen der POS bzw. 82 Prozent aller Schulabgänger/-innen einen Ausbildungsvertrag ab. Noch 1989 waren es 81 Prozent der POS-Absolventinnen und -Absolventen bzw. 72 Prozent aller Schulabgänger/-innen (vgl. GRÜNERT 2000, S. 148). Der leichte Rückgang hatte mehrere Gründe: Neben dem Ausbau von Fachschulausbildungen in bestimmten Berufen (seit 1976) und der neu einsetzenden Unsicherheit von Betrieben über ihren zukünftigen Arbeitskräftebedarf waren es auch die massenhafte Abwanderung junger Menschen und generell ihr wachsendes Gefühl für Wahlfreiheit in jenem turbulenten Jahr.

Die betriebliche Ausbildung in der DDR fand überwiegend in den Betriebsberufsschulen und Lehrwerkstätten der großen Kombinatbetriebe statt. Sie dauerte in den meisten Berufen (in 238 der insgesamt 285 Ausbildungsberufe) zwei Jahre.¹ Nach dem Ende der Ausbildung wurden die jungen Fachkräfte in der Regel vom Ausbildungsbetrieb

oder vom »delegierenden« Betrieb (der keine eigenen Ausbildungskapazitäten hatte und für den die Ausbildung erfolgt war) übernommen. In den vier Jahrzehnten, in denen die DDR bestand, bildeten sich spezifische Muster einer engen Kopplung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem heraus, die stark durch planwirtschaftlich-dirigistische Züge geprägt waren:

- Die staatlichen Instanzen bemühten sich mit großem Aufwand, den Bedarf der Volkswirtschaft an Arbeitskräften zu prognostizieren und die Prognosedaten sowohl den Kapazitätsplanungen der Bildungseinrichtungen zugrunde zu legen als auch in die Arbeitskräftepläne der Kombinate und Betriebe zu überführen.
- Für die Mehrzahl der Jugendlichen war eine weitgehende »Außensteuerung« ihres Bildungs- und Berufswahlverhaltens selbstverständlich. Dies war kein einfacher administrativer Dirigismus, hatte aber zur Folge, dass der großen Mehrzahl der Jugendlichen nur begrenzte Wahlmöglichkeiten offen standen, deren Wahrnehmung zugleich mit einem geringen Entscheidungs- und Irrtumsrisiko belastet war (vgl. auch VONDRACEK/REITZLE 1998).

¹ Die Dauer der Berufsausbildung variierte je nach den Anforderungen im Beruf. Auch kam es parallel zur Verlängerung der Schulzeit von acht auf zehn Jahre zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit von drei auf zwei Jahre. Als die Zehn-Klassen-Schule Mitte der 1960er-Jahre zur »grundlegenden Schulform« und Anfang der 1970er-Jahre zur Regelschule wurde, setzte sich die meist zweijährige Berufsausbildung durch.

- Die Beschäftigten, d. h. die Betriebe und Kombinate, aber auch die verschiedenen Teile des öffentlichen Dienstes, durften damit rechnen, dass die Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs als gesamtstaatliche Aufgabe betrachtet wurde und dass sie bei der Rekrutierung der zur Erfüllung ihrer Planaufgaben benötigten Nachwuchskräfte aktiv von den zuständigen Stellen (wie Schulen, Hochschulen) vor allem im jeweiligen »Territorium« unterstützt wurden. Sie waren nur in geringen Grenzen veranlasst, eigene personalwirtschaftliche Interessen zu artikulieren, soweit es nicht lediglich darum ging, sich im Planungsverfahren für eine quantitativ ausreichende Verfügbarkeit von Arbeitskräften »stark zu machen«.

Gerade wegen ihres planwirtschaftlich-dirigistischen Charakters unterlagen diese Strukturierungsmuster der Beziehung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in hohem Maße dem Risiko von Destabilisierung durch tiefgreifenden sozialen Wandel, wie sich in der Tat nach 1989 bestätigt hat.

Wegbrechen von Arbeitsplätzen und Ausbildungskapazitäten nach 1989

Im Prozess der Wiedervereinigung sollte das duale System der Berufsausbildung möglichst unverzüglich nach Ostdeutschland transferiert werden. Noch im Sommer 1990 übertrug die letzte Volkskammer der DDR mit dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung der BRD die wichtigsten rechtlichen Grundlagen auf das zukünftige Beitrittsgebiet. Da das System der Berufsausbildung in der DDR aus denselben historischen Wurzeln entstanden war wie das bundesdeutsche und nach Ansicht aller Experten große Ähnlichkeiten mit diesem aufwies (vgl. HERKNER in diesem Heft), wurden auch nur geringe Übergangsschwierigkeiten erwartet. Bald zeigte sich jedoch, dass diese Erwartungen unrealistisch waren. Die Schwierigkeiten lagen nicht in mangelnder Akzeptanz des dualen Systems und auch nicht bei den Ausbildungsinhalten, sondern bei den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Im Zusammenhang mit Massenentlassungen, Betriebs-schließungen, der Entflechtung und Zerlegung ehemaliger DDR-Kombinate gingen Millionen Arbeitsplätze verloren. Den 9,7 Millionen Beschäftigten der DDR-Volkswirtschaft im Jahre 1989 (vgl. Statistisches Bundesamt 1993b) standen 1992 noch 5,8 Millionen in »marktinduzierten« Beschäftigungsverhältnissen (und eine weitere halbe Million in öffentlich geförderten Arbeitsverhältnissen) gegenüber. Mit den Arbeitsplätzen und Unternehmensstrukturen brach auch ein Großteil der bisherigen Ausbildungskapazitäten weg, ohne dass von neu- oder ausgegründeten Unternehmen ausreichender Ersatz geschaffen werden konnte. Im Jahr 1988 waren in der DDR noch 175.000 Aus-bildungsverträge neu abgeschlossen worden. 1989, als (über

einen gewissen demografisch bedingten Rückgang hin-aus) schon zahlreiche Sonderfaktoren wirkten, waren es 126.000 Ausbildungsverträge, zzgl. 10.000 Verträge für eine Berufsausbildung mit Abitur. Im Jahr 1991 – auf dem Tiefpunkt der Umbruchkrise in der beruflichen Erstausbil-dung – wurden nach Angaben der Berufsberatung 62.000, nach Schätzungen insgesamt rd. 73.000 bis 75.000 Aus-bildungsverträge mit Betrieben neu geschlossen; 38.000 junge Menschen (darunter 20.000 sog. Konkurslehrlinge) konnten auf außerbetriebliche Stellen vermittelt werden (vgl. BIBB 1992).

Eine gewisse Entlastung für den Ausbildungsstellenmarkt ging anfänglich von der Tendenz zum längeren Verbleib der Jugendlichen im allgemeinbildenden Schulsystem aus: Größere Anteile der leistungsstarken Schüler/-innen eines Jahrgangs drängten zum Abitur. Dennoch blieb die Situa-tion dramatisch. Der Entlastungseffekt wurde teilweise da-durch neutralisiert, dass die Ausbildung nach BBiG/HWO im Regelfall nicht mehr zwei Jahre, sondern (wieder) drei oder sogar dreieinhalb Jahre dauern sollte, vorhandene Ausbildungsplätze also seltener besetzt werden konnten.

Notmaßnahmen und frühe politische Weichen-stellungen

Sehr schnell setzte sich bei den politischen Entscheidungs-trägern die Auffassung durch, dass die Schaffung von Aus-bildungsplätzen (zumindest vorübergehend) finanziell unterstützt und Jugendliche, die trotz aller Anstrengun-gen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, »auf-gefangen« werden müssten. Seit 1991 wurden daher in Ostdeutschland sowohl betriebliche Ausbildungsplätze in Treuhandbetrieben als auch solche in privaten Kleinbetrie-ben gefördert. Schon 1990 hatte der Einigungsvertrag die Möglichkeit eröffnet, in breitem Umfang die Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes zur Finanzierung außerbe-trieblicher Ausbildungsplätze einzusetzen.

Einfluss der Treuhandanstalt auf die Zahl betrieb-licher Ausbildungsplätze

Die Treuhandanstalt (THA) sah ihre Aufgabe zunächst nur in der Privatisierung ehemals volkseigener Betriebe und nicht in einer gestalterischen Einflussnahme. Unter dem Einfluss der angespannten Lage auf dem Arbeits- und Aus-bildungsstellenmarkt änderte sich dies.

Durch ein Urteil vom 22. Februar 1991 hatte das Landes-arbeitsgericht Berlin bekräftigt, dass die betriebsseitige Kündigung von Ausbildungsverhältnissen gesetzwidrig sei. In einem Schreiben ihres Personalvorstands vom 6. August 1991 wies die THA daraufhin die von ihr verwalteten Be-triebe an, begonnene Ausbildungsverhältnisse zu Ende zu führen und ggf. über den eigenen Bedarf hinaus auszubil-

den. Für den Fall weiterer nicht legaler Vertragsauflösungen kündigte sie den Verantwortlichen personelle Konsequenzen an. Gleichzeitig erhielt die Aufrechterhaltung von Ausbildungskapazitäten und -leistungen einen höheren Stellenwert in der Finanzpolitik der THA. Seit 1992 wurde in den verbliebenen THA-Unternehmen durchgängig eine Ausbildungsquote von über sechs Prozent erreicht. Die Finanzierung erfolgte zu mehr als 40 Prozent im Rahmen von Liquiditätskrediten und zweckgebundenen Mittelzuflüssen durch die THA (vgl. HANAU 1993, S. 471).

Öffentliche Förderung der Ausbildung in privaten (Klein-)Betrieben

Während sich der Einfluss der THA im Wesentlichen auf die noch nicht privatisierten Betriebe beschränkte, legte das damalige Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) ein Programm zur Förderung der Berufsausbildung in privaten (Klein-)Betrieben auf. Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten wurden durch die Zahlung eines einmaligen Zuschusses von 5.000 DM für jeden neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag gefördert. Während der Laufzeit des Programms in den Jahren 1991/92 wurden gut 30.000 Ausbildungsverhältnisse gefördert (vgl. z. B. GRÜNERT 2000, S. 154). Darüber hinaus begannen die neuen Länder, eigene Programme zur Förderung der beruflichen Erstausbildung in Privatbetrieben aufzulegen. Hierbei ging es zumeist um die gezielte Förderung

- bestimmter Sachverhalte (z. B. erstmalige Ausbildung, »zusätzliche« Ausbildung über einen festgelegten Anteil Auszubildender an der Belegschaft hinaus),
- ausgewählter Zielgruppen (z. B. Mädchen in männlich dominierten Berufen),
- von Betrieben vieler, aber nicht aller Branchen (z. B. unter Ausschluss von Banken und Versicherungen), insbesondere von Kleinbetrieben.

Die Zuschüsse variierten von Land zu Land und in Abhängigkeit von den Fördertatbeständen meist zwischen 3.000 und 8.000 DM. Teilweise konnten auch Fördermittel kumuliert werden.

Auf diese Weise bildete sich schon frühzeitig ein Rahmen heraus, in dem sich – auch in den folgenden Jahren – sowohl die Fördermaßnahmen der öffentlichen Hand als auch die Erwartungen von Betrieben an die Förderung der beruflichen Erstausbildung bewegten.

Förderung außerbetrieblicher Ausbildung über das AFG

Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) bot die Möglichkeit, Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten hatten, in einer geförderten außerbetrieblichen

Ausbildung aufzufangen. Gemäß den langjährigen Erfahrungen in der Bundesrepublik zielte die Förderung vor allem auf junge Menschen mit Defiziten in der persönlichen Eignung (Benachteiligtenförderung nach § 40c Abs. 2 AFG).

Mit dem Einigungsvertrag wurde die Gültigkeit des AFG auf das Beitrittsgebiet übertragen. Für eine Übergangszeit galten Modifikationen. Dazu gehörte auch die Ausweitung der Benachteiligtenförderung auf sogenannte Marktbenachteiligte, d. h. auf alle Jugendlichen, die (unabhängig von ihrer persönlichen Eignung) infolge der besonderen Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt keinen Ausbildungsplatz finden konnten (§ 40c Abs. 4 AFG/DDR). Die Tatsache, dass es sich eigentlich um Förderinstrumente für individuell benachteiligte Personen und gerade nicht um Instrumente zur Bewältigung einer wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Ausnahmesituation handelte, spielte unter dem Druck der Ereignisse keine Rolle.

Zum Jahresende 1992 lief die Gültigkeit des AFG/DDR aus. Damit endete auch die Regelung zur besonderen Förderung »Marktbenachteiligter« nach § 4 AFG/DDR. Es war damit gerechnet worden, dass eventuelle Anpassungsprobleme nicht länger als ein bis zwei Jahre nach Herstellung der deutschen Einheit dauern würden. – Eine Hoffnung, die sich als trügerisch erwies.

Lang anhaltendes Ungleichgewicht zuungunsten der Ausbildungsplatzsuchenden

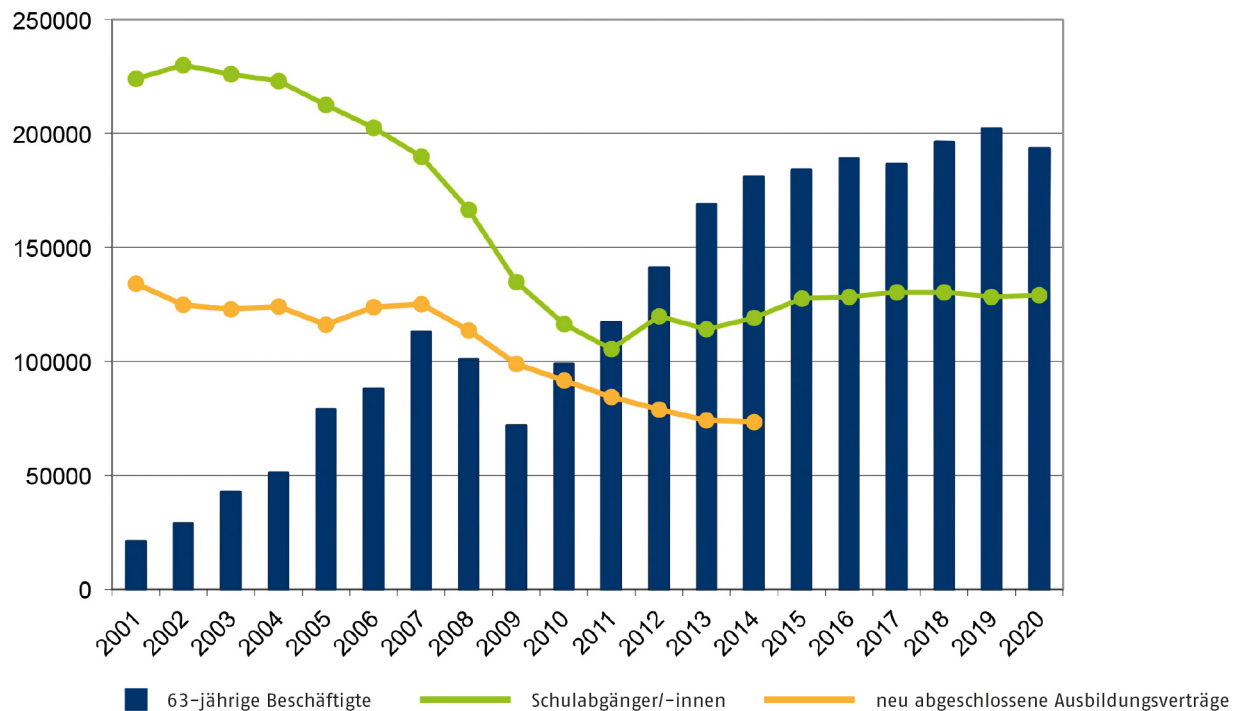
Auch in den folgenden fast anderthalb Jahrzehnten blieb die Schließung der Ausbildungsstellenlücke in Ostdeutschland eine ständige Herausforderung, die nur mit öffentlicher Unterstützung zu bewältigen war. Dies hatte ebenso sehr wirtschaftliche wie demografische Ursachen (vgl. z. B. auch TROLTSCH/WALDEN/ZOPF 2009).

Geburtenstarke Jahrgänge und begrenzte Aufnahmefähigkeit der Betriebe

Schon in den 1970er-Jahren hatte die DDR-Führung ein umfangreiches Paket sozialpolitischer Maßnahmen zur Geburtenförderung beschlossen, um künftigen Arbeitskräftemangel vorzubeugen. Diese Maßnahmen waren alles in allem sehr erfolgreich. Anders als in anderen Industriestaaten zu jener Zeit stieg in der DDR die Zahl der Lebendgeborenen von rund 180.000 im Jahr 1975 auf mehr als 240.000 Anfang der 1980er-Jahre und blieb fast bis zum Ende des Jahrzehnts auf einem hohen Niveau (vgl. Statistisches Bundesamt 1993 a). Die Angehörigen der starken Jahrgänge drängten jedoch gerade dann in den 1990er-Jahren auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, als sich dessen Aufnahmefähigkeit drastisch verringert hatte. Der Anpassungsschock, der durch die Währungsunion und

Abbildung

Ersatzbedarf und Nachwuchskohorten in Ostdeutschland 2001–2020



Quellen: Schulabgänger/-innen: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz; neu abgeschlossene Ausbildungsverträge: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: hochgerechnet aus dem Beschäftigtenpanel der Bundesagentur für Arbeit sowie aus Fachserie 1, Reihe 4.1.1 des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen des ZSH

die unmittelbare Konfrontation der ostdeutschen Wirtschaft mit dem Weltmarkt ausgelöst worden war, hatte zum Verlust von 40 Prozent aller Arbeitsplätze geführt. Auch nach dem Ende der Massenentlassungen bestand kaum Nachwuchskräftebedarf. Zum einen war der Arbeitsmarkt durch ein umfangreiches Frühverrentungsprogramm um mehr als eine Million Ältere entlastet worden, sodass in den Folgejahren nur sehr wenige Ältere aus dem Erwerbsleben ausschieden, zum anderen gab es trotz Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur per Saldo kaum Erweiterungsbedarf. Personalabbau erfolgte meist durch Nichtbesetzung frei werdender Stellen und damit vor allem zulasten von Berufseinsteigern.

Unter diesen Bedingungen hatten Betriebe wenig Veranlassung zu zusätzlicher Ausbildung. Zwar zeigte die finanzielle Förderung von Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus eine gewisse Wirkung, zwar hatten die wenigen Großbetriebe meist ein Interesse am Weiterbestehen und der Auslastung ihrer Ausbildungseinrichtungen, auch sollte das Bestreben vieler Betriebe, in ihrer Region »etwas für die junge Generation tun« zu wollen, nicht unterschätzt werden, doch hätte all das nicht ausgereicht, um den Ausbildungsbedarf von Angehörigen der geburtenstarken Jahrgänge zu decken.

Eine Landschaft von Bildungsträgern

Frühzeitig bildete sich eine vielfältige Landschaft von Bildungsträgern in Ostdeutschland heraus, die außerbetriebliche oder betriebsnahe Ausbildungsplätze zur Verfügung stellten. Eine Befragung des ZSH ergab, dass die Hälfte aller Träger mit Angeboten in der beruflichen Erstausbildung und/oder zur Unterstützung junger Menschen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf zwischen 1990 und 1992 entstanden war, nur etwa jede fünfte Einrichtung war jünger (vgl. WIEKERT 2007, S. 145). Die Träger hatten ganz verschiedene Wurzeln – z. B. ausgegliederte Bildungseinrichtungen von Betrieben (vgl. FRANKE/KÖHLMANN-ECKEL in diesem Heft), Ausbildungsringe von Kammern, Niederlassungen etablierter Bildungsträger, Einzelgründungen – und befanden sich in ganz unterschiedlicher Trägerschaft, sofern überhaupt eine Trägerschaft vorlag. Einen Eindruck von der zeitweiligen Bedeutung ihrer Aktivitäten für die Berufsausbildung in Ostdeutschland vermittelt die Tatsache, dass in den ersten Jahren des neuen Jahrhunderts fast jede oder jeder dritte Auszubildende in den neuen Bundesländern und Berlin eine außerbetriebliche Ausbildung erhielt, während es in Westdeutschland weniger als fünf Prozent (in Deutschland insgesamt 10 bis 11 %) waren (vgl. GRÜNERT 2007, S. 215). Unter allen Ju-

gendlichen, die sich Ende 2004 in einer außerbetrieblichen (oder sog. betriebsnahen) Ausbildung befanden, lernten mehr als zwei Drittel im östlichen Teil Deutschlands. Die außerbetrieblichen Ausbildungen bildeten quantitativ einen wichtigen Puffer zur Schließung der Ausbildungsplatzlücke. Bedenklich ist allerdings, dass gerade in der Zeit ihrer stärksten Verbreitung gewisse pauschale Akzeptanzprobleme bei einer Reihe von Arbeitgebern bestanden. Darauf deuten Ergebnisse einer umfangreichen Panelerhebung bei ostdeutschen Jugendlichen hin (vgl. PREIN 2005; STEINER 2007): Demnach hatten Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung selbst dann deutlich bessere Einmündungschancen in Erwerbstätigkeit als jene einer außerbetrieblichen Ausbildung, wenn man die direkt vom Ausbildungsbetrieb Übernommenen ausklammert.

Von knappen Ausbildungsstellen zu knappen Ausbildungsplatzbewerbern

Inzwischen hat sich die Situation grundlegend geändert (vgl. Abbildung). Auf die geburtenstarken Jahrgänge in Ostdeutschland folgten extrem geburtenschwache Jahrgänge. Der Fortfall der Anreize für eine frühzeitige Realisierung von Kinderwünschen in der DDR fiel zusammen mit tiefgreifenden Verunsicherungen über die Zukunft, aber auch mit neuen Lebens- und Mobilitätschancen für viele jüngere Menschen. Die Geburtenzahlen fielen binnen weniger Jahre auf weniger als die Hälfte des 1989er-Wertes. Junge Menschen aus diesen Jahrgängen verlassen seit knapp einem Jahrzehnt die Schule.

Zugleich nimmt aufgrund der Alterung der Erwerbsbevölkerung der Ersatzbedarf an Fachkräften stark zu. Auch hat die günstige Wirtschaftslage der vergangenen Jahre zusätzlichen Bedarf erzeugt. In bestimmten Berufen und Regionen zeichnen sich Engpässe ab. Dies gilt besonders für den Bereich der mittleren Qualifikationen (vgl. z. B. ZIKA/MAIER/HELMRICH 2015). Viele Betriebe – vor allem solche mit Ausbildungserfahrung – betrachten die (verstärkte) eigene Ausbildung als Königsweg zur Deckung ihres Nachwuchskräftebedarfs (vgl. GRÜNERT/WIEKERT 2010), doch wird es schwieriger für sie, Ausbildungsplätze zu besetzen. Das duale Ausbildungssystem in Ostdeutschland war zunächst als ein öffentlich gefördertes System etabliert worden. Großes Augenmerk hatte auf dem »Lückenschluss« durch außerbetriebliche Ausbildungsplätze gelegen. Jetzt müssen die Betriebe selbst ihre Rekrutierungspolitik und ihre Ausbildungspraxis auf den Prüfstand stellen: Sie müssen prüfen, inwieweit und mit welchen Vorgehensweisen sie den Suchraum bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern erweitern können, d. h. welche Bewerbervoraussetzungen in welchen Berufen für sie unverzichtbar sind, wo sie unter Umständen Kompromisse eingehen und

wo sie (z. B. bei der Vermittlung eigentlich vorauszusetzender Kenntnisse und Fertigkeiten) eigene Anstrengungen verstärken können. Sie müssen neu über Ausbildungs Kooperationen nachdenken und ggf. ihre Beziehungen zu Berufsakademien und Fachhochschulen enger gestalten. Solche und weitere Herausforderungen bilden keine ostdeutsche Spezifik. Da die Umkehrung in der Angebots-Nachfrage-Relation am Ausbildungsstellenmarkt hier jedoch besonders früh und deutlich spürbar geworden ist, könnte es sich durchaus lohnen, nach neuen, verallgemeinerbaren Lösungsansätzen zu schauen. ◀

Literatur

BIBB (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1992. Bonn

GRÜNERT, H.: Bildungs- und Ausbildungspolitik in Ostdeutschland: Erfolgreiches Krisenmanagement, aber geringe Strategiefähigkeit. In: LUTZ, B.; GRÜNERT, H.; STEINER, C. (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland, Bd. 1. Berlin 2000, S. 147–197

GRÜNERT, H.: Zwischen Veränderungsdruck und Beharrung – Wie schätzen ostdeutsche Bildungsträger ihre Zukunft ein? In: BERGER, K.; GRÜNERT, H. (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung. Bielefeld 2007, S. 215–236

GRÜNERT, H.; WIEKERT, I.: Nachwuchskräfteerekrutierung in Zeiten demografischer Umbrüche. In: BWP 39 (2010) 6, S. 20–24 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6478 (Stand: 06.08.2015)

HANAU, P.: Soziale Regulierung der Treuhändertätigkeit. In: FISCHER, W.; HAX, H.; SCHNEIDER, H. K.: Treuhandanstalt – Das Unmögliche wagen. Berlin 1993, S. 444–480

PREIN, G.: Die Maßnahme und die Folgen: Über die Konsequenzen der öffentlichen Förderung der Berufsausbildung in Ostdeutschland für die Einmündung in das Erwerbssystem. In: WIEKERT, I. (Hrsg.): Zehn aus Achtzig. Burkart Lutz zum 80. Berlin 2005, S. 191–207

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerungsstatistische Übersichten 1946 bis 1989. (Sonderreihe mit Beiträgen für das Gebiet der ehemaligen DDR 3) Wiesbaden 1993 a

STATISTISCHES BUNDESAMT: Erwerbstätige 1950 bis 1989 (Sonderreihe mit Beiträgen für das Gebiet der ehemaligen DDR 14) Wiesbaden 1993 b

STEINER, C.: Von Problemfällen und Hoffnungsträgern. Integrationsprobleme ostdeutscher Jugendlicher an der zweiten Schwelle. In: BERGER, K.; GRÜNERT, H. (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung. Bielefeld 2007, S. 167–185

TROLTSCH, K.; WALDEN, G.; ZOPF, S.: Im Osten nichts Neues? BIBB REPORT 12/09. URL: www.bibb.de/de/14061.php (Stand: 06.08.2015)

VONDRACEK, F. W.; REITZLE, M.: The Viability of Career Maturity Theory: A Developmental-Contextual Perspective. In: Career Development Quarterly 47 (1998) 1, S. 6–15

WIEKERT, I.: Wild blühende Landschaften? Strukturelle Merkmale der ostdeutschen Bildungsträgerlandschaft. In: BERGER, K.; GRÜNERT, H. (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung. Bielefeld 2007, S. 139–165

ZIKA, G.; MAIER, T.; HELMRICH, R.: Chancen auf dem Arbeitsmarkt für beruflich und akademisch Qualifizierte im regionalen Vergleich. In: BWP 44 (2015) 3, S. 10–14 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7631 (Stand: 06.08.2015)

Ausbilderqualifizierung Ost

Schwerpunkte der Förderpolitik nach der Wende und ihre Ergebnisse



GÜNTER ALBRECHT

Prof. Dr., Gesellschafter der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO) Berlin



**RENATE BEHRENDT
(vorm. NEUBERT)**

Dr., ehem. wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung »Personal der beruflichen Bildung und Ausbilderförderung« im BiBB



**WOLFGANG
MÜLLER-TAMKE**

Wiss. Mitarbeiter Projektförderung in der Programmstelle JOBSTARTER beim BiBB

Die Übernahme des dualen Berufsbildungssystems West in den neuen Ländern stellte das Ausbildungspersonal vor neue Aufgaben und Herausforderungen. Im August 1990 begann die Förderung der Qualifizierung des Personals der beruflichen Bildung in Ostdeutschland. Vom damaligen Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) wurden dafür bis 1992 rund 50 Mio. DM bereitgestellt. Was konnte dieses Programm bewirken? Welche Rolle spielte es im Transformationsprozess? Wie haben Ostdeutsche und Westdeutsche diesen Prozess unterstützt? Der Beitrag geht diesen Fragestellungen nach und zeigt aus der Rückschau Erkenntnisse und Erfahrungen auf.

Ausbilderrolle und Ausbilderqualifizierung in der DDR

Zum Ausbildungspersonal in der DDR gehörten Lehrmeister/-innen und Lehrfacharbeiter/-innen. In der berufspraktischen Ausbildung, zum Beispiel in der Lehrwerkstatt, vermittelten sie die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ihre Aufgabe war es, die grundlegenden theoretischen Zusammenhänge zu erläutern, die Liebe zum Beruf zu entwickeln sowie eine enge Verbundenheit zum Betrieb zu fördern und vor allem eine verantwortungsbewusste Einstellung zur Arbeit zu verinnerlichen. Während der Ausbildung am Arbeitsplatz betreuten Lehrfacharbeiter die Auszubildenden.

Im Jahr 1989 gab es:

- 32.000 hauptberufliche Ausbilder/-innen (Ingenieurpädagoge/-pädagogin, Lehrmeister/-in)
 - ca. 100.000 Lehrfacharbeiter/-innen und Lehrbeauftragte (heute Auszubildende Fachkräfte)
- (vgl. DIETRICH/SCHWARZ/WRICKE 1996, S. 60 ff.)

Die Qualifizierung des Ausbildungspersonals hatte in der DDR eine lange Tradition. Bereits 1957 wurde ein »Studium zum Lehrmeister« eingerichtet. 1959/60 folgte zusätzlich zum Direktstudium ein 18-monatiges Fernstudium. Später entwickelten sich aus den Lehrmeisterinstituten »Institute für die Ausbildung von Ingenieurpädagogen«.

In drei Jahren wurde ein vollständiges Ingenieur-Fachstudium an acht Standorten in 17 Fachrichtungen ermöglicht. Die Berufsbezeichnungen lauteten Ingenieur-, Ökonom-, Medizin- oder Agrarpädagoge/-pädagogin.

Erste Initiativen zur Gestaltung des Umbruchs

Die Einführung der sozialen Marktwirtschaft und des dualen Systems der Berufsausbildung in den neuen Ländern hatten weitreichende Auswirkungen auf das Ausbildungspersonal. Innerhalb kürzester Zeit mussten neue Rechtsvorschriften, neue Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sowie die Organisation im dualen System bewältigt werden. Was in der Bundesrepublik historisch gewachsen und gereift war, galt es nun unmittelbar umzusetzen.

In diesem Prozess gab es natürlich »Licht und Schatten«. In einigen Fällen wurden übereilte Entscheidungen getroffen. Doch es gab auch zahlreiche positive Beispiele, wie dieser gewaltige Umgestaltungsprozess angegangen wurde. Dazu zählte der Erfahrungsaustausch zwischen dem damaligen Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR (ZIB) und dem BiBB seit Mai 1990 (vgl. auch das Zeitzeugeninterview mit HERMANN SCHMIDT in diesem Heft). Zudem wurde gemeinsam mit dem Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung und dem IFA-Verlag Bonn im September 1990 eine

Handreichung zur Unterstützung der Ausbilder/-innen und Berufsschullehrkräfte herausgegeben (vgl. ALBRECHT/HÖPFNER 1990). Damit erhielten Lehrkräfte insbesondere didaktisch-methodische Hinweise zur Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen in den Metall- und Elektroberufen. Neue Aspekte der Planung, Durchführung, Kontrolle und Bewertung der Ausbildung wurden aufgezeigt und durch Beispiele illustriert.

Darüber hinaus unterstützten Wissenschaftler/-innen des ZIB und BIBB mit gemeinsamen Arbeitsbesuchen vor Ort die Umgestaltung der Berufsausbildung in den Betrieben. Eine beispielhafte Zusammenarbeit entwickelte sich mit der Volkswagen AG. Dort vorhandene Qualifizierungs-Konzeptionen und Ausbildungsunterlagen wurden zur Verfügung gestellt und Ausbilder/-innen in Wolfsburg qualifiziert.

Arbeitsschwerpunkte der Zusammenarbeit ergaben sich aus der Übernahme des dualen Systems sowie der Implementierung einer entsprechenden pädagogischen Struktur (vgl. ALBRECHT/OVER 1990). Dabei ging es u. a. um folgende Fragen:

- Welche Maßnahmen ergeben sich aus der neuen Berufsstruktur und den Berufsbezeichnungen sowie der verlängerten Ausbildungsdauer?
- Wie kann eine breite Kenntnis der Ausbildungsordnungen und ausgewählter Planungsdokumente kurzfristig gesichert werden?
- Welche Möglichkeiten zur Erstinformation der Ausbilder/-innen über die neuen Ausbildungsordnungen erweisen sich als effizient?

Die direkten Betriebskontakte hatten zwar starke regionale Effekte (»Leuchtturm-Funktion«), notwendig war jedoch, eine überregionale und sektorale Ausgewogenheit für die Ausbilderqualifizierung zu sichern. Deshalb wurden vom damaligen BMBW bereits 1990 über 100 Vorhaben im Sinne einer Anpassungsqualifizierung für betriebliches Ausbildungspersonal gefördert. Dazu zählte auch das Projekt »Integrierte Ausbilderqualifizierung« (IAQ-Projekt) mit dem begleitenden Informationsdienst »Kompetenz«, der bis 2005 in insgesamt 42 Ausgaben erschien. Er entwickelte sich zu einer Plattform für die Theorie und Praxis des Ausbilderhandelns und damit zu einem wichtigen Bestandteil nachfolgender Qualifizierungsinitiativen für Ausbilder. Zielgruppe des IAQ-Projekts waren Multiplikatoren, insbesondere Personalführungskräfte, Ausbildungsleiter/-innen und Ausbilder/-innen. »Menschen auf der einen Seite, Förderprogramme mit Gestaltungsspielräumen auf der anderen Seite, das waren unsere Ausgangspunkte« (ALBRECHT/BÄHR 1991, 2.1). Es entstand die Idee ganzheitlicher Weiterbildungsangebote mit einem innovativen Qualifizierungsansatz von 30 Handlungsfeldern als Hilfestellung für die berufliche Praxis. Eine besondere Heraus-

forderung bei der Vorbereitung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen war die Berücksichtigung der vielfach emotionsgeladenen Prozesse, die Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit sich selbst, mit ihrer beruflichen Entwicklung und ihrer eigenen, oft ungesicherten Existenz.

Das BMBW-Programm

»Personalqualifizierung Ost«

Im Mai 1992 übernahm das BIBB das gesamte inhaltliche und finanztechnische Management für das neue BMBW-Programm »Personalqualifizierung in Ostdeutschland« (PQO). PQO wurde im Sinne eines Qualifizierungsprogramms der »Hilfe zur Selbsthilfe« konzipiert. Ziel war es, das Ausbildungspersonal durch entsprechende Qualifizierung in die Lage zu versetzen, Aufgaben und Herausforderungen im Rahmen der Ausbildung selbst zu bewältigen und diese Erfahrungen weiterzugeben.

Im Mittelpunkt stand also die Befähigung der Ausbilder/-innen, »neue Formen und Methoden der Ausbildung in Verbindung mit ihren bisherigen Erfahrungen einzusetzen« (NEUBERT 1991, S. 51). Dies wurde in 42 Qualifizierungsvorhaben umgesetzt, zunächst zwölf in ostdeutscher und 30 in westdeutscher Zuständigkeit. Die Teilnehmerstruktur bestand zu vier Fünfteln aus betrieblichem Bildungspersonal (Ausbildungsleitung, haupt- und nebenberufliches Ausbildungspersonal und Prüfer/-innen) und zu einem Fünftel aus Dozentinnen und Dozenten sowie Aus- und Weiterbildungsberatern und -beraterinnen der zuständigen Stellen.

Im Rahmen des PQO-Programms wurden verstärkt Bildungsträger aus den neuen Ländern mit der Qualifizierung von Multiplikatoren beauftragt, die dann das erworbene Wissen und Können an andere in der beruflichen Bildung Tätige weitergeben konnten. »Das künftige Ausbildungspersonal soll auf die Rolle des Ausbilders als Lernberater vorbereitet werden und unterschiedliche Lernmethoden – wie z. B. die Projekt- und Leittextmethode – praktizieren lernen. Die geförderten Maßnahmen können, vor allem hinsichtlich der fachlichen Ausbildung, an die Berufsausbildung in der früheren DDR anknüpfen, die ein beachtliches Niveau hatte« (BMBW 1992, S. 157).

Ziel war es also, dem Ausbildungspersonal Handlungskompetenz zu vermitteln, indem vorwiegend in integrativer Form fachliche und berufspädagogische Kenntnisse weitergegeben wurden. Das Einbringen bisheriger Erfahrungen war dabei ebenso erwünscht wie die eigene aktive Tätigkeit in den durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. NEUBERT 1993, S. 49). Dabei sollten insbesondere diejenigen Unternehmen unterstützt werden, die bereits Jugendliche ausbildeten bzw. Ausbildungsabsichten bekundet hatten.

Die Akzeptanz der Qualifizierungsangebote hing dabei in hohem Maße davon ab, ob es gelang, den richtigen Bedarf zu treffen. Dieser wurde auf unterschiedlichen Wegen ermittelt (vgl. Tab. 1).

Im Jahr 1993 erfolgten Anpassungen in der Förderprogrammstruktur. Als Fördergrundsätze wurden der Aufbau marktwirtschaftlicher Strukturen, Hilfe zur Selbsthilfe, Bedarfsorientierung, Anschubfinanzierung sowie die regionale und sektorale Ausgewogenheit der Förderung festgelegt. Inhaltliche Schwerpunkte der Qualifizierung des Ausbildungspersonals waren Bildungsmanagement, Ausbilderhandeln sowie Beratungs- und Prüfungskompetenz. Befragungen der Weiterbildungsträger und der Teilnehmenden an den Weiterbildungsveranstaltungen aus den Jahren 1992 und 1995 zeigten eine deutliche Tendenz hin zu einer differenzierten, berufs- und berufsfeldbezogenen Qualifizierung insbesondere im kaufmännischen Bereich (vgl. Tab. 2).

Wirkung von PQO – Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Von großer Bedeutung für das PQO-Programm war die wissenschaftliche Begleitung durch die Freie Universität Berlin. Die Begleitforschung untersuchte beispielsweise die Akzeptanz der durchgeführten Maßnahmen, die Teilnehmerrekrutierung und die Organisation der Maßnahmen.

Die Wirkungen des Programms wurden anhand der folgenden Fragestellungen untersucht:

- Wie wurden die wirtschaftlichen Strukturveränderungen in den neuen Ländern durch Maßnahmen im Programm unterstützt?
- Wie entwickelt sich der Qualifizierungsbedarf des Personals der beruflichen Bildung in den neuen Ländern, und welche Folgen ergeben sich daraus?
- Welche Akzeptanz finden die Maßnahmen im Programm in den Ausbildungsbetrieben, und wie tragen sie zur Veränderung der Ausbildungspraxis bei? (vgl. NEUBERT 1996, S. 43)

Die Qualifizierung des Ausbildungspersonals – dies ein wesentliches Ergebnis des Programms – musste stets berücksichtigen, dass in den einzelnen Wirtschaftsbereichen der Umstrukturierungsprozess mit unterschiedlichem Tempo und unterschiedlicher Schärfe verlief. Von den rund 3,5 Millionen verloren gegangenen Arbeitsplätzen seit 1990 entfielen allein drei Millionen auf den Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei sowie auf das produzierende Gewerbe mit seinen industriellen Kernbereichen.

Eine weitere für PQO wichtige Entwicklung war, dass nach den gravierenden wirtschaftlichen Strukturveränderungen der Anteil der Klein- und Mittelbetriebe in den neu-

Tabelle 1

Wege der Bedarfsermittlung im Rahmen von PQO

Bedarfsermittlung durch ...	Anteile in %*
Gespräche in der Region	75
Kooperation mit Institutionen und Betrieben in der Region	84
Beteiligung eines Beirats	20
Informationen aus Presse und Literatur	27
Sonstiges wie individuelle Gespräche oder schriftliche Befragungen	38

* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: NEUBERT (1993, S. 41)

en Bundesländern wesentlich höher war als in den alten Bundesländern. Insofern veränderte sich im Lauf der Zeit auch die Teilnehmerstruktur bei den Qualifizierungsmaßnahmen. Der Anteil der ausbildenden Fachkräfte, die vorrangig in KMU die Ausbildung durchführten, stieg bis 1995 auf über 44 Prozent aller Teilnehmenden.

Diese Entwicklung hatte ihre Ursachen zum einen in der Reduzierung bzw. Abschaffung von Ausbildungsbereichen in den Unternehmen mit hauptberuflichem Ausbildungspersonal im Zusammenhang mit der generellen Reduzierung von Personal in größeren Unternehmen und zum anderen in der Zunahme der Ausbildung in KMU, insbesondere im Handwerk, im Handel, im HOGA-Bereich, im Dienstleistungsbereich und in den freien Berufen.

Interessant war die Frage, welche Veränderungen sich im Ausbildungsbereich in den Unternehmen als Folge der öffentlichen Förderung vollzogen. Auch wenn diese nicht ausschließlich auf Maßnahmen des PQO-Programms zurückgeführt werden, ergab die Nachbefragung der Teilnehmenden, dass über die Hälfte der Befragten in den letzten Jahren in ihrem Unternehmen neue Arbeitsmittel (60 %) oder neue Ausbildungsmethoden (53 %) eingeführt hatten und eine neue Ausbildungsorganisation im Betrieb (55 %) wirksam wurde.

PQO – Erfolgsmodell beim Aufbau Ost

Das PQO-Programm ist ein gutes Beispiel dafür, wie durch ein Förderprogramm gesellschaftliche Umbrüche in einem wichtigen Zukunftsbereich begleitet werden konnten. Dabei betrat auch das BIBB Neuland: »Unsicherheit in konzeptionell-inhaltlichen Fragen am Start eines Förderprogramms ist das Gegenteil des Gewünschten: Ein Förderprogramm sollte nur dann aufgelegt werden, wenn Gründe, Ziele, Mittel vorher klar sind. Das war hier anders, im Wesentlichen, weil in der Phase der Vereinigung niemand in der alten Bundesrepublik die Situation und den tatsächlichen Bedarf des Bildungspersonals in den fünf ostdeutschen Ländern kannte, und die sachkundigen Per-

Tabelle 2

Schwerpunkte der Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 1995

Thematischer Bereich	Anzahl der Maßnahmen
kaufmännisch-verwaltender Bereich	635
gewerblich-technischer Bereich	136
übergreifende berufs- und arbeitspädagogische Themen	630
Rechtsgrundlagen (nicht nur Berufsbildungsrecht)	148
Spezielle fachliche Themen	297
Prüfungen	270
Umweltschutz	42

sonen aus Einrichtungen der ehemaligen DDR nur noch in wenigen Fällen als Berater zur Verfügung standen« (STEINBORN 1999, S. 41).

Aus dieser Sicht hat das PQO-Programm im Transformationsprozess die unterschiedlichsten Herausforderungen gemeistert. So hat es vor allem das Ausbildungspersonal in den neuen Bundesländern befähigt, die Ausbildung in den Unternehmen unter den neuen Bedingungen fortzusetzen und die Grundlage für eine künftige Ausbildung zu schaffen. Durch das Projektmanagement wurde ein Beitrag zum erfolgreichen Zusammenwirken von ostdeutschen und westdeutschen Bildungsexperten geleistet, wobei viele Kontakte bis heute weiter bestehen. Einzelne Projektträger

fanden im Weiterbildungsmarkt ihren eigenen Platz. Der degressive Mittelansatz des Förderprogramms unterstützte die Träger dabei, eine eigene Finanzierung aufzubauen. Im gesamten PQO-Projektverlauf hatte der Transfer erfolgreicher Ansätze und Good-Practice-Beispiele einen hohen Stellenwert. Dazu gehörten u. a. Projektinfos, Handlungsanleitungen, Sonderdrucke sowie acht PQO-Bände und Broschüren.

Persönliches Engagement zusammen mit fachlicher Expertise und der Bereitschaft, Erfahrungen weiterzugeben, waren wichtige Eckpfeiler, die das Programm getragen haben. Der Weg zum Erfolg war manchmal »steinig« und keine Autobahn. Aber wer »quasi« Neuland betrat, musste sich auf Unebenheiten und die Skepsis von Zauderern einstellen. Das PQO-Programm hat sich im Sinne einer Zukunftsoption bewährt. Es wurde kontinuierlich weiterentwickelt und flexibel genutzt. So wurde der Ansatz, Ost-/West-Experten in der Konzeptions-, Vorbereitungs- und Durchführungsphase zu beteiligen, 1999 aufgegriffen, um ein weiteres Programm mit dem Titel »Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern« (Regio-Kompetenz-Ausbildung) aufzulegen (vgl. ALBRECHT/ZINKE 2013, S. 27). PQO ist somit als eine besondere Form der Ausbilderweiterbildung in einer Phase des Übergangs von einem Berufsbildungssystem in ein anderes in die Berufsbildungsgeschichte eingegangen (vgl. NEUBERT 1999, S. 6). ◀

Literatur

ALBRECHT, G.; BÄHR, W. H.: Das Projekt Integrierte Ausbilder-Qualifizierung. In: Kompetenz. Informationsdienst zur Integrierten Ausbilder-Qualifizierung in den neuen Bundesländern. Nr. 1, Sept. 1991, 2.1

ALBRECHT, G.; HÖPFNER, H.-D. (Hrsg.): Eine Handreichung zur Einführung der Ausbildungsordnungen von Metall- und Elektroberufen mit didaktisch-methodischen und organisatorischen Hinweisen. Materialienband (BMBW). Bonn 1990

ALBRECHT, G.; OVER, D.: Innovation – Kreativität – neue Ausbildungskonzepte. In: Berufsbildung Berlin-Ost, Sonderheft 1-1990, S. 21-25

ALBRECHT, G.; ZINKE, G.: Der Transformationsprozess der Berufsausbildung in Ostdeutschland. Ein Rückblick mit Perspektiven. In: BWP 42 (2013) 3, S. 24-27 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7072 (Stand: 14.08.2015)

BMBW (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1992. Bonn 1992

DIETRICH, R.; SCHWARZ, G.; WRICKE, G.: Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung. In: edition QUEM: Aspekte der beruflichen Bildung in der ehemaligen DDR. Bd. 9. Münster, 1996, S. 59-110

NEUBERT, R.: Verstärkte Fördermaßnahmen zur Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen. In: BWP 20 (1991) Sonderheft »Berufsbildung in den neuen Ländern 1991«, S. 51-52

NEUBERT, R.: Erfahrungen der Träger bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen im Programm PQO. In: NEUBERT, R.; STEINBORN, H.-C. (Hrsg.): Stand und Perspektiven. PQO-Band 1. Berlin/Bonn 1993, S. 39-53

NEUBERT, R.: Evaluation des PQO-Programms. In: NEUBERT, R.; STEINBORN, H.-C.; ALBRECHT, G. (Hrsg.): PQO-Kongress. Zwischenbilanz und Zukunft des PQO-Programms. PQO-Band 6. Berlin und Bonn 1996, S. 43-55

NEUBERT, R.: PQO – Ein Stück Berufsbildungsgeschichte. In: NEUBERT, R.; STEINBORN, H.-C. (Hrsg.): Prozessanalyse und Evaluierung. PQO-Band 8. Bonn 1999, S. 4-6

STEINBORN, H.-C.: Das Programm PQO: Analyse der Programmsteuerung und -durchführung. In: NEUBERT, R.; STEINBORN, H.-C. (Hrsg.): Prozessanalyse und Evaluierung. PQO-Band 8. Bonn 1999, S. 40-62

Mit Berufsfachgruppen den Branchendialog fördern

Warum sich eine Neubetrachtung der DDR-Berufsfachkommissionen lohnt



RAINER BRÖTZ
Ehem. Leiter des Arbeitsbereichs »Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft« im BIBB



ANETTE JACOB
Geschäftsführerin des Zentral-Fachausschusses Berufsbildung Druck und Medien (ZFA)



THOMAS HAGENHOFER
Projektleiter des Zentral-Fachausschusses Berufsbildung Druck und Medien (ZFA)

Berufsfachkommissionen waren eine fest verankerte Einrichtung im DDR-Berufsbildungssystem bei der Entwicklung von Facharbeiterberufen. Wenngleich sie von vielen als sinnvolle Gremien betrachtet wurden, stießen Bemühungen, sie im Rahmen des Bündnisses für Arbeit zehn Jahre nach der Wiedervereinigung unter der Bezeichnung Berufsfachgruppen einzuführen, auf ein verhaltenes Echo. Der Beitrag beschreibt die Widerstände und Schwierigkeiten und unterstreicht zugleich die Potenziale solcher Gremien für die Neuordnung von Aus- und Fortbildungsberufen anhand von zwei Beispielen.

Berufsfachkommissionen in der DDR

Berufsfachkommissionen dienten in der DDR dem Zweck, Inhalte und Profil eines Facharbeiterberufs weiterzuentwickeln. Gemäß § 10 der Verordnung über die Facharbeiterberufe sollten die gesellschaftlichen, wissenschaftlich-technischen und ökonomischen Entwicklungen in ihren Auswirkungen auf das Profil des jeweiligen Facharbeiterberufs berücksichtigt werden. Darüber hinaus hatten Berufsfachkommissionen vielfältige weitere Aufgaben im Bereich der Beratung und Umsetzung der Verordnung wie beispielsweise die Entwicklung von Lehrmitteln. Entgegen den in der BRD eingesetzten Sachverständigengremien, die anlassbezogen zur Neuordnung eines Ausbildungsberufs berufen werden, waren die Berufsfachkommissionen auf Dauer angelegt. Ihre Aufgabe beschränkte sich nicht auf die Entwicklung des Berufsbilds und entsprechender Ausbildungsinhalte, vielmehr richteten sich ihre Aktivitäten auf sämtliche Berufe einer Branche und umfassten neben der Erarbeitung und Umsetzung von Ausbildungsordnungen sowie der Erstellung von Prüfungsaufgaben auch Fragen der Fort- und Weiterbildung.

Während sich in der BRD die Bundessachverständigen aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammensetzen, war die Zusammensetzung der Berufsfachkommissionen in der DDR breiter gefächert. Laut § 11 der Verordnung über die Facharbeiterberufe waren die Mitglieder als »verantwortliches Organ« definiert und setzten sich aus »erfahrenen Hoch- und

Fachschulkadern, Meistern und Facharbeitern aus Produktion, Technik, Ökonomie, Forschung, Entwicklung, Wissenschaftlicher Arbeitsorganisation und Lehre sowie Lehrkräften der Berufsbildung« zusammen. Eine Berufsfachkommission war gehalten, in ihrer Arbeit mit Arbeitsmedizinern, Fachkräften des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie des Brandschutzes, den Beauftragten der zuständigen Industriegewerkschaft oder Gewerkschaft, Vertretern der Freien Deutschen Jugend, der Kammer der Technik, der Agrarwissenschaftlichen Gesellschaft und anderen gesellschaftlichen Organisationen eng zusammenzuarbeiten (ebd. § 11).

Berufsfachgruppen im Bündnis für Arbeit

Durch die inhaltliche Nähe der beiden deutschen Bildungssysteme und den deutsch-deutschen Systemvergleich gelangte die Einrichtung der Berufsfachkommissionen nach der Wiedervereinigung unter dem Begriff Berufsfachgruppen in die bildungspolitische Diskussion. Von der Idee her stand sie ganz in der Tradition des Korporatismus mit seinen zahlreichen positiven Beispielen von Bündnissen und insbesondere dem Konsensprinzip in der beruflichen Bildung. Im Unterschied zu den Berufsfachkommissionen in der DDR sollten die Berufsfachgruppen im geeinten Deutschland allerdings nicht staatlich verordnet werden, sondern als freie Vereinbarung zwischen den Sozialparteien konzipiert werden. Neu an dem Vorschlag war, dass er

über den Diskurs der Sozialparteien hinausging und auch Vertreter/-innen der Bundesministerien, der Kultusministerkonferenz (KMK), der Kammern, des BIBB und andere in einen kontinuierlichen bildungspolitischen Dialog auf Branchenebene einbeziehen sollte.

Konkretere Formen nahm der Vorschlag allerdings erst im Jahr 1999 im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb an. Im dortigen Beschluss heißt es: »Zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch über die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs richten die Sozialparteien, soweit sie es für zweckmäßig halten, mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung Berufsfachgruppen mit Praktikern aus den jeweiligen Berufsfachgruppen ein.« (Bundesregierung 1999, S. 51)

Nach dem Bündnisbeschluss erfolgten allerdings keine entsprechenden Aktivitäten. Dies nahm der Generalsekretär des BIBB im Jahr 2000 zum Anlass für eine Kritik an den Sozialparteien und plädierte für die Einrichtung von Berufsfachgruppen, die für die Dauerbeobachtung, Früherkennung und Qualifikationsentwicklung der Berufe im Zuge der Neuordnung dringend erforderlich seien. Er appellierte in seinem Beitrag auch an die Bundesregierung, tätig zu werden und, falls die Sozialparteien untätig blieben, dem BIBB den Auftrag zu erteilen, »Berufsfachgruppen aus freiwillig arbeitenden Experten der Fachverbände, der Arbeitgeber und Gewerkschaften, der Betriebe und der Wissenschaft als Sachverständigen-, Beratungs- und Entscheidungsgremien in kontinuierlicher Arbeit einzurichten« (Pütz 2000, S. 4).

Die Skepsis gegenüber dem »Modell aus dem Osten« war groß. Als Reaktion auf die Aufforderungen des BIBB-Generalsekretärs erfolgte eine Stellungnahme des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KBW), in der die Gründe für die Nichteinführung von Berufsfachgruppen angeführt wurden. Genannt wurde u. a., dass die Arbeitgeber über genügend Gesprächs- und Ad-hoc-Arbeitskreise verfügten, die personellen Ressourcen der Unternehmen zu knapp seien und das BIBB sporadisch zu Gesprächen hinzugezogen werden könne. Befürchtet wurde ferner, dass eine ständige Einrichtung von Berufsfachgruppen zu starren Strukturen führen würde und das BIBB den Sozialparteien Vorschriften machen wolle. »Wie in den einzelnen Wirtschaftsbereichen zur Feststellung des Qualifikationsbedarfs und bei der Vorbereitung von Neuordnungsverfahren vorgegangen wird, ist vor dem Hintergrund unterschiedlicher Arbeits-, Kommunikations- und Informationsstrukturen zu sehen und steht auch in engem Zusammenhang mit Traditionen in der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und nicht zuletzt mit den zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen« (DIEDRICH-FUHS 2001, S. 54). Hinter vorgehaltener Hand war die Rede davon, dass man sich keinen »planwirtschaftlich-zentralistischen« Vorgaben unterwerfen wolle.

Und es geht doch – Beispiele für Berufsfachgruppen

Trotz der Bedenken und Vorbehalte konnte sich zumindest eine kontinuierlich arbeitende Berufsfachgruppe für den Bereich der Versicherungswirtschaft etablieren, die über viele Jahre gearbeitet hat. Ganz im Sinn von Berufsfachgruppen arbeitet bereits seit 66 Jahren der Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA). Zielsetzungen und Arbeitsschwerpunkte beider Gremien werden im Folgenden skizziert.

Expertenteam Versicherungswirtschaft

Ausgehend von einer funktionierenden Sozialpartnerschaft kam es 2002 zur Konstituierung der Berufsfachgruppe Expertenteam Versicherungswirtschaft, an der sich Vertreter des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV), der Gewerkschaft ver.di, des Bundesministeriums für Wirtschaft, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages und der KMK beteiligten. Ziel war es, über einzelne Neuordnungsverfahren hinaus, die Entwicklung der beruflichen Bildung in der Versicherungsbranche und den angrenzenden Bereichen kontinuierlich zu beobachten und Erkenntnisse für die Umsetzung in der Praxis zu entwickeln. Hinzugezogen werden sollten Sachverständige aus dem BIBB und der bildungspolitischen Community, um Forschungsergebnisse zu diskutieren und aktuelle Fragen für Forschungsprojekte zu generieren. In der konstituierenden Sitzung am 2. Mai 2002 wurde eine Reihe von Themen als Aufgabensammlung aufgenommen (vgl. Kasten).

Themen und Aufgaben des Expertenteams Versicherungswirtschaft

1. Beratung über wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen; z. B. im Banken- und Versicherungssektor
2. Beratung über technisch-organisatorische Entwicklungen
3. Empfehlungen zur strukturellen und inhaltlichen Aktualisierung der Ausbildungsordnung Versicherungskaufmann/-kauffrau und der Fortbildungsregelung
4. Überlegungen zur Schaffung von neuen Berufen im Finanzdienstleistungssektor
5. Hochschulkompatibilität und internationale Anerkennung
6. Kontinuierliche Implementation und Evaluation von Aus- und Fortbildungsberufen unter Begleitung der Berufsfachgruppe
7. Fortentwicklung des Prüfungswesens unter Beteiligung der Berufsfachgruppe
8. Entwicklung von Zusatzqualifikationen und Weiterbildungsangeboten für Schule und Betriebe
9. Unterstützung neugeordneter Berufe durch die Sammlung von Best-practice-Beispielen; Empfehlungen zur Gewinnung von Betrieben ohne Ausbildungstradition
10. Verbesserung der Lernortkooperation.
(vgl. Pütz/BRÖTZ 2002, S. 6).

Die Berufsfachgruppe Expertenteam Versicherungswirtschaft füllte die Vereinbarung mit Leben und befruchtet die bildungspolitische Arbeit in der Versicherungswirtschaft mit konkreten Ergebnissen. Dazu zählen beispielsweise die Vorüberlegungen zur Neustrukturierung der Fortbildungsregelung Geprüfte Versicherungsfachwirte mit erweiterten Handlungsfeldern, Maßnahmen zur Verbesserung der Lernortkooperation und die Entwicklung eines Werkzeugkastens zur Erstellung handlungsorientierter Prüfungsaufgaben für die schriftliche Abschlussprüfung von Versicherungskaufleuten.

Der Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA)

Seit 66 Jahren, also lange vor dem Bündnisbeschluss, existiert der Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien, der ein gelungenes Beispiel für gelebte Sozialpartnerschaft in der Berufsbildung ganz im Sinn von Berufsfachgruppen darstellt.

Bereits 1920 legten die Tarifvertragsparteien der Branche in der »Lehrlingsordnung für das Deutsche Buchdruckgewerbe« detailliert fest, welche Leistungen in einem erfolgreichen Ausbildungsverhältnis erbracht werden müssen. 1949 verständigten sich die beiden damaligen Tarifparteien darauf, den ZFA zu gründen mit dem Ziel, zukünftig gemeinsam alle fachlichen Fragen der Berufsbildung in der grafischen Industrie zu lösen.

In den immer wieder erneuerten Verträgen über die Förderung der Berufsbildung in der Druckindustrie und seit dem 1. Juni 2001 auch in der Medienindustrie haben sich die Tarifpartner verpflichtet, alle Anträge auf Veränderungen und Weiterentwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen gemeinsam zu entwickeln und an der erforderlichen Sachverständigenarbeit mitzuwirken. Des Weiteren wurde beschlossen, für alle gewerblich-technischen Ausbildungsberufe der Branche bundeseinheitliche Prüfungsaufgaben und Bewertungsrichtlinien für die Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie Konzepte für Fortbildungsregelungen zu erarbeiten und bei der Erstellung von Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen mitzuarbeiten.

Bis heute arbeiten im ZFA die Tarifvertragsparteien, der Bundesverband Druck und Medien, Berlin (bvdm) und ver.di (Fachbereich Medien, Kunst und Industrie), eng auf dem Gebiet der Berufsbildung zusammen. Die Arbeit im ZFA wird von derzeit 18 ehrenamtlich tätigen ZFA-Mitgliedern getragen, je zur Hälfte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite benannt. Sie stellen die Weichen für die vielfältigen Projekte des ZFA. Die Vorsitzenden beider Seiten tragen die Gesamtverantwortung für den ZFA.

Ein Schwerpunkt der Arbeit des ZFA ist die Erstellung von bundeseinheitlichen Prüfungsaufgaben für die Zwischen- und Abschlussprüfungen der Druck- und Medienberufe.

Hier arbeiten rund 150 paritätisch berufene Aufgabenersteller/-innen ehrenamtlich im Auftrag der zuständigen Stellen, die zusammen mit den Prüfungsausschüssen für die Organisation, Durchführung und Bewertung der Prüfungen zuständig sind. Über seine Homepage stellt der ZFA ausführliche Informationen rund um die Ausbildung und Prüfungen der Druck- und Medienberufe zur Verfügung.

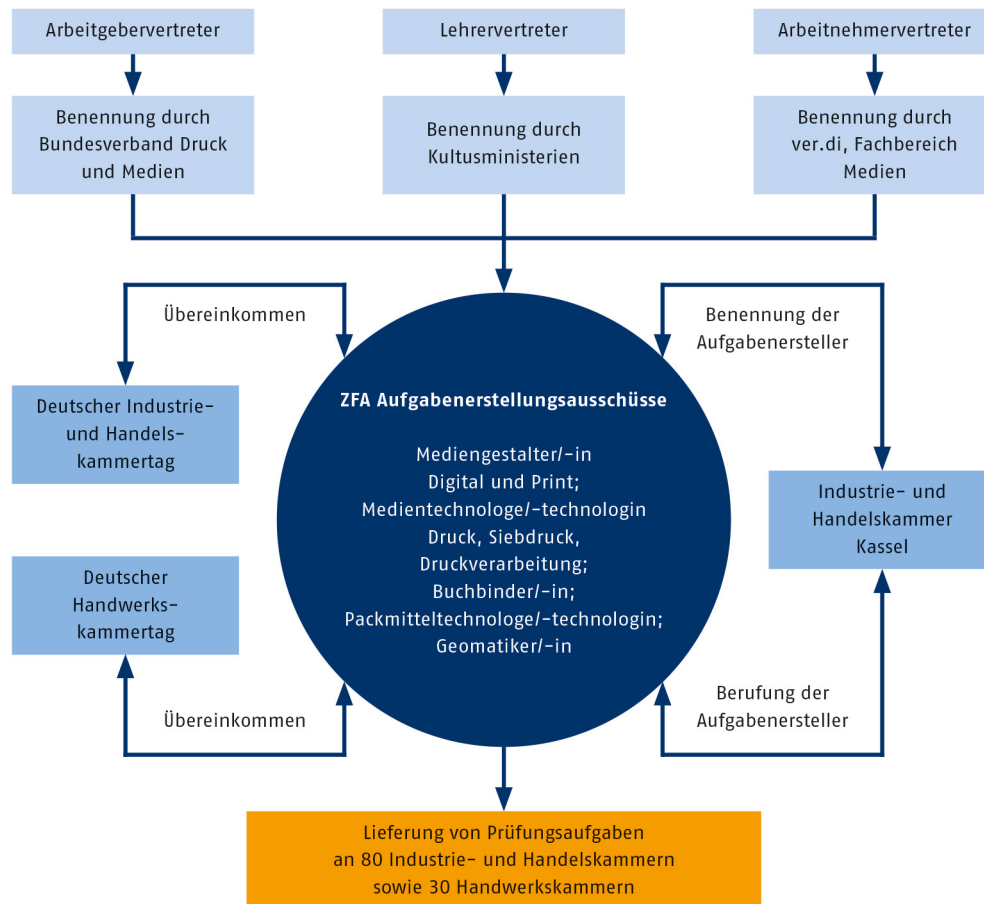
Seit dem Jahr 2000 fördert der ZFA die Aus- und Weiterbildung in der Druck- und Medienbranche durch ambitionierte Bildungsprojekte. Diese öffentlich geförderten Vorhaben unterstützen Lehrende und Lernende insbesondere durch digitale Angebote. Bereits 2002 konnten für das Lerncenter des ZFA interaktive Lernmedien wie Web-based-Trainings zu Gestaltung und Typografie entwickelt werden, die breiten Einsatz in der Branche fanden. Durch die Einführung von Diskussionsforen wurde frühzeitig der Fokus auf die Kommunikation unter Lehrenden und Lernenden gelegt. Dieser Ansatz wurde 2008 auf der Grundlage des Web 2.0 weiterverfolgt und mündete in den Aufbau der Mediencommunity (www.mediencommunity.de). Diese virtuelle Lehr- und Lernumgebung zielt auf den Aufbau eines Wissensnetzwerks (Community of practice) für die gesamte Druck- und Medienbranche. Ein aktuelles Projekt entwickelt neue Lehr- und Lernformen durch die Verbindung von Social Learning, Mobile Learning und Augmented Reality (vgl. www.social-augmented-learning.de).

Potenziele von Berufsfachgruppen zur Gestaltung der Berufsbildung

Die Einrichtung von Berufsfachgruppen wird bisher wenig genutzt. Dies ist insofern erstaunlich, als sie doch eine gute Plattform für den offenen Dialog und den Austausch von unterschiedlichen Interessen und Meinungen aller wichtigen Akteure und Gruppen innerhalb einer Branche bieten. Der bildungspolitische Diskurs über die Entwicklung und Neuordnung von Berufen hat gezeigt, dass nicht mehr nur Einzelberufe im Fokus stehen, sondern gerade auch Entwicklungen in den Branchen und deren Überlappungen in Teil- und Randbereichen sowie Fragen der Qualifikationsentwicklung zu berücksichtigen sind. Wie die Beispiele der Versicherungs- und der Druck- und Medienwirtschaft zeigen, können so gesellschaftliche und ökonomische Veränderungen besser analysiert werden. Die Diskussion um die Neuordnung der Büroberufe hat in diesem Zusammenhang verdeutlicht, wie hilfreich eine branchenübergreifende Berufsfachgruppe beim BIBB gewesen wäre. Zum einen handelte es sich um einen branchenübergreifenden Beruf mit unterschiedlichen Interessengruppen, zum anderen um mehrere Berufe mit ähnlichen und vergleichbaren Qualifikationen. Als Konsequenz daraus und aus den Ergebnissen des BIBB-Forschungsprojekts »Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirt-

Abbildung

Struktur und Zusammensetzung des ZFA



schaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe« (vgl. BRÖTZ/KAISER 2015) schlägt die IGM aktuell die Nutzung eines Berufsmonitors zur Aktualisierung der Berufe vor: »... so könnte beispielsweise eine kaufmännische Berufsgruppe mögliche Szenarien für künftige kaufmännische Aus- und Fortbildungswege entwerfen« (RESSEL 2015, S. 294).

Berufsfachgruppen können ferner dazu beitragen, dass Abspaltungen von partikularistischen Interessen verhindert werden. Im Blickfeld steht nicht mehr nur die Ausbildung, der einzelne Beruf, sondern der Fokus wird auf alle Bereiche der beruflichen Bildung einer Branche gelegt. Dies ist ganz im Sinne einer Verzahnung von Aus- und Fortbildung und fördert damit die Durchlässigkeit im Bildungssystem. Gleichzeitig tragen Berufsfachgruppen dazu bei, das Berufsprinzip zu stärken, tragfähige Ergebnisse zu erreichen und damit lang andauernde Neuordnungsverfahren und mangelnde Kompromissbereitschaft zu verhindern.

Konsensprinzip und Sozialpartnerschaft beruhen auf Vertrauen und gemeinsamen Erfahrungen, die durch eine positive Streitkultur im Sinne eines fairen Aushandelns unterschiedlicher Interessen entwickelt werden kann. Berufsfachgruppen sind ein geeignetes Forum dafür, sie haben von ihrer Aktualität nichts verloren. ◀

Literatur

BRÖTZ, R.; KAISER, F. (Hrsg.): Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bielefeld 2015

BUNDESREGIERUNG: Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe »Aus- und Weiterbildung«. Bonn 1999 – URL: www.agenturq.de/downloads/artikel/attachments/AR-TID_54_KIKh3N?name=Ergebnisse.Arbeitsgruppe.Buendnis.fuer.Arbeit.pdf (Stand 05.08.2015)

DIEDRICH-FUHS, H.: Das Bündnis für Arbeit und die Rolle der Sozialpartner. In: BWP 30 (2001) 3, S. 54 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/600 (Stand: 07.08.2015)

PÜTZ, H.: Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit missachtet. In: BWP 29 (2000) 6, S. 3–4 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/541 (Stand: 07.08.2015)

PÜTZ, H.; BRÖTZ, R.: Konstituierung der Berufsfachgruppe Expertenteam Versicherungswirtschaft. Erste Berufsfachgruppe – BIBB moderiert den Branchendialog. In: BWP 31 (2002) 3, S. 5–6 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/692 (Stand: 07.08.2015)

RESSEL, T.: Bildungspolitische Perspektiven für die kaufmännische Aus- und Fortbildung aus gewerkschaftlicher Sicht. In: BRÖTZ, R.; KAISER, F.: Kaufmännische Berufe. Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bielefeld 2015, S. 283–295

VERORDNUNG ÜBER DIE FACHARBEITERBERUFE VOM 21.12.1984. GBl (Gesetzblatt der DDR) I 1985 Nr. 4, S. 25

Netzwerk Mechatronik

Kooperation regionaler Akteure zur Unterstützung der Ausbildung in den neuen Ländern

PETER ALBRECHT

Geschäftsführender Gesellschafter der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH, Berlin

HANS WEIßMANN

Referent im Referat »Ordnung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung« im BMBF

Die Etablierung des Ausbildungsberufs Mechatroniker/-in Ende der 1990er-Jahre war angesichts des tiefgreifenden strukturellen Wandels insbesondere in den neuen Ländern eine enorme Herausforderung. In dem Ausbildungsstrukturprojekt »Regio-Kompetenz-Ausbildung« entstand ein Mechatronik-Netzwerk, um bei der Implementierung der Ausbildung und der Gewinnung von betrieblichen Ausbildungsplätzen zu unterstützen. Im Beitrag werden Notwendigkeit, Entstehung und Nachwirkungen dieses Verbunds beschrieben.

Der neue Ausbildungsberuf als Chance für mittelständische Unternehmen in den neuen Ländern

Mitte der 1990er-Jahre führte die zunehmende Integration elektronischer, elektromechanischer und informationstechnischer Baugruppen zur Entwicklung des neuen Ausbildungsberufs Mechatroniker/-in (vgl. BORCH/WEIßMANN 2000). Die Vermittlung der technischen Ausbildungsinhalte und die Prüfungsform waren für die Ausbildungspraxis sowohl in West- als auch in Ostdeutschland neu. Jugendliche mussten auf ein Niveau hin qualifiziert werden, das vormals höherwertigen Arbeitsplätzen wie der Arbeitsvorbereitung, der Inbetriebnahme und der selbstständigen Anlagenübergabe vorbehalten war.

Der Ausbildungsberuf wurde verstärkt als zukunftsweisend beworben. Die Fähigkeiten von Mechatronikerinnen und Mechatronikern, über die Grenzen eines Fachgebiets hinaus zu denken und in der Lage zu sein, komplexe Systeme zu installieren und zu warten (vgl. ALBRECHT 2005, S. 19), sollte in den neuen Ländern neben den sich neu aufstellenden, größeren Industriebetrieben vor allem auch den aufkommenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zugutekommen. Gerade für diese war die Umsetzung der hohen Anforderungen allerdings eine besondere Herausforderung.

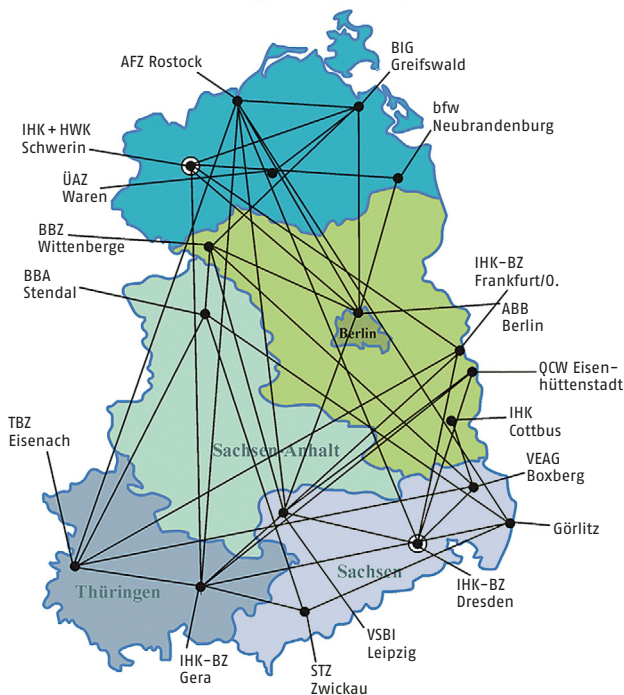
Ursprünge des Ausbildungsnetzwerks Mechatronik

Seit Ende 1999 führte das BIBB im Auftrag und gefördert aus Mitteln des BMBF das Vorhaben »Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern« (Regio-Kompetenz-Ausbildung) durch. Zusammen mit der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung (GEBIFO) in Berlin wurde eine Vielzahl unterschiedlichster Initiativen ergriffen mit dem Ziel, lokale und regionale Netzwerke zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots zu entwickeln und zu begleiten. Dabei ging es insbesondere auch um eine engere Verbindung von Qualifizierung und regionaler Wirtschaftsentwicklung. Zur Unterstützung bei der Einführung des neuen Ausbildungsberufs in den neuen Ländern lag es daher nahe, auf diesem Gebiet erfahrene Expertinnen und Experten aus dem Bereich der beruflichen Bildung im Rahmen von Regio-Kompetenz-Ausbildung zu vernetzen. Die Entwicklung des Netzwerks Mechatronik erfolgte in mehreren Schritten (vgl. ALBRECHT 2002):

- Über die Notwendigkeit eines speziellen Netzwerks beratschlagten Vertreter/-innen von Bildungszentren der Kammern und der Sozialpartner sowie von regionalen Bildungsdienstleistern erstmals im November 2000.
- Bereits im Mai 2001 konnten dann die Netzwerkpartner in einem Workshop Erfahrungen und Probleme bei der Umsetzung (z. B. der betrieblichen Aufträge im Rahmen der Prüfungen) darstellen und diskutieren.
- Zur Verstetigung wurden im Juni 2001 im Rahmen einer »Zukunftswerkstatt« die Schwerpunkte der Netzwerkarbeit festgelegt und ein Zeitplan für die Umsetzung erarbeitet. Die wichtigsten Themen der künftigen Workshops wurden festgelegt. Neben dem generellen Erfahrungsaustausch ging es u. a. um die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe, die Gestaltung der Prüfungsanforderungen und die Qualifizierung des Ausbildungspersonals.

Abbildung

Mechatroniker-Netzwerk im Jahr 2004



Best-Practice-Beispiele der Netzwerkarbeit

In den folgenden Jahren wurden von den Netzwerkpartnern, vorwiegend unter Beteiligung des Projektträgers, regional-, branchen- und berufsgruppenspezifische Workshops zum Thema Mechatronik durchgeführt. Dazu zählen beispielsweise die jährlich im November vom IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH gestalteten »Instandhalter-Tage«. Diese Veranstaltungen richteten sich direkt an die mit Ausbildung betrauten Personen und ermöglichten einen regionalen Erfahrungsaustausch.

Im IHK-Bildungszentrum Schwerin entstand ein eigenständiges »Innovationsnetzwerk Mechatronik« in Zusammenarbeit mit dem Technologiezentrum der Handwerkskammer. Besondere Bedeutung hatte hier das Zusammenwirken der IHK und der HWK mit den regionalen Partnern bei der Ausbildungsplatzentwicklung und der Beratung der Betriebe. Der Erfolg der Schweriner Netzwerkinitiative bestand in der Verbindung von Bildungsdienstleistern, Netzwerkmoderatoren und Coaching-Leistungen (vgl. ALBRECHT/BRUHN 2003). Ein Coach stand z. B. zur Prozessbegleitung im Betrieb zur Verfügung und unterstützte beim Ausgleich von Qualifikationsdefiziten.

Der zweite Schwerpunkt der Netzwerkarbeit, die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, wurde ebenso intensiv verfolgt. Am Beispiel des vom ABB Training Center und der GEBIFO entwickelten »Berliner Ausbildungs-Verbundmodells für KMU« zeigten sich Effekte für die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen (vgl. ALBRECHT/HAENDLY 2003). Bestand der

Verbund in der Startphase aus 44 Unternehmen, so waren es im März 2003 bereits 133 Unternehmen, Institutionen und Verbände.

Im Rahmen der Verbundausbildung profitierten die ausbildenden Unternehmen vom externen Ausbildungsmanagement des Netzwerks, das die Bewerberauswahl, Einstellungstests, Bewerbungsgespräche, das Ausfertigen der Ausbildungsverträge und das Erstellen der Ausbildungspläne übernahm. Die Verbundausbildung erwies sich bei der Mechatronikerausbildung als erfolgreiches Modell, was KIRCHHOFF/VOLLMER (2003) am Beispiel der regionalen Kooperation und des gestaltungsorientierten Lernens veranschaulichen.

Was ist geblieben?

Das Ausbildungsnetzwerk-Mechatronik existiert in dieser Form nicht mehr. Die entstandenen Kooperationsbeziehungen und die Vielzahl der regionalen Akteure sichern allerdings bis heute nachhaltige Effekte. Die hier nur skizzierten Aktivitäten bzw. Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Aufbau und der Arbeit im Mechatroniker-Netzwerk sind erhalten geblieben und u. a. in die Konzeption und Umsetzung des BMBF-Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER eingeflossen. Die Angebote zur Verbundausbildung entwickeln sich aber auch ohne öffentliche Förderung ständig weiter. Eine direkte Fortsetzung der Netzwerkarbeit ist mit dem »JOBSTARTER-Kunststoffnetzwerk« erreicht worden. Auch dabei wird der inzwischen bundesweite Austausch von Fachexperten zu relevanten Fragen der Ausbildung unterstützt.

Die Einführung des Berufs Mechatroniker/-in hat in den neuen Ländern zur Entstehung von zahlreichen Best-Practice-Beispielen und zu einer intensiven Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten der Berufsbildung in Ost und West geführt. ◀

Literatur

- ALBRECHT, P.: Netzwerk Mechatronik – Ein Ansatz für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze. In: Kompetenz 35 o. J. [2002], S. 37–38
- ALBRECHT, P. (Hrsg.): Ausbildungs-Netzwerk Mechatronik. Bonn 2005
- ALBRECHT, P.; BRUHN, H.-J.: Ausbildungs-offensive für die Region. In: Kompetenz 36 o. J. [2003], S. 36–40
- ALBRECHT, G.; HAENDLY, G.: Berliner Ausbildungs-Verbundmodell für KMU. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Handbuch zum Coaching von Ausbildungsinitiativen. Bonn 2003, S. 75–84
- BORCH, H.; WEIßMANN, H. (Hrsg.): Mechatroniker/Mechatronikerin: ein neuer staatlich anerkannter Ausbildungsberuf. Bielefeld 2000
- KIRCHHOFF, W., VOLLMER, T.: Verbundausbildung zum Beruf »Mechatroniker/Mechatronikerin« – Möglichkeiten der regionalen Kooperation und des gestaltungsorientierten Lernens. In: PAHL, J.-P.; SCHÜTTE, F.; VERMEHR, B. (Hrsg.): Verbundausbildung. Lernorganisation im Bereich der Hochtechnologie. Bielefeld 2003, S. 309–331

Bildungsdienstleister in sich wandelnden Strukturen

Von der Betriebsberufsschule zum bundesweit agierenden Netzwerkpartner von Kompetenzzentren – das Beispiel EBZ



KLAUS FRANKE
Geschäftsführer des Elektrobildungs- und Technologiezentrums e.V. Dresden



CHRISTIANE KÖHLMANN-ECKEL
Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Überbetriebliche Berufsbildungszentren, Regionale Strukturentwicklung« im BiBB

Überbetriebliche Berufsbildungszentren (ÜBS) leisten einen wesentlichen Beitrag, Fachkräfte auf vielfältige Art und Weise aus- und weiterzubilden. Am Beispiel des Elektrobildungs- und Technologiezentrums e.V. (EBZ) Dresden wird im Beitrag der Auf- und Ausbau einer ÜBS vor dem Hintergrund der Entwicklungsprozesse nach der deutschen Wiedervereinigung beleuchtet. Insbesondere wird darauf Bezug genommen, wie die schrittweise Etablierung des EBZ sowohl in der Region als auch in bundesweiten Netzwerken durch veränderte Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen begünstigt wurde und damit eine sukzessive Anpassung und Erweiterung des Bildungsangebots erfolgte. Abschließend werden Perspektiven für eine weitere Vernetzung im internationalen Raum skizziert.

Zeit des Wandels – Berufsausbildung im Umbruch

»In der ehemaligen DDR konzentrierten sich drei Viertel der Auszubildenden auf ein Viertel der Ausbildungsbetriebe. Dies waren Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten. Sie bildeten für kleinere Betriebe in verordneter und geplanter ›Kooperation‹ mit aus.« (BURKHARDT/KIELWEIN 1992, S. 15). Auf einen Ausbildungsbetrieb entfielen seinerzeit ca. 70 Auszubildende. Im Gegensatz dazu zeigte sich im westdeutschen Bundesgebiet eine ganz andere Situation. Hier entfielen durchschnittlich drei Auszubildende auf einen Ausbildungsbetrieb (vgl. ebd.).

Anhand dieser Zahlen lässt sich ablesen, wie Berufsausbildung in der DDR organisiert war. Im Wesentlichen war sie durch Ausbildung in Großbetrieben oder Kombinatn geprägt. Bildungsdienstleister, die überbetriebliche Berufsausbildung nach heutigem Verständnis ermöglichten, gab es kaum. Nachdem Anfang der 1990er-Jahre die Kombinate aufgelöst wurden und Betriebe sich neu organisieren mussten, galt es, die Frage nach regionaler Versorgung mit Ausbildungsplätzen neu zu stellen (vgl. auch GRÜNERT in diesem Heft). Die 1991/1992 neu geschaffenen Ausbildungsplätze konnten den Bedarf für dieses Ausbildungsjahr jedoch nicht decken. So wurden seitens des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) seit 1991 Fördermittel zum Ausbau von überbetrieblichen Berufsbildungszentren (ÜBS) zur Verfügung gestellt, um zur Sicherstellung der Ausbildungsfähigkeit von KMU in den neuen Bundesländern beizutragen (vgl.

KIELWEIN 2005). ÜBS sollen »die betriebliche Ausbildung ergänzen (ÜBS als verlängerte Werkbank der Ausbildungsbetriebe), in Kooperation mit Betrieb und Berufsschule die didaktische Qualität der Ausbildung insgesamt erhöhen und die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe durch die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen sichern« (AUTSCH/KATH 2000, S. 3).

So sollten in einer sich (neu) entwickelnden Wirtschaftsstruktur durch ergänzende überbetriebliche Ausbildung und überbetriebliche Fort- und Weiterbildung entsprechende Angebote zur Verfügung gestellt werden.

Entwicklung des EBZ zum überbetrieblichen Berufsbildungszentrum

Mit dem Schwerpunkt der Aus- und Weiterbildung im Bereich der Elektrotechnik und angrenzender Gewerke lässt sich dieser zuvor beschriebene Wandel anhand des heutigen EBZ in Dresden nachvollziehen. Das überbetriebliche Berufsbildungszentrum blickt auf eine langjährige Entwicklung zurück, die ihren Ursprung mit der Gründung der Koch & Sterzel AG in den 1920er-Jahren fand und seine Ausbildungswurzeln in der 1949 gegründeten Betriebsberufsschule des »volkseigenen Transformatoren- und Röntgenwerks Dresden Hermann Matern (TuR)« hat. Durch die spätere Angliederung weiterer Werke waren bis 1989 insgesamt über 5.000 Mitarbeiter/-innen beschäftigt.

Neben den zahlreichen Fortbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten des Betriebs waren es vor allem die Ausbildungen in den gewerblichen Berufen der Elektrotechnik und Metallbearbeitung, Dienstleistungs- und kaufmännischen Berufen, die das angebotene Ausbildungsspektrum des Industriegiganten bestimmten. Nach dem Verkauf des Werks 1990 an die Siemens Energie- und Medizintechnik AG wurden die traditionellen Kernbereiche der Medizin- und Transformatorentechnik weitergeführt. Diese Entwicklungsschritte bildeten die Grundlage für die spätere Gründung des heutigen EBZ.

Mit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) wurde die Phase des Umbruchs in der Berufsbildung geregelter und überschaubarer. Es mussten grundlegende Entscheidungen getroffen werden, wie auch künftig Ausbildung zu ermöglichen war. So galt es, im Weiteren die Entscheidung der Treuhandgesellschaft zur Liquidation bzw. zum Weiterverkauf des volkseigenen Betriebs einzubeziehen oder auch die Entscheidungen in den kommunalen und Landesstrukturen zum Aufbau der Berufsbildung mit neuen Berufsschulstrukturen zu berücksichtigen. Denn nur so konnten Gedanken und Ideen zur Neuausrichtung und Weiterentwicklung der verbliebenen betrieblichen Bildungsstrukturen in Angriff genommen und umgesetzt werden. Schließlich ging es bei TuR in Dresden um die Existenz von rund 150 Auszubildenden, 30 Ausbilderinnen und Ausbildern sowie weiteren ca. 90 Auszubildenden von kooperativen Betrieben. Schwerpunkt dieser Überlegungen war es, eine berufsbildende Einrichtung zu etablieren, die juristisch selbstständig und wirtschaftlich selbsttragend agieren konnte. Ergänzend dazu galt es, den Aufbau des neuen Berufsschulsystems in die Überlegungen einzubeziehen. Denn der Theoriebereich, der zukünftig losgelöst von der Praxis vermittelt wurde, stand nun auch in Konkurrenz zu den überbetrieblichen Bildungszentren. Auf Organisationsebene musste darüber hinaus geklärt werden, welche Unternehmensform zukünftig gewählt werden sollte (GmbH oder e.V.), und auch die Strukturzuordnung zu Übernahmepartnern (wie z. B. zu TÜV, IB oder Kolping) als Leit- oder Außenstelle, Aspekte der Vertragsbedingungen (Arbeitsverträge, Mietverträge, etc.) usw. mussten abgewogen werden.

Letztlich sprachen sich die Entscheidungsträger des Trägerbetriebs TuR und der Treuhandgesellschaft dafür aus, eine neue, aber regional verankerte Verbindung mit dem neu gegründeten Elektrohandwerk Sachsen einzugehen. In diesen Entscheidungsprozess flossen auch Ergebnisse aus Gesprächen mit Bildungsträgern aus dem Handwerk der alten Bundesländer ein. In der Folge entstand im Juni 1991 der eingetragene und gemeinnützige Verein Elektro-Bildungszentrum e.V., dessen Gründungsmitglieder die Elektroinnungen des damaligen Regierungsbezirks Dresden, dessen Landesinnungsverband und deren Wirt-

schaftsfördergesellschaft waren. Dieses Bildungszentrum übernahm mit gemeinsamem Vertrag der beteiligten Partner (Treuhandgesellschaft, Trägerbetrieb und EBZ) alle Auszubildenden und Beschäftigten der damaligen Ausbildungsstätte TuR.

Umsetzung des Bildungsauftrags in Bildungsangeboten

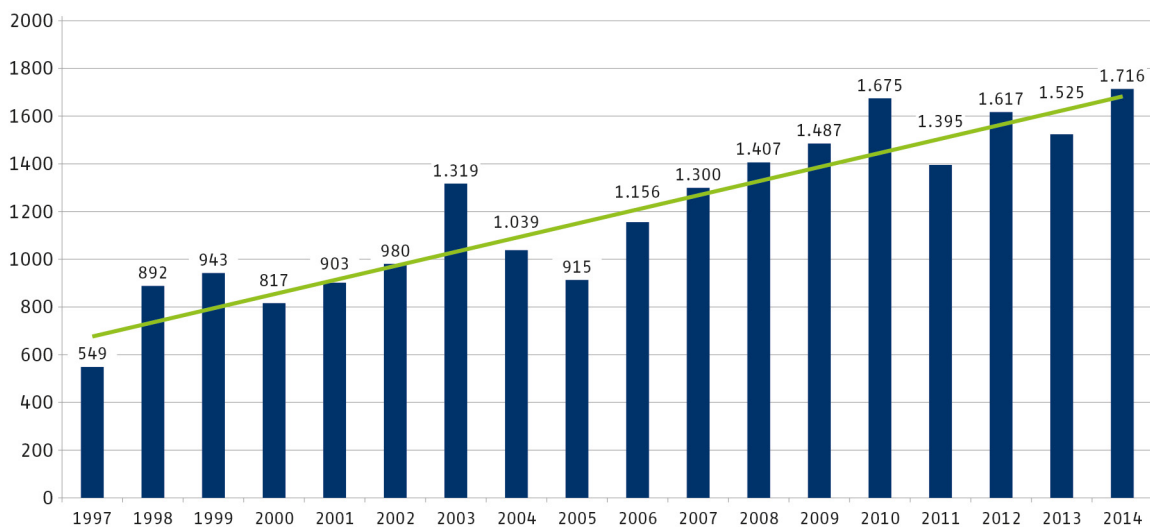
Nachdem die bundesweit geltenden Ausbildungsrahmenpläne für die Berufsausbildung in das Profil des EBZ aufgenommen worden waren und eine schrittweise Erweiterung des Bildungsangebots erfolgte (vgl. Kasten), begannen die ersten überbetrieblichen Lehrgänge im Beruf Elektroinstallateur/-in und Industrie- und Handwerksmeisterkurse. Zudem entstanden Fachkabinette, z. B. für Speicherprogrammierbare Steuerungen, PC-Anwendungen und Werkstätten mit zeitgemäßer Ausstattung.

Entwicklung des Bildungsangebots des EBZ in den ersten drei Jahren

- 06/1992** Die Umschüler des ersten Lehrgangs bereiten sich auf die Gesellenprüfung zum Elektroinstallateur vor und stellen sich dem Prüfungsausschuss der Elektroinnung Dresden.
- 01/1993** Das EBZ wird zur Kursstätte für Schweißerausbildung durch den Deutschen Verband für Schweißtechnik Düsseldorf e.V. berufen.
- 04/1993** Der erste Handwerksmeister für Elektroinstallation stellt sich erfolgreich dem Prüfungsausschuss.
- 06/1993** Weitere Lehrgänge der Meisterausbildung beginnen.
- 09/1993** Die Zusammenarbeit mit den Unternehmen Energieversorgung Ost AG und Dresdner Elektro- und Fernwärme beginnt mit der Industriemeisterausbildung Elektrotechnik.
- 11/1993** Der erste Kurs der berufsbegleitenden Umschulung beginnt mit der Vorbereitung auf die Gesellenprüfung Elektroinstallateur.
- 03/1994** Das Fortbildungsangebot wird erweitert im Bereich der Sicherheitstechnik.
- 06/1994** Die Industriemeisterlehrgänge in der Fachrichtung Elektrotechnik/Metall werden erfolgreich abgeschlossen.
- 10/1994** Mit dem Beginn des ersten Lehrgangs zum »Geprüften Obermonteur FR Elektroinstallation«, nachdem die Bestätigung der Lehrgangsinhalte durch den Landesinnungsverband der Sächsischen Elektrohandwerke einging, wird das Bildungsangebot weiterhin ausgebaut.

Abbildung 1

Gesamtentwicklung der Teilnahme an Bildungsangeboten des EBZ seit 1997
(Lehrgänge, überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und Technische Akademie)



Die rasante technische und ökonomische Entwicklung in allen Bereichen der Wirtschaft zeigte auch schnell ihren Einfluss im Handwerk. Eine ständige Erweiterung des Wissens in der Aus-, aber auch Weiterbildung war erforderlich, um einerseits auf dem (Bildungs-)Markt weiterhin bestehen zu können; andererseits sollte aber auch ein Beitrag zur Aufrechterhaltung der Ausbildungsfähigkeit vor allem von KMU geleistet werden, um die beruflichen Chancen zukünftiger Fachkräfte durch zeitgemäße Bildungs- und Förderkonzepte im Rahmen des öffentlichen Bildungsauftrags zu unterstützen.

Weiterentwicklung der Bildungsdienstleistung durch Integration in regionale und überregionale Netzwerke

Mit der Gründung des EBZ war der Grundstein für den Übergang in einen Regelbetrieb zur Gewährleistung überbetrieblicher Aus- und Weiterbildung gelegt. Nachdem anfänglich auf die strukturellen Problemlagen Bezug genommen wurde, konnte das Dienstleistungsangebot für die KMU innerhalb der ersten vier Jahre weitgehend etabliert werden, was sich anhand einer kontinuierlichen Zunahme der Teilnehmerzahlen an den Bildungsangeboten des EBZ seit 1997 nachvollziehen lässt (vgl. Abb. 1).

Um sich mittel- und langfristig im Bildungsmarkt behaupten zu können und weiterzuentwickeln, gleichzeitig aber auch der Funktion der für ÜBS typischen Technologietransferstelle gerecht zu werden, wurde eine Weiterentwicklung zum Kompetenzzentrum vollzogen. Mit diesem Schritt, gefördert durch den Bund seit Anfang der 2000er-Jahre, ist eine qualitative Weiterentwicklung ausgewählter ÜBS verbunden. Denn Kompetenzzentren gehen aus solchen ÜBS hervor, die auf einem speziellen Fachgebiet

»Exzellenz-Charakter« besitzen und hierdurch ein hohes Alleinstellungsmerkmal aufweisen (vgl. weiterführend AUTSCH/MEERTEN 2002; KIELWEIN 2005). Ziel ist es, geeignete ÜBS zu modernen, kundenorientierten Berufsbildungsdienstleistern zu entwickeln und ihnen eine Leuchtturmfunktion für andere ÜBS zu übertragen. Kompetenzzentren übernehmen dabei eine wichtige Aufgabe beim Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis. So entwickeln sie z.B. auf der Basis von Erkenntnissen aus Forschung und Entwicklung berufspädagogische Konzepte für die Praxis, die sie für den Einsatz in kleinen und mittelständischen Unternehmen überprüfen. Zugleich bündeln sie aktuelle Herausforderungen in der Praxis und können daraus Forschungsfragen für die Wissenschaft ableiten. In diesem Sinne bilden sie auch eine wichtige Schnittstelle für den Transfer technischer Innovationen. Auch das EBZ Dresden entwickelte sich derart weiter und etablierte sich zum »Kompetenzzentrum für Energiegewinnungs- und Hochspannungstechnik«. Da es bereits im Bereich der Elektrotechnik seinen Schwerpunkt gelegt hatte, wurde mit der Entwicklung zum Kompetenzzentrum auf diese Expertise aufgebaut. Mit dem gewählten fachlichen Schwerpunkt übernahm das EBZ eine Leuchtturmfunktion für den Raum Dresden und Sachsen und darüber hinaus. Neue technologische Anforderungen, die in der Folge bei der Qualifizierung von Fachkräften aufgegriffen wurden, lagen in den Bereichen erneuerbare Energien und Hochspannung. Im Weiteren erfolgte die Einbindung des EBZ in das 2001 gegründete bundesweit agierende Kompetenznetzwerk für Elektro- und Informationstechnik ELKOnet. Zu den Netzwerk-Gründungsmitgliedern zählen das Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik e.V. (BFE) Oldenburg, das Bildungs- und Technologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik Lauterbach (BZL)

und das Elektro Technologie Zentrum (ETZ) in Stuttgart. Seit 2005 schlossen sich das Bildungszentrum Elektrotechnik (BZE) Hamburg, das Zentrum für Elektro- und Informationstechnik (Z.E.I.T.) Nürnberg und auch das EBZ dem Netzwerk an (vgl. Abb. 2). Durch einen regelmäßigen Austausch setzt ELKOnet einen Standard für die überbetriebliche Ausbildung in der elektro- und informationstechnischen Ausbildung in Deutschland.

Es entstand ein breites Portfolio für die Aus- und Weiterbildung. Besonderer Synergieeffekt ist dabei, dass sich alle sechs Bildungseinrichtungen untereinander personell und materiell ergänzen und somit an allen Standorten das gleiche komplette Weiterbildungsprofil mit denselben Qualitätsstandards anbieten können. Darüber hinaus etablierte sich mit dem Online-Ausbildungsportal www.ueba.elkonet.de für die überbetriebliche Ausbildung ein Bildungsangebot, welches mittlerweile mehr als 15.000 Teilnehmer/-innen verzeichnet.

Die Bildungsangebote, die Einbindung in Netzwerke, die gleichberechtigte Partnerschaft in Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowohl mit landes- als auch bundesweiten Kooperationspartnern verdeutlichen, in welcher vielfältigen Art und Weise die Verankerung des EBZ Dresden in der Aus- und Weiterbildung in Deutschland in den letzten Jahren vollzogen wurde. Trotz anfänglich vieler Unsicherheiten, komplexer Entscheidungsprozesse und vieler Herausforderungen kann mit Blick auf die Entwicklungen und Vernetzung des EBZ resümiert werden, dass die Hürden und Differenzen zwischen der Bildungslandschaft in den neuen und alten Bundesländern überwunden werden konnten.

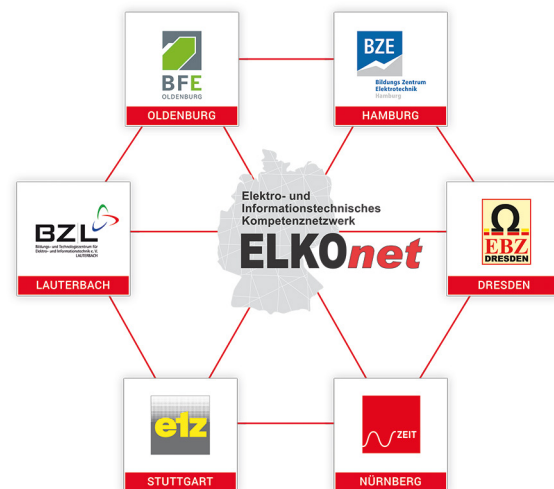
Gewappnet für die internationale Vernetzung?

Nachdem das Netzwerk des EBZ auf nationaler Ebene umfangreich ausgebaut wurde, zeichnen sich nun vielfach Kooperationsbeziehungen mit internationalen Partnern ab. Aktuell werden Kooperationsbeziehungen mit Kamerun angestrebt mit dem Ziel, gemeinsam mit nationalen Partnern aus der Wirtschaft und den Interessenvertretungen eine Prüfmission in Kamerun vorzubereiten. Ziel wird sein, die Möglichkeiten im Rahmen des Kammer- und Verbandspartnerschaftsprogramms (KVP) zu ergründen, Bildungskonzepte oder auch Teile des Berufsbildungssystems zu übertragen und Unterstützung beim Aufbau nachhaltiger Bildungsstrukturen bei neuesten Technologien (z.B. erneuerbare Energien) zu geben.

So kann abschließend die Frage gestellt werden, welche Erfahrungen das EBZ aus den letzten 25 Jahren für seine Aktivitäten im internationalen Kontext gewinnen kann. Diese gewinnt gerade vor dem Hintergrund der Beratung internationaler Partner und Länder zur Modernisierung der jeweiligen Bildungssysteme an Bedeutung. Auch wenn die Beantwortung dieser Frage eine systematische Analyse

Abbildung 2

ELKOnet-Netzwerkpartner 2015



erfordert, können hier zumindest einige Aspekte ohne Anspruch auf Vollständigkeit genannt werden:

- kontinuierliche, marktorientierte (Weiter-)Entwicklung und Etablierung von Bildungsangeboten und -dienstleistungen
- Aufbau und Etablierung von Netzwerken mit Partnern aus Bildungs-, Forschungs- und Wirtschaftsinstitutionen
- Einpassung in (neu) geschaffene gesetzliche Rahmenbedingungen und Etablierung eines starken Lernorts (für berufliche Bildung) in Kooperation mit beteiligten Lernorten (Betrieb und Schule)
- Unterstützung dieser Prozesse durch öffentliche Förderung, die dazu beitragen kann, Neuausrichtungen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen zu ermöglichen

Als Netzwerkpartner in der internationalen Kooperation kann das Elektrobildungs- und Technologiezentrum nun wertvolle Erkenntnisse und Erfahrungen einbringen, die es im Rahmen des Auf- und Ausbaus in den vergangenen 25 Jahren erworben hat. ◀

Literatur

- AUTSCH, B.; KATH, F.: Weiterentwicklung der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren. In: CRAMER, G.; SCHMIDT, H.; WITTMER, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, 41. Erg.-Lieferung. Köln 2000
- AUTSCH, B.; MEERTEN, E.: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) auf dem Wege zu dienstleistungsorientierten Kompetenzzentren. Ergebnisse eines bundesweiten Ideenwettbewerbes. Bielefeld 2002
- BURKHARDT, D.; KIELWEIN, K.: Entwicklungen und Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten in den neuen Bundesländern. In: BWP 21 (1992) 2, S. 15–21
- KIELWEIN, K.: 30 Jahre Planung und Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten. Von der überbetrieblichen Ausbildungsstätte zum Kompetenzzentrum für berufliche Bildung. Bielefeld 2005

25

Zeitzeugen erinnern sich

Aufbau von Kammerstrukturen in den neuen Ländern

BWP Mit der Übernahme von BBiG und HwO zu Beginn des Ausbildungsjahrs 1990 galt es, entsprechende Kammerstrukturen in den ostdeutschen Bundesländern aufzubauen. Welches waren dabei die größten Herausforderungen? Woran konnten Sie anknüpfen?

BECHERER Als ehemaliger Schulleiter einer Betriebsberufsschule, an der auch Berufsausbildung mit Abitur angeboten wurde, hatte ich die Grundlagen, um das Bisherige mit dem Neuen vergleichen zu können. Nach meinem Wechsel zur Handwerkskammer Halle im Jahr 1990 durfte ich daher die Aufbauarbeit von Anfang an begleiten, zunächst als Weiterbildungsberater, nach drei Monaten als Leiter der Abteilung Berufliche Bildung. Vom ersten Tag an gab es viele Fragen, vor allem auch zum Prüfungswesen. Zwar gab es auch zu DDR-Zeiten Handwerkskammern, sie hatten aber keine Aufgaben im Zusammenhang mit der Berufsausbildung. Auch das Prüfungswesen war nicht den Handwerkskammern unterstellt.

Allerdings: Drei mal drei war auch in der DDR neun; d. h. die Inhalte in den für uns neuen Ausbildungsordnungen waren durchaus äquivalent mit denen in der DDR. Schon 1990 haben wir parallel zu den Facharbeiterprüfungen die ersten Gesellenprüfungen durchgeführt, 1991 konnten wir dann durchgehend Prüfungen nach der HwO bzw. nach dem BBiG durchführen. Das Prüfungswesen, insbesondere auch das Meisterprüfungswesen, war eine Riesenherausforderung. Der sogenannte »volkseigene« Meister hatte Bestandschutz. Für einen Handwerksmeisterabschluss mussten aber die Teile 3 und 4 der Meisterprüfung, also betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Ausbildereignung, nachgeholt werden, technische Inhalte wurden in Aufbaukursen vermittelt. So hatten wir 1991 allein bei der HWK Halle 645 Meisterabschlüsse, 1992 waren es sogar 979. Danach nahmen die Zahlen wieder ab. Also gerade direkt nach der Wende gab es hier den größten Bedarf.

BWP Wie ist es angesichts eines solchen Ansturms gelungen, eine weitgehend reibungslose Umsetzung zu gewährleisten? Welche Form der Unterstützung erhielten Sie?

BECHERER Wir hatten große Unterstützung durch Partnerkammern, bei uns waren es die Handwerkskammern Hildesheim und insbesondere Bayreuth. Es gab regen Besuch in beide Richtungen, wir wurden geschult in allen relevanten Dingen: Was sind die Aufgaben der Prüfungsausschüsse, der Berufsbildungsausschüsse? Wie wird die Lehrlingsrolle geführt? Was ist bei den Abschlüssen von

VOLKER BECHERER

Dipl.-Ing.-Päd., Abteilungsleiter
Berufliche Bildung an der Handwerks-
kammer Halle



Berufsausbildungsverträgen zu beachten? Was müssen Ausbildungsberater leisten? Viele Anforderungen aus der Handwerksordnung waren in der DDR völlig verkümmert. Die Unterstützung bestand zum einen durch den Austausch mit erfahrenem Personal und zum anderen durch Materialien wie z. B. Prüfungsunterlagen. Wir hatten ja keine Erfahrung, was wir beispielsweise in einem Betrieb prüfen müssen, damit er die Berechtigung zur Ausbildung erhält. Die Ausbildung war zu DDR-Zeiten kontingentiert, wir hatten im Bezirk Halle 1.200 Lehrlinge im Handwerk, es war genau festgelegt, welcher private Betrieb wie viele junge Menschen ausbilden durfte. Nun kamen viele ausbildungswillige Betriebe hinzu, da war großer Beratungs- und Schulungsbedarf, auch bei der Eignung der Ausbilder. Die HWK Bayreuth hat auch den Aufbau der Bildungsstätten begleitet. Die HWK Halle konnte im August 1990 das erste handwerkliche Bildungszentrum in den neuen Bundesländern eröffnen, das mit großer Unterstützung z. B. durch technisch aktuelle Maschinen in der Lehrwerkstatt eines ehemaligen Kombinatbetriebs entstand.

BWP Wenn Sie heute zurückblicken: Wie beurteilen Sie die Zeit des Umbruchs und der Neuorganisation?

BECHERER Ich war überzeugt – und das hat sich auch bestätigt –, dass die Berufsausbildung in der DDR eine gute Grundlage war. Vieles, was wir damals für gut befunden haben, haben wir versucht, in die neue Zeit hinüberzubringen. Das ist uns auch an einigen Stellen gelungen, beispielsweise die Übernahme von Lehrwerkstätten von großen Kombinaten. Da gab es für den Anfang gute Bedingungen, wir konnten wirklich loslegen. Die Herausforderungen hätten wir allerdings ohne Unterstützung nicht bewältigt. Der schnelle Wandel funktionierte nur mit der hohen Motivation aller Beteiligten und weil Vorurteile auf beiden Seiten sehr schnell abgebaut wurden.

(Interview: Arne Schambeck)

Zeitzeugen erinnern sich

Internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

BWP Herr Dr. Beckmann, Sie waren bis zur Wende Leiter des Instituts für Berufspädagogik (IBP) in Magdeburg, das zentrale Aufgaben in der internationalen Ausbildungshilfe übernahm. Wo lagen die Schwerpunkte der DDR-Ausbildungshilfe im Bereich der Berufsbildung?

BECKMANN Im Rahmen der Ausbildungshilfe wurden Facharbeiter in der DDR und den jeweiligen Zielländern ausgebildet, in geringerem Umfang auch Berufsschullehrer und Ingenieur-Pädagogen als Lehrkräfte für den berufspraktischen Unterricht.

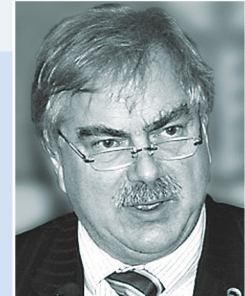
Mit der Gründung des IBP in Magdeburg wurden seit Anfang der 1980er-Jahre Berufspädagogen und ab 1986 nach einem Studienplan »Lehrkraft für den beruflichen Unterricht« Lehrkräfte für den berufspraktischen und berufstheoretischen Unterricht – im Sprachgebrauch auch als integrierte Lehrkraft bezeichnet – ausschließlich für Auslandsprojekte ausgebildet. In der DDR gab es keine offizielle Stelle, auch kein Ministerium, welches die internationale Ausbildungshilfe koordiniert hat. Zwar hatte das Staatssekretariat für Berufsbildung mit seiner Abteilung Ausbilderbildung eine gewisse koordinierende Funktion, jedoch waren auch andere Stellen, wie der Zentralrat der FDJ, das Ministerium für Volksbildung sowie eine Reihe von Fachministerien, in diesen Prozess einbezogen. Das betraf sowohl die Entsendung von Experten als auch die Einrichtung von Ausbildungsplätzen. Das IBP in Magdeburg arbeitete so auch für die Planung von Kapazitäten mit dem Institut für Berufliche Entwicklung (IBE) zusammen. Ebenfalls Partner für das Institut waren Außenhandelsunternehmen, wie zum Beispiel Intercoop.

BWP Welche Ansätze und Netzwerke konnten nach der Wiedervereinigung weitergeführt werden?

BECKMANN Das IBP hatte als Fachschule mit seiner Ausrichtung der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Leitungskadern und seiner Zuordnung zum Staatssekretariat für Berufsbildung als nachgeordnete Einrichtung einen Sonderstatus in der DDR. In der Wendezeit kam es zu ersten Kontakten mit der Deutschen Stiftung für Internationale Entwicklung (DSE), der Zentralstelle für gewerbliche Berufsförderung (ZGB Mannheim) und der GTZ, Abteilung Berufsbildung. Bei allen Unterschieden zeigten sich erstaunlicherweise viele ähnliche inhaltliche Ansätze. Von den IBP-Fachschullehrern einschließlich der Leitung hatte kaum jemand ein Projekt im Ausland besucht im Gegensatz zu den Kollegen aus den Organisationen aus der BRD. Ein

DR. BERNHARD BECKMANN

Geschäftsführer des Europäischen Bildungswerks für Beruf und Gesellschaft gGmbH (EBG)



Teil des IBP-Personals wurde in eine neu gegründete Unterabteilung der DSE/ZGB Mannheim übernommen. Des Weiteren wurde mit Personal des IBP die Landesstelle der Carl-Duisberg-Gesellschaft in Sachsen-Anhalt gegründet. Beide Einrichtungen gingen später in InWent und dann in die GIZ über. Diese Struktureinheit blieb in Magdeburg erhalten, sodass die entwicklungspolitische Arbeit im Bereich der Berufsbildung von dort weitergeführt wird. Das entwicklungspolitische Potenzial, welches in Magdeburg durch das IBP begründet wurde, ist nicht verloren gegangen. Die am IBP angebotene Deutschausbildung für Ausländer wurde vom heutigen Europäischen Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft weitergeführt. Derzeit sind wir dabei, eine Sprachschule auch in Vietnam aufzubauen, um neben dem Goethe-Institut Angebote für junge Menschen in Mangelberufen zu unterbreiten. Die guten Erfahrungen mit den sogenannten Vertragsarbeitern aus Vietnam wirken zum Teil heute noch nach, sodass Pflegeeinrichtungen sehr interessiert sind, Auszubildende oder auch Fachkräfte aus Vietnam zu erhalten.

BWP Rund 200.000 Bürgern aus Entwicklungsländern wurde ein Aufenthalt für eine berufliche Aus- oder Weiterbildung in der DDR ermöglicht. Warum ist dieser Ansatz nach der Wende nicht mehr weiterverfolgt worden?

BECKMANN Die hohe Zahl ergab sich einerseits daraus, dass in Verträgen mit Vertragsarbeitern in der DDR oft auch eine berufliche Qualifizierung enthalten war, und andererseits, dass auch Jugendliche aus Entwicklungsländern an speziellen Schulen eine allgemeine und berufliche Bildung erhielten. Dieser Ansatz wurde nicht weitergeführt, vielmehr geht es heute darum, Multiplikatoren der Berufsbildung, Fach- und Führungskräfte in Deutschland zu qualifizieren. Diesen Ansatz hatte auch das IBP, und dieser wurde und wird jetzt durch die GIZ fortgeführt.

(Interview: Arne Schambeck)

Internationale Lehrkräfteausbildung in der DDR – Rückblick für die Gegenwart



PHILIPP PHAN LASSIG

Koordinator Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung in der Zentralstelle für internationale Berufsbildungszusammenarbeit (GOVET) im BiBB

Bei der Qualifizierung ihres Berufsbildungspersonals wollen viele Länder von Deutschland lernen. Doch die für die deutsche duale Berufsbildung maßgeblichen Modelle – akademische Ausbildung der Berufsschullehrkräfte und Ausbilderfortbildung der betrieblichen Fachkräfte – passen häufig nicht zu den Rahmenbedingungen und Anforderungen vor Ort. Von Interesse könnte der Ansatz »Integrierte Lehrkraft« sein. Mit diesem Ansatz wurden in den letzten Jahren der DDR ausländische Studierende zu »Lehrkräften für den beruflichen Unterricht« qualifiziert. Der Studiengang wird im Beitrag vorgestellt. Abschließend wird erörtert, welche Impulse daraus für die heutige Berufsbildungszusammenarbeit gewonnen werden können.

Lehrkräftebedarf in Entwicklungs- und Schwellenländern

Entwicklungs- und Schwellenländer sind im Zuge des internationalen Wettbewerbs gezwungen, ihre wirtschaftliche Leistung nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ zu verbessern. Doch häufig fehlt dafür vor Ort die nötige betriebliche Ausbildungsstruktur. Heimische Betriebe sind selten willig und fähig, jungen Menschen eine betriebliche Lernumgebung zu bieten, die zukunftsorientiert grundlegende berufliche Kompetenzen vermittelt und nicht nur Arbeitskräfte ad hoc anlernt. Auch deshalb sind es vor allem staatliche Berufsbildungsinstitute, die in vielen dieser Länder ausbilden. Im Gegensatz zur Berufsschule im dualen Berufsbildungssystem in Deutschland müssen diese sowohl berufstheoretische als auch berufspraktische Kompetenzen vermitteln. Ein »Knackpunkt« dabei ist das Lehrpersonal. Von der Universität kommend und ohne Berufspraxis sind viele Lehrkräfte nicht in der Lage, den Lehrlingen die nötigen beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu vermitteln. Benötigt werden stattdessen Berufsbildner/-innen, die neben Fachwissen und pädagogischem Geschick auch über Berufspraxis verfügen, um junge Menschen auf ihrem Weg in den Beruf zu fördern und zu begleiten.

Viele Länder suchen Wege, um solche Lehrkräfte auszubilden, und hoffen auf deutsche Expertise. Ein Qualitätsmerkmal deutscher Berufsbildung ist das qualifizierte Berufsbildungspersonal. Vergeblich sucht man jedoch in der dualen Berufsbildung das in den jeweiligen Ländern benötigte berufsbildnerische Profil. Deutsche Berufsschul-

lehrkräfte mit Universitätsausbildung und Referendariat sind für die intensive berufspraktische Lehre im Berufsbildungsinstitut wenig geeignet. Meisterinnen und Meistern bzw. hauptamtlichem Ausbildungspersonal im Betrieb fehlen dagegen die zur Entwicklung und Umsetzung von Lehrangeboten an Berufsbildungsinstituten erforderlichen methodisch-didaktischen Kompetenzen. Vor diesem Hintergrund scheint ein Fachschulstudiengang, der in den 1980er-Jahren in der DDR entwickelt worden ist, der näheren Betrachtung wert.

»Einheit von Lehren, Lernen und Produzieren« – Ausbildung zu Integrierten Lehrkräften

Am 1. September 1986 wurde der Fachschulstudiengang »Lehrkraft für den beruflichen Unterricht« in der DDR eingeführt (vgl. Ministerrat der Deutschen Demokratischen Republik 1986 sowie BECKMANN 2015¹). Fachschulbildung war in der DDR eine eigene Bildungsstufe zwischen Facharbeiterausbildung und Hochschulstudium. Fachschulabsolventinnen und -absolventen kamen in Industrie und Wirtschaft als Techniker/-in, Ingenieur/-in oder Ökonom/-in zum Einsatz (vgl. HANDE 1996).

Ziel dieses Studiums war es, »Bürger aus jungen Nationalstaaten« zu »integrierten Lehrkräften für Theorie und Praxis« auszubilden (vgl. BArch DQ 4/5397). Diese Lehrkräfte

¹ Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf einem Gespräch zur »Integrierten Lehrkraft« mit dem ehemaligen Leiter des IBP und heutigem Geschäftsführer des Europäischen Bildungswerks für Beruf und Gesellschaft (EBG) Dr. BERNHARD BECKMANN am 25. Mai 2015.

Abbildung

Studienablauf »Lehrkraft für den beruflichen Unterricht« (hier: Spezialisierung Elektrotechnik)



Quelle: Ministerrat der DDR, 1986. Grafische Umsetzung und Ergänzung durch Autor.

sollten fähig sein, in ihrer Spezialisierung wie Maschinenbau oder Elektrotechnik »den Unterricht in hoher Qualität zu planen, vorzubereiten, durchzuführen, auszuwerten und die richtigen Schlussfolgerungen für die weitere Bildungs- und Erziehungsarbeit in der Aus- und Weiterbildung abzuleiten« (BArch DQ 4/5397). Damit sollten die Studierenden für einen Einsatz an Einrichtungen der beruflichen und technischen Aus- und Weiterbildung in ihren Heimatländern qualifiziert werden.

Ungefähr 500 »Lehrkräfte für den beruflichen Unterricht« wurden von 1982 bis 1989 ausgebildet (vgl. BArch DQ 4/3152 und DQ 4/3153). Die Studierenden kamen vor allem aus Laos, Angola, Nicaragua und Sambia. Um zu einer Integrierten Lehrkraft zu werden, durchliefen sie ein zweijähriges Studium (vgl. Abb.). Für die Aufnahme mussten sie einen allgemeinbildenden landesüblichen Bildungsabschluss sowie möglichst Berufserfahrung in dem jeweiligen Spezialisierungsberuf und/oder einen DDR-Berufsbildungsabschluss vorweisen. Zu Beginn des Studiums lag der Schwerpunkt des Studiums auf dem Erwerb der deutschen Sprache. Daneben wurden Berufstheorie und -praxis aufgefrischt. Die berufsfachliche Ausbildung wurde in der zweiten Phase intensiviert und vertieft. Dabei wurde Wert auf eine praxisnahe Ausbildung gelegt, die zum Teil in Form von Praktika unter direkten Produktionsbedingungen im Betrieb absolviert wurde. In der dritten und letz-

ten Phase erwarben die Studierenden die Lehrbefähigung für berufstheoretischen und berufspraktischen Unterricht durch intensive pädagogische Theorie und Praxisschulung. Flankiert wurde die gesamte Ausbildung durch fachsprachliche Deutschausbildung. Die Abschlussprüfung wurde durch Personal der Fachschule und der Betriebe abgenommen und führte zum in der DDR anerkannten Fachschulabschluss. Der Abschluss ermöglichte unter anderem das Studium an einer Universität der DDR zum Diplom-Ingenieurpädagogen. Die Kosten (Deutschausbildung, Ausbildung, Wohnen, Stipendium, Versicherung, kulturelle Betreuung etc.) betrugen rund 180.000 Mark pro Person und wurden meist von der DDR und vereinzelt von den Entsendeländern getragen (vgl. BArch DQ 4/5377).

Die ersten Schritte – Entwicklung und Erprobung

Entwickelt wurde der Studiengang vom Institut für Berufspädagogik (IBP) in Magdeburg. Das IBP war vom Staatssekretariat für Berufsbildung (SB) 1981 gegründet worden und der dortigen Abteilung »Ausbildung von Ausländern« zugeordnet. Eine Hauptaufgabe des IBP war, »Kader aus Entwicklungsländern zu Lehrkräften für den beruflichen Unterricht aus- und weiterzubilden« (BArch DQ 4/5441). Bereits 1981 wurde am IBP mit der Entwicklung und Erprobung der Ausbildung begonnen. Die daraus

resultierenden Erfahrungen flossen in den Studienplan von 1986 ein.

Gelernt wurde an zwei Lernorten – an der Fachschule und in den Betrieben. An der am IBP angesiedelten Fachschule fand vor allem die berufstheoretische und berufspädagogische Unterweisung und Übung statt. Die Lehre an der Fachschule übernahmen Diplom-Ingenieurpädagogen/-pädagoginnen. Diese »Ingenieur-Fachlehrkräfte für den berufstheoretischen Unterricht« kamen von der Hochschule und bildeten in Fachschulen der DDR üblicherweise Facharbeiter/-innen zu Ingenieurpädagogen aus. Ingenieurpädagogen waren Lehrkräfte für den berufspraktischen Unterricht, die vornehmlich in Betrieben der DDR als Ausbilder/-innen tätig waren. Die Lehrkräfte der Fachschule waren daher auf eine praxisnahe Lehre ausgerichtet und verfügten über enge Kontakte zu den Betrieben. Betriebe wie der VEB Entstaubungstechnik »Edgar André« stellten dem IBP Ausbildungsplätze und Ausbildungspersonal für die betrieblichen Ausbildungsphasen zur Verfügung.

Trotz dieser umfassenden Voraussetzungen stieß man bei der Erprobung der Ausbildung zunächst auf eine Reihe von Schwierigkeiten (vgl. BArch DQ 4/5691). Der Koordinations- und Ressourcenaufwand war größer als erwartet. Das Personal in den Betrieben wie auch in der Fachschule war mit der Ausbildung ausländischer Studierender überfordert. Es fehlten Kompetenzen und Kapazitäten. Der Aufwand war groß, auch weil die Studierenden sehr unterschiedliche Voraussetzungen mitbrachten. Insbesondere die sprachlichen Grundlagen und die nötige Berufspraxis fehlten häufig. Das lag an den sehr allgemein formulierten Eingangsvoraussetzungen, die Berufspraxis nicht zwangsläufig vorsahen. Außerdem konnte das IBP vor Ort in den Entsendeländern die Auswahl der Studierenden nicht vornehmen. Dies taten andere DDR-Akteure oder die dortigen Regierungen.

Das IBP dehnte in der Folge der ersten Erprobung die Phasen der Sprach- und fachpraktischen Ausbildung aus und nahm ab 1986 als eine Eingangsvoraussetzung den DDR-Berufsbildungsabschluss auf. So sollten mehr Studierende mit den nötigen Sprach- und Fachkompetenzen auf einem einheitlicheren Eingangsniveau gewonnen werden.

Ausbildung von Integrierten Lehrkräften im Kontext der DDR-Ausbildungshilfe

Die Ausbildung der Integrierten Lehrkräfte erfolgte im Rahmen der DDR-Ausbildungshilfe, einer wesentlichen Komponente »sozialistischer Bruderhilfe«. Integrierte Lehrkräfte sollten als Multiplikatoren zur Fachkräfteentwicklung in ihren Heimatländern beitragen. Dabei war dies nur ein Teil der vielen Aktivitäten zur Aus- und Weiterbildung von Multiplikatoren für Entwicklungsländer. So wurden beispielsweise im Bereich der fachschulischen

Ausbildung in verschiedenen Institutionen der DDR zahlreiche Fachkräfte aus Vietnam und Laos zu Ingenieurpädagogen/-pädagoginnen ausgebildet. In den 1980er-Jahren hielten sich zeitweise bis zu 5.000 Menschen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in der DDR auf (vgl. BArch DQ 4/3153 und 3152). Neben der Ausbildung von Fachkräften im eigenen Land umfasste die Ausbildungshilfe der DDR auch die Förderung der Länder vor Ort, inklusive dem Aufbau von Berufsschulen und der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften.

Bildung war die umfangreichste entwicklungspolitische Leistung der DDR. Gleichwohl war die Ausbildungshilfe nicht uneigennützig. Sie war zum einen politisches Mittel im Ost-West-Konflikt – Entwicklungsländer sollten für den Ostblock und für die Anerkennung der DDR als souveräner Staat gewonnen werden –, zum anderen spielten aber auch wirtschaftliche Interessen eine große Rolle. Erstens benötigten DDR-Betriebe in den Entwicklungsländern vor Ort Fachkräfte. Zweitens sollte DDR-Technologie in die Partnerländer exportiert und dort genutzt sowie instand gehalten werden. Drittens war der Export von Berufsbildung ein erklärtes Ziel der DDR. Deshalb hatte das IBP auch die Aufgabe, seine Bildungsaktivitäten auf der Grundlage von Verträgen des Anlagen- und Berufsbildungsexports durchzuführen. Um die fachschulische Ausbildung zur Integrierten Lehrkraft in arabischen Staaten anbieten zu können, wurde der Studiengang, als einziger in der DDR, sogar ohne das Studienfach Marxismus-Leninismus konzipiert und anerkannt. Ein Land, welches die Ausbildung am IBP mit eigenen Mitteln finanzierte, war Angola.

Die Ausbildungshilfe der DDR wurde durch verschiedene Akteure umgesetzt. Das Staatssekretariat für Berufsbildung war auf Regierungsebene für die Ausbildung von Ausländern in der DDR verantwortlich. Im Ausland waren darüber hinaus verschiedene Ministerien (z.B. die Ministerien für Volksbildung, Fach- und Hochschulwesen, Aufbau/Bauwesen und Außenhandel) aktiv; auch die Stelle für internationale Kooperation der Außenhandelsbetriebe der DDR (AHB Intercoop) und Freundschaftsbrigaden der Freien Deutschen Jugend (FDJ) engagierten sich in der Ausbildungshilfe. Es bestand ein komplexes Netzwerk aus Zielen und Akteuren, welche bisweilen sogar miteinander konkurrierten (vgl. SOMMER 1992). Die fehlende zentrale Koordination ist ein Grund, weshalb es heute schwierig ist zu rekonstruieren, was die Ausbildung von Ausländern in der DDR letztlich bewirkte.

Was es zu entdecken gibt – Impulse für die Berufsbildungszusammenarbeit heute

Die Integrierten Lehrkräfte sind nach ihrem Studium in ihre Heimatländer zurückgekehrt. Einige der laotischen Absolventinnen und Absolventen sind heute in den dorti-

gen Ministerien im Berufsbildungsbereich tätig. Wenig ist jedoch darüber bekannt, was die Integrierten Lehrkräfte in ihren Ländern leisteten. Mit der Wende endete die Ausbildungshilfe der DDR. Manches wurde im Rahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit fortgeführt. Das IBP beispielsweise ging in die Deutsche Stiftung für Entwicklungspolitik (DSE) über (vgl. STOLTE 2000). Wissen, Kompetenzen und Netzwerke fließen heute noch durch Erfahrungsträger in die internationale Berufsbildungszusammenarbeit Deutschlands ein. Vieles ist jedoch in Vergessenheit geraten. Was die Ausbildungshilfe der DDR leistete, ist kaum systematisch aufgearbeitet, strategisch genutzt wird es noch seltener. Dabei unterstreicht die DDR-Ausbildungshilfe, dass Bildung und vor allem berufliche Bildung zu den bedeutendsten Ressourcen Deutschlands für die internationale Zusammenarbeit zählen. Wenn auch verstaubt, ist die Integrierte Lehrkraft Bestandteil dieser Ressource.

Und sie ist auch heute noch gefragt – so zum Beispiel in Vietnam und China, wo »Integrierte Lehrkräfte« bzw. »Lehrkräfte mit doppelter Qualifikation« feststehende Begriffe sind. Dort benötigt man Lehrkräfte, die die Vermittlung von Berufspraxis und Berufstheorie gleichermaßen beherrschen. Aufgrund dieser breiten beruflichen Handlungsfähigkeit sind sie auch darüber hinaus vielseitig einsetzbar, sei es im Management von Berufsbildungsinstitutionen, in Betrieben oder in der staatlichen Verwaltung.

Für die Zusammenarbeit mit diesen Ländern im Bereich der Aus- und Fortbildung des Berufsbildungspersonals ist der Ansatz damit sehr nützlich. Wegweisend und »übertragbar« ist dabei das Prinzip der Integration von Berufspraxis und Berufstheorie. Es kann zum Beispiel vor Ort wichtige Impulse bei der Entwicklung eines Berufsstandards für Lehrkräfte der Berufsbildung liefern. Weiterhin können, möglichst auf Grundlage eines solchen Standards, vor Ort geeignete Wege in der Aus-, aber auch Fortbildung von Lehrpersonal gefunden werden. Deutschland fördert dies bereits im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit und zwar einerseits über die berufspraktische Fortbildung von Lehrkräften der Berufsbildungsinstitute, andererseits durch die Entwicklung von Konzepten zur Ausbildung von Lehrkräften der Berufsbildung (vgl. GIZ 2012). Der DDR-Studiengang, wenn auch nicht als Blaupause nutzbar, bietet hierfür wertvolle Ideen. Ein Studiengang zur Ausbildung von Lehrkräften der Berufsbildung vor Ort sollte beispielsweise Ausbildungsphasen im Betrieb vorsehen. Und auch Facharbeiter/-innen sollten die Möglichkeit haben, das Studium zu absolvieren. So könnte man mehr Fachleute aus der Praxis für die Berufslehre gewinnen.

Der Ansatz der Integrierten Lehrkraft bietet darüber hinaus wichtige Erkenntnisse für die Konzeption von Ausbildung bzw. Studium für Multiplikatoren aus Entwicklungs- und Schwellenländern in Deutschland. Danach herrscht

im Ausland große Nachfrage. An etablierten Verfahren und Programmen fehlt es jedoch noch. Die Integrierte Lehrkraft zeigt, was mindestens nötig wäre: politischer Wille, Ressourcen und Institutionen, eine ausgedehnte Phase der Entwicklung und Erprobung, intensive Sprachausbildung, klar definierte Eingangsvoraussetzungen und die Verzahnung der Umsetzung im Inland mit Akteuren im Heimatland der Studierenden. Der Aufwand lohnt sich. Heute leisten die in der DDR ausgebildeten »Botschafter Deutschlands« einen wichtigen Beitrag zum Transfer von Know-how und zum positiven Bild Deutschlands im Ausland. ◀

Literatur

- BArch DQ 4 (Staatsekretariat für Berufsbildung) /3152 und 4/3153. Übersicht über den Umfang und den Aufenthalt von Ausländern zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Einrichtungen der Berufsbildung der DDR
- BArch DQ 4/5348. Problem der weiteren Entwicklung des Berufsbildungsexports – Entwurf eines Diskussionspapiers
- BArch DQ 4/5363. Erfahrungen und Probleme aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung ausländischer Bürger in der DDR
- BArch DQ 4/5377. Abkommen zwischen der Regierung der DDR und der Regierung der Republik Sambia über die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildung in den Jahren 1981–1990
- BArch DQ 4/5441. Lehrinhalte für das Studium »Lehrkraft für den beruflichen Unterricht« 1981, 1958–1986
- BArch DQ 4/5397. Informationsmaterial über die Aus- und Weiterbildung von Ausländern, 1981–1983, S. 3–5
- BArch DQ 4/5691. Auswertung der Arbeit mit Studienplänen und Lehrprogrammen am IBP Magdeburg, 1983
- GIZ GMBH: TVET Quality Breakthrough – Regional TVET Conference 2012 in Viet Nam – Documentation. Hanoi/Vietnam 2012, S. 12
- HANDE, W.: Sozialisationserfahrungen von Ingenieuren und Fachschülern. In: Aspekte der Beruflichen Bildung in der ehemaligen DDR. Anregungen, Chancen und Widersprüche in einer gesamtdeutschen Weiterbildungsdiskussion. New York/München/Berlin 1996, S. 111–162
- MINISTERRAT DER DEUTSCHEN DEMOKRATISCHEN REPUBLIK: Studienplan für die Grundstudienrichtung Lehrkraft für den beruflichen Unterricht zur Ausbildung an Fachschulen der DDR, 1.9.1986
- SOMMER, H.: Zu Schwerpunkten und Problemen bisheriger Entwicklungszusammenarbeit DDR–VDR Laos auf dem Gebiet der beruflichen Bildung. In: ZBW 88 (1992) 3, S. 193–206
- STOLTE, H.: Weiterführung entwicklungspolitischer Aus- und Fortbildungsprojekte der ehemaligen DDR durch die Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung nach der deutschen Wiedervereinigung. In: BMZ; DSE; STIFTUNG NORD-SÜD-BRÜCKEN (Hrsg.): Noch die internationale Solidarität? Ansichten und Informationen zur Vereinigung der deutsch-deutschen Entwicklungspolitik. Berlin 2000, S. 69–77

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt 25 Jahre Deutsche Einheit

MONOGRAFIEN / SAMMELBÄNDE

Berufsbildende Schulen in den ostdeutschen Ländern am Neuanfang

DIETER HÖLTERHOFF. Eusl, Paderborn 2014, 303 S., ISBN 978-3-940625-41-0

Der Wandel im berufsbildenden Schulsystem ist in der Wendezeit eher beiläufig registriert worden. Auch die Berufsbildungsforschung hat dieses Thema bislang weitgehend ausgeklammert. HÖLTERHOFF versucht, das Geschehen in der Übergangszeit am Beispiel der Oberstufenzentren in Brandenburg zu rekonstruieren und zu analysieren. Deutlich wird, dass die berufliche Bildung und die berufsbildenden Schulen schnell zum Spielball der in der Bundesrepublik üblichen Interessenpolitik wurden.



Fach- und Führungskräfte-mangel in Ostdeutschland

Eine qualitative Untersuchung der »Dritten Generation Ostdeutschland«

JUDITH C. ENDERS u. a. W. Bertelsmann, Bielefeld 2013, 48 S., ISBN 978-3-7639-5167-3

Im Zuge ihrer Ausbildung haben viele junge Menschen der »dritten Generation Ostdeutschland« ihre Heimatorte gen Westen verlassen. Können sie sich eine Rückkehr vorstellen? Vor dem Hintergrund des erwarteten Fachkräftemangels vor allem in den neuen Bundesländern haben die Autoren die beruflichen und privaten Wünsche der »Dritten Generation Ostdeutschland« erforscht und aus den Ergebnissen Prognosen für die Bewältigung des Fach- und Führungskräfte-mangels in Ostdeutschland entwickelt.

Im Osten nichts Neues?

20 Jahre nach dem Mauerfall steht die Berufsausbildung vor großen Herausforderungen

KLAUS TROLTSCH; GÜNTER WALDEN; SUSANNE ZOPF.

W. Bertelsmann, Bielefeld 2009, 16 S. (BIBB Report 12/09) – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_12.pdf (Stand: 4.8.2015)

Der Beitrag zeichnet die Entwicklungsgeschichte des ostdeutschen Ausbildungssystems vor dem Hintergrund ökonomischer, soziodemografischer und bildungsbezogener Trends nach.

Regionale Abwanderung Jugendlicher

Theoretische Analysen, empirische Befunde und politische Gegenstrategien

WILFRIED VON SCHUBARTH; KARSTEN SPECK (Hrsg.). Juvventa, Weinheim 2009, 260 S., ISBN 978-3-7799-1750-2

Die interdisziplinären Beiträge geben einen Überblick über die Debatte zur regionalen Abwanderung junger Menschen im Kontext des soziodemografischen Wandels. Sie stellen theoretische Analysen und empirische Befunde dar und thematisieren Gegenstrategien sowie Konsequenzen für Politik, Wirtschaft, Schule und Jugendarbeit.

Jugend in Ost und West seit der Wiedervereinigung

Ergebnisse aus dem replikativen Längsschnitt des DJI-Jugendsurvey

MARTINA GILLE (Hrsg.). VS, Wiesbaden 2008, 314 S., ISBN 978-3-531-16111-2

Das Aufwachsen junger Menschen in westdeutschen und ostdeutschen Bundesländern gestaltet sich nach wie vor unterschiedlich: Neben Annäherungstendenzen zeigen sich auch stabile Differenzen und zum Teil sogar Tendenzen der Zunahme von Unterschieden. In diesem Band werden die Lebensverhältnisse, der subjektive Altersstatus, Wertorientierungen, Geschlechtsrollenbilder, fremdenfeindliche Einstellungen sowie das gesellschaftliche und politische Engagement Jugendlicher und junger Erwachsener in beiden Teilen Deutschlands sowie deren Veränderungstendenzen seit den 1990er-Jahren untersucht.

ZEITSCHRIFTENAUFsätze / SAMMELBANDBEITRäge



Wasserstand – Der deutsche Arbeitsmarkt 25 Jahre nach der Wiedervereinigung

IAB-Forum 1/2015 – URL: www.iab.de/188/section.aspx/Publikation/k150707310 (Stand: 4.8.2015)

25 Jahre nach der Wiedervereinigung zieht das IAB eine Bilanz des Aufbaus Ost. Ostdeutschland hat ökonomisch in vielerlei Hinsicht aufgeholt und sich dem Westen angenähert, dennoch ist der Aufholprozess noch lange nicht abgeschlossen. Die Schwerpunktausgabe präsentiert Ergebnisse zu ausgewählten Themen wie z. B. Regionalvergleich, Arbeitslosigkeit, Erwerbs- und Arbeitszeitstrukturen, Rückwanderung von ostdeutschen Beschäftigten, Fachkräftebedarf und betriebliche Ausbildung.

Der Transformationsprozess der Berufsausbildung in Ostdeutschland

Ein Rückblick mit Perspektiven

GÜNTER ALBRECHT; GERT ZINKE. In: BWP 42 (2013) 3, S. 24–27 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7072 (Stand: 4.8.2015)

Das Tempo beim Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten brachte weitreichende Konsequenzen und Veränderungen für die berufliche Bildung mit sich. Der Beitrag versucht, sich dieser bislang noch nicht systematisch erforschten Zeit gesamtdeutscher Berufsbildung über einen exemplarischen Ansatz anzunähern, der aus subjektiver Sicht Entwicklungen rekapituliert und ausgewählte Maßnahmen und Initiativen beleuchtet. Vor diesem Hintergrund wird auch aufgezeigt, wie aus den Erfahrungen des Umbruchs das bundeseinheitliche Berufsbildungssystem »dazugelernt« hat oder vielleicht noch dazulernen könnte.

Geförderte Chancen? Der Beitrag der Ausbildungsförderung für den Berufseinstieg im »Laboratorium Ostdeutschland«

ULRICH PÖTTER; GERALD PREIN; CHRISTINE STEINER. In: ROLF BECKER; HEIKE SOLGA (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung, Springer, Wiesbaden 2012, S. 234–255
In der Arbeitsmarktpolitik wird zur Unterstützung jugendlicher und junger Erwachsener vor allem auf bildungsbe-

zogene Instrumente im sogenannten Übergangssystem gesetzt. Im Bildungsbericht 2008 wurde die Effektivität dieser Instrumente massiv infrage gestellt. In Ostdeutschland wird jedoch ein anderer Weg als im Westen des Landes beschritten: Dort werden öffentliche Mittel häufig in berufliche (außerbetriebliche) Ausbildungen investiert, die zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss führen. Allerdings haben auch die Absolventen dieser Ausbildungen beim Übergang ins Erwerbsleben große Schwierigkeiten. Der Beitrag untersucht die Erwerbseinstiegung ostdeutscher junger Erwachsener und prüft unterschiedliche Erklärungshypothesen.

Duale Berufsausbildung in Deutschland

Lehren aus den unterschiedlichen Wegen nach der Wiedervereinigung

ELISABETH M. KREKEL. In: JÖRG MARKOWITSCH u. a.

(Hrsg.): Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen. Tagungsband der 2. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung. Studien Verlag, Innsbruck 2011, ISBN 978-3-7065-5001-7, S. 39–55

Wie hat sich der Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland nach der Wiedervereinigung entwickelt? Die Analyse zeigt, dass für die Ausbildungsmarktbilanz Ausbildungsvertragszahlen nicht ausreichen. Faktoren wie Ausbildungsnachfrage, demografische Entwicklung und Alternativen zu betrieblichen Ausbildungsplätzen müssen mit herangezogen werden. Die Autorin kommt zu dem Schluss, dass das duale System in Deutschland den Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft besser vollzogen hat als befürchtet, dass aber breitere Ansätze notwendig sind, um den Bedarf der Jugendlichen an Ausbildungsplätzen zu befriedigen.

Verdrängungsprozesse oder strukturelle Faktoren?

Ursachen geringerer Arbeitsmarkterträge in Ostdeutschland

NADIA GRANATO. In: Zeitschrift für Soziologie (ZfS) 40 (2011) 2, S. 112–131 – URL: www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/viewFile/3062/2599 (Stand: 4.8.2015)

Obwohl Beschäftigte in den neuen Bundesländern ein höheres Bildungsniveau haben, fällt ihr berufliches Prestige im Schnitt nach wie vor niedriger aus als bei Erwerbstätigen auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt. Dieser Beitrag untersucht Erklärungsansätze zur Frage, wieso Bildungsressourcen regional differenzierte Erträge erzielen.

(Zusammengestellt von Sabine Prüstel und Markus Linten)

Schulische Ausbildungsgänge – eine unterschätzte Größe in der Berufsbildung

MARIA ZÖLLER

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Personenbezogene Dienstleistungsberufe,
Querschnittsaufgaben« im BIBB

Rund ein Viertel aller Auszubildenden in Deutschland befinden sich derzeit in nicht-akademischen Ausbildungsgängen außerhalb des dualen Systems. Dieser Ausbildungsbereich ist nicht nur in Bezug auf rechtliche Grundlagen vielfältig und heterogen. Um welche Ausbildungsgänge handelt es sich? Wo werden sie angeboten? Was kennzeichnet diesen Ausbildungsbereich? Der Beitrag gibt Einblicke in den für Fachkräfte im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen relevanten Ausbildungsbereich und stellt exemplarisch ausgewählte Kennzeichen und Besonderheiten im Vergleich zur Ausbildung im dualen System dar.

Vielfalt der Ausbildungsgänge und rechtliche Grundlagen

Die Ausbildung im dualen System ist bundeseinheitlich auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) geregelt. In Ausbildungsgängen außerhalb BBiG/HwO hingegen ist zunächst zwischen Ausbildungsgängen nach Bundesrecht und solchen nach Landesrecht zu unterscheiden.

Zu den *Ausbildungen nach Bundesrecht* außerhalb BBiG/HwO zählen die sogenannten *Gesundheitsfachberufe* wie z. B. Altenpflege, Gesundheits- und Kranken-/Kinderkrankenpflege, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie. Die Ausbildungen in diesen nicht-akademischen Heilberufen erfolgen auf der Grundlage der jeweiligen Berufsgesetze (z. B. Gesetz über den Beruf der Hebamme und des Entbindungspflegers – HebG oder Gesetz über den Beruf der Ergotherapeutin und des Ergotherapeuten – ErgThG) sowie der entsprechenden bundesgesetzlich geregelten Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen. Die Ausbildungsdauer in diesen Berufen beträgt in der Regel drei Jahre.

Zu den *Ausbildungsgängen nach Landesrecht* zählen zum einen die Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe, wie etwa Sozialassistent/-in, Altenpflegehilfe, Kinderpfle-

ger/-in, zum anderen Assistentenberufe wie z. B. staatlich geprüfte/-r kaufmännische/-r, bekleidungstechnische/-r, biologisch-technische/-r oder chemisch-technische/-r Assistent/-in. Die Ausbildungsdauer der landesrechtlich geregelten Berufe liegt in der Regel bei zwei Jahren. Rechtsgrundlage für die Berufsabschlüsse bilden die jeweiligen Schulgesetze der Länder (vgl. KMK 2015 a). Angeboten werden die Ausbildungen außerhalb BBiG/HwO je nach Bundesland und Ausbildungsberuf insbesondere an Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und z. T. an Fachschulen.

Eine Übersicht über die Anzahl an Schülerinnen und Schülern in den Ausbildungsgängen gibt die Abbildung.

Kennzeichen und Besonderheiten im Vergleich zur Ausbildung im dualen System

Die genannten vollzeitschulischen Ausbildungsgänge weisen neben der spezifischen Rechtsgrundlage weitere Merkmale auf, die sie von dualen Ausbildungsgängen unterscheiden. Vier dieser Besonderheiten werden im Folgenden dargestellt.

Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung

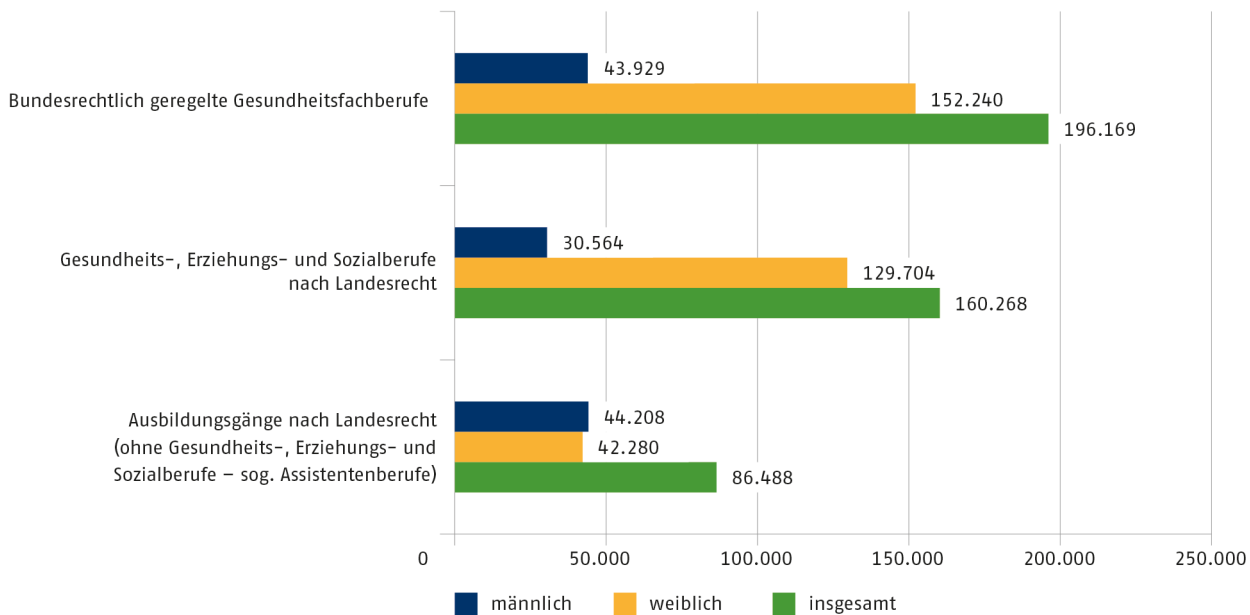
Im Gegensatz zu Ausbildungen im dualen System, in denen für den Zugang keine formalen Voraussetzungen zu erfüllen sind, ist für die vollzeitschulischen Ausbildungsgänge je nach angestrebtem Ausbildungsziel in der Regel das Abschlusszeugnis der Hauptschule oder das Abschlusszeugnis der Realschule bzw. ein mittlerer Schulabschluss als Zugangsvoraussetzung erforderlich.¹

Besonderheiten sind bei den bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufen zu beachten: Neben dem mittleren Schulabschluss ist eine weitere Zugangsvoraussetzung, dass »die Bewerberin oder der Bewerber nicht in gesundheitlicher Hinsicht zur Ausübung des Berufs [...] ungeeignet« ist (vgl. z. B. § 5 Satz 1 Krankenpflegegesetz – KrPflG).

¹ Vgl. www.kmk.org/bildung--schule/berufliche-bildung/berufsfachschule.html (Stand: 06.08.2015)

Abbildung

Schüler/-innen in Ausbildungsgängen außerhalb BBiG/HwO im Schuljahr 2013/14



Basis: Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11 Reihe 2, Wiesbaden 2014; eigene Darstellung und Berechnungen

Heterogenität der Theorie-/Praxisanteile

Im dualen System erfolgt der Unterricht in der Berufsschule als Teilzeitunterricht, der auch als Blockunterricht erteilt werden kann. Der Unterrichtsumfang beträgt mindestens zwölf Wochenstunden. Dauer und Umfang der Berufsschulpflicht werden durch die Länder geregelt (vgl. KMK 2015 b, S. 3 f.). Der Umfang der praktischen Ausbildung im Betrieb beträgt in dreijährigen Ausbildungsgängen durchschnittlich 3.600 Stunden².

Die Ausbildung in Gesundheitsfachberufen ist dagegen gekennzeichnet durch heterogene Strukturen mit unterschiedlichen Anteilen an theoretischem und praktischem Unterricht und praktischer Ausbildungszeit. Die Gesamtverantwortung der Ausbildung liegt hier bei den Schulen. Daher zählen sie zwar statistisch zu den schulischen Ausbildungsgängen, sind jedoch durchaus »dual« strukturiert mit einem je nach Ausbildungsgang unterschiedlich hohen Anteil an theoretischem und praktischem Unterricht und der praktischen Ausbildung. Die gesetzlich vorgegebene Mindeststundenzahl z. B. in der Hebammenausbildung beträgt 1.600 Stunden für den theoretischen und praktischen Unterricht und 3.000 Stunden für die praktische Ausbildung. In der Altenpflege oder der Gesundheits- und Kranken-/Kinderkrankenpflege liegt die Mindeststundenzahl für den Unterricht bei 2.100 Stunden und für die Praxis bei 2.500 Stunden. In der Physiotherapie sind für den theoretischen und praktischen Unterricht 2.900 Stunden und für die praktische Ausbildung 1.600 Stunden vorgesehen (vgl. ZÖLLER 2014).

In den landesrechtlich geregelten Ausbildungsgängen an Berufsfachschulen sollen die Schüler/-innen ein Betriebspraktikum absolvieren. Für das Praktikum gelten die Richtlinien der Länder (vgl. KMK 2013, S. 3). So ist z. B. in Nordrhein-Westfalen im Ausbildungsgang »Staatlich geprüfte/-r kaufmännische/-r Assistent/-in« ein Betriebspraktikum von mindestens acht Wochen vorgesehen³.

Hoher Frauenanteil und steigende Schülerzahlen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen

Frauen sind in der Ausbildung im dualen System insgesamt unterrepräsentiert mit einem Anteil von knapp 39 Prozent im Jahr 2013⁴. In den vollzeitschulischen Ausbildungsgängen lag dieser dagegen insgesamt bei 73,2 Prozent. Dieser hohe Anteil ist insbesondere der quantitativen Relevanz der Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe in diesem Segment geschuldet. Differenziert betrachtet lag der Frauenanteil im Schuljahr 2013/14 in den Gesundheitsfachberufen bei rund 78 Prozent und in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach Landesrecht sogar bei rund 81 Prozent. In den Assistentenberufen mit z. T. zu dualen Ausbildungsgängen affinen Bildungsangeboten liegt der Frauenanteil bei rund 49 Prozent (vgl. ZÖLLER 2015).

² Vgl. BIBB-CBS 2012/2013: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7558

³ Vgl. www.berufsbildung.nrw.de/cms/informationen-zu-bildungsgaengen/hoehere-berufsfachschule/mit-berufsabschluss/ (Stand 06.08.2015)

⁴ Vgl. BIBB Datensystem Auszubildende (DAZUBI) www.bibb.de/de/12129.php (Stand 06.08.2015)

Darüber hinaus kennzeichnen kontinuierlich steigende Schülerzahlen in den letzten Jahren die Ausbildungen in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (vgl. DIONISIUS/ILLIGER 2015). Die Ergebnisse einer BIBB-Studie zeigen für das Schuljahr 2013/14 gegenüber dem Schuljahr 2007/08 einen Anstieg der Schülerzahlen in den Gesundheitsfachberufen um 11,4 Prozent, für den Bereich der Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe nach Landesrecht um rund 38 Prozent (vgl. ZÖLLER 2015). In den landesrechtlich geregelten Assistentenberufen sind die Schülerzahlen dagegen rückläufig und im gleichen Zeitraum um rund ein Fünftel gesunken. Auch im dualen System ist laut Berufsbildungsstatistik der Bestand im Jahr 2013 gegenüber dem Vorjahr um 2,7 Prozent zurückgegangen (vgl. BIBB 2015, S. 9).

Unklare Datenlage in Gesundheitsfachberufen

Für die Ausbildung im dualen System wird nach § 87 Abs. 1 BBiG für Zwecke der Planung und Ordnung der Berufsbildung eine Bundesstatistik durchgeführt. Die Berufsbildungsstatistik ist eine Totalerhebung zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Die Erhebung erfolgt jährlich, und das Berichtsjahr bezieht sich jeweils auf ein Kalenderjahr. Die Daten werden nach § 88 BBiG durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder bei den zuständigen Stellen erhoben und an das BIBB zu Zwecken der Erstellung des Berufsbildungsberichts und zur Durchführung der Berufsbildungsforschung übermittelt.⁴

Für die bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufe hat das Statistische Bundesamt in der Fachserie 11 Reihe 2 zwar Daten veröffentlicht, allerdings ist zu beachten, dass bis heute für diese Ausbildungsgänge keine vollständige Datenbasis auf Bundesebene vorliegt, da einige Bundesländer die Daten nicht oder nicht vollständig übermitteln (vgl. Bund-Länder-Arbeitsgruppe 2012, S. 44). Darüber hinaus sind vertiefende Analysen begrenzt. Es fehlen z.B. Angaben zu schulischer Vorbildung oder zur Anzahl der Vertragslösungen.

Ein wachsender, aber wenig sichtbarer Ausbildungsbereich

Schwerpunkt der Ausbildung außerhalb BBiG/HwO bilden die Ausbildungsgänge im Bereich des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens. Im Unterschied zur Ausbildung im dualen System ist dieses Ausbildungssegment gekennzeichnet durch unterschiedliche Rechtsgrundlagen, formale Zugangsvoraussetzungen, heterogene Ausbildungsstrukturen mit unterschiedlichen Zeitanteilen an Praxis und Theorie, einem hohen Frauenanteil und kontinuierlich

steigenden Schülerzahlen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen insgesamt.

Angesicht der gesellschaftlichen Entwicklung sind diese Qualifizierungswege von großer bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Relevanz. Um rechtzeitig Entwicklungstendenzen auch in diesem Berufsbildungsbereich erkennen zu können, ist u.a. eine vollständige Datenbasis zur Ausbildungssituation auf Bundesebene unverzichtbar, verbunden mit der Möglichkeit für differenzierte Analysen, wie sie auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik gegeben ist. Im Rahmen der Modernisierung von Ausbildungsgängen in Gesundheitsfachberufen ist darüber hinaus eine Harmonisierung der bisher noch unterschiedlichen Stundenanteile in Theorie und Praxis anzustreben.

Um den wachsenden Ausbildungsbereich außerhalb BBiG/HwO sichtbar zu machen, werden u.a. im BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht die aktuellen Entwicklungen dargestellt und kontinuierlich fortgeschrieben. ◀

Literatur

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bonn 2015 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7604 (Stand: 06.08.2015)

BUND-LÄNDER-ARBEITSGRUPPE »WEITERENTWICKLUNG DER PFLEGEBERUFE«: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufgesetzes vom 1. März 2012 – URL: www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/20120301_Endfassung_Eckpunktepapier>Weiterentwicklung_der_Pflegeberufe.pdf (Stand: 06.08.2015)

DIONISIUS, R.; ILLIGER A.: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: BWP 44 (2015) 4, S. 43–45 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7689 (Stand: 11.08.2015)

SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK): Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17. Oktober 2013 – URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf (Stand: 06.08.2015)

SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK): Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen. Beschluss des Unterausschusses für Berufliche Bildung vom 6. Februar 2015 [zit. KMK 2015 a]

SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK): Rahmenvereinbarung über die Berufsschule. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.03.2015 – URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_03_12-RV-Berufsschule.pdf (Stand 06.08.2015) [zit. KMK 2015 b]

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen, Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden 2014

ZÖLLER, M.: Gesundheitsfachberufe im Überblick – Neues Serviceangebot des BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 153. Bonn 2014 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7369 (Stand: 06.08.2015)

ZÖLLER, M.: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 159. Bonn 2015 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7661 (Stand: 06.08.2015)

⁴ Vgl. BIBB Datensystem Auszubildende (DAZUBI) www.bibb.de/de/12129.php (Stand: 06.08.2015)

Der österreichische Qualifikationsrahmen: Umsetzungsstand, Ziele und Erwartungen



Foto: Petra Spidla

THOMAS MAYR
Geschäftsführer des Instituts
für Bildungsforschung der
Wirtschaft ibw, Wien



Foto: Franz Helmreich

SABINE TRITSCHER-ARCHAN
Projektleiterin im Institut
für Bildungsforschung der
Wirtschaft ibw, Wien

Das »Bundesgesetz zum Nationalen Qualifikationsrahmen«, das nach aktueller Planung am 1. Januar 2016 in Kraft treten soll, stellt die Grundlage für die Zuordnung von Qualifikationen zu einem der acht Niveaus des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) dar. Gleichzeitig markiert es das Ende eines längeren Entwicklungsprozesses, in dem unter breiter Beteiligung relevanter Stakeholdergruppen nicht nur die Struktur des NQR, die Zuordnungsdeskriptoren sowie das Zuordnungsverfahren diskutiert wurden, sondern auch die mit dem NQR verbundenen Ziele und Erwartungen. Der Beitrag beschreibt vor dem Hintergrund der Spezifika des österreichischen Bildungswesens die bisherigen NQR-Entwicklungen und stellt ein Fächermodell zur Visualisierung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen vor.

Besonderheiten des österreichischen Bildungssystems und Ziele des NQR

Österreich verfügt im internationalen Vergleich über ein stark qualifikationsorientiertes Erstausbildungssystem. Im Unterschied zu vielen anderen Staaten ist die arbeitsmarkt- bzw. berufsrelevante Qualifizierung in einem weit höheren Ausmaß auf der Sekundarebene II angesiedelt: Rund 80 Prozent der Jugendlichen eines Altersjahrgangs durchlaufen auf dieser Ebene eine Ausbildung, die zu einem beruflichen Abschluss führt (duale Berufsbildung, berufsbildende Vollzeitschulen) und einen direkten Arbeitsmarkteintritt ermöglicht. Vergleichsweise schmal ist hingegen die Tertiärebene, die primär akademisch-wissenschaftsorientiert ausgerichtet ist.¹

Ein weiteres Spezifikum des österreichischen Qualifizierungssystems besteht darin, dass viele berufliche Bildungsprogramme im Anschluss an die Sekundarstufe nicht an Hochschulen, sondern von Einrichtungen der Erwachsenenbildung angeboten werden. Dieser Bereich ist von einer großen institutionellen Angebotsvielfalt geprägt. Einige Angebote führen zu gesetzlich geregelten (oder formalen) Qualifikationen. Viele dieser Programme haben aber in Bezug auf ihre Curricula und Prüfungsstandards keine gesetz-

liche Grundlage. Diese Abschlüsse, die im NQR-Kontext als »nicht-formale Qualifikationen« bezeichnet werden, sind jedoch am österreichischen Arbeitsmarkt akzeptiert und anerkannt (vgl. MAYR/SCHMID 2014 und SCHNEEBERGER/SCHMID/PETANOVITSCH 2013). Nicht berücksichtigt werden sie allerdings in der österreichischen Darstellung des Bildungssystems, in der nationalen Bildungsklassifikation sowie in der internationalen Bildungsstatistik ISCED (vgl. SCHNEEBERGER 2010). Vor diesem Hintergrund soll der österreichische NQR möglichst die gesamte Qualifikationslandschaft abbilden. Er soll ein umfassender Rahmen sein, in dem Qualifikationen aus allen Bildungskontexten dargestellt werden. Dadurch soll die Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlüssen erhöht und das Verständnis für das österreichische Qualifizierungssystem in Europa verbessert werden. Eine wichtige Funktion wird dabei dem NQR-Register zukommen. Hier sollen alle zugeordneten Abschlüsse zusammengefasst und online veröffentlicht werden. Diese Datenbank soll dazu dienen, Lernenden und Arbeitgebern grundsätzliche Informationen über einzelne Qualifikationen, dazugehörige Lernergebnisse und Niveaustufen bereitzustellen. Arbeitssuchende und Unternehmen erhalten mit den NQR/EQR-Niveaus eine Alternative zu ISCED, um Qualifikationen bei Bewerbungen oder bei internationalen Ausschreibungen darzustellen.

¹ Die Etablierung der Fachhochschulen sowie der Pädagogischen Hochschulen hat an dieser Ausrichtung wenig verändert. Rund 80 Prozent aller Studierenden sind an Universitäten eingeschrieben (vgl. BMWF 2014). Die Berufsbildung auf Tertiärebene ist sehr heterogen und nicht unter einem gemeinsamen Dach konsolidiert (vgl. MAYR/SCHMID 2014).

Mögliche neue Perspektiven auf Qualifikationen

Das Ziel eines umfassenden Rahmens impliziert, dass auf den einzelnen Niveaustufen zum Teil sehr unterschiedliche Qualifikationen zugeordnet werden. Dies hat im NQR-Entwicklungsprozess immer wieder zu Kontroversen geführt. Ein Ergebnis dieser Diskussionen ist, dass ein Niveau »gleichwertige«, aber nicht notwendigerweise »gleichartige« Qualifikationen abbildet. Dieses Prinzip wurde seitens des ibw als grafische Darstellung des NQR weiterentwickelt (s. Abb. 1).

Ausgangspunkt für diesen Vorschlag einer NQR-Darstellung sind die Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), die Wissen, Fertigkeiten und Kompetenz auf jedem Niveau jeweils in Bezug zu einem »Arbeitsbereich« oder zu einem »Lernbereich« stellen. Die Zuordnung einer Qualifikation zu einem Niveau ergibt sich aus deren Lernergebnissen in Bezug auf einen konkreten Lernbereich und/oder einen bestimmten Arbeitsbereich. Abschlüsse der Berufsbildung bzw. die dafür definierten Lernergebnisse haben ihren Fokus naturgemäß in einem konkreten Arbeitsbereich, während Allgemeinbildung und Hochschulbildung einer Fach-/Disziplinenlogik folgen. Anders als es die »Oder«-Formulierungen suggerieren mögen, sind Lern- und Arbeitsbereiche als Bezugspunkte für Qualifikationen aber keine scharfen Gegensätze, sondern eher Pole eines Kontinuums. Auf Basis dieser Annahme und in Abhängigkeit ihres konkreten Profils können Qualifikationen zwischen diesen beiden Polen platziert werden. Lehrabschluss und Meisterabschluss sind Beispiele für Qualifikationen, die stark im Arbeitsbereich verortet sind, während ein wissenschaftlich ausgerichteter Bachelor-Abschluss seinen Bezugspunkt im Lernbereich hat. Die Abschlüsse der berufsbildenden höheren Schulen mit ihrer Doppelqualifikation Reifeprüfung und Diplom kommen als

Hybridqualifikationen zwischen Allgemein- und Berufsbildung in der Mitte des Kontinuums zu liegen. Eine weitere Annahme ist, dass der Unterschied zwischen diesen beiden Polen auf den unteren Niveaustufen eher gering ist und mit jeder Niveaustufe größer wird. Im Bereich der Grundkompetenzen kann weniger zwischen den Bezugspunkten Arbeits- und Lernbereich unterschieden werden als im Falle von höher spezialisierten Lernergebnissen, die sich stärker, in manchen Fällen sogar ausschließlich, auf einen konkreten Beruf oder eine wissenschaftliche Disziplin beziehen.

Folgt man diesen beiden Prämissen, so bietet sich eine Darstellung des NQR in Form eines Fächers an. In dieser Darstellungsform werden Qualifikationen nicht mit Bezug auf ihre institutionelle Verankerung, sondern auf Basis der Lernergebnis-Deskriptoren dargestellt. Um die Nicht-Gleichartigkeit von Qualifikationen bei ihrer gleichzeitigen Gleichwertigkeit abzubilden, tritt neben eine vertikale Stufung (Niveaus 1 bis 8) eine horizontale Dimension (mit den beiden Polen »Lernbereich« und »Arbeitsbereich«). Dadurch können Unterschiede im Profil der Qualifikationen angezeigt werden. Diese Darstellung veranschaulicht, dass zwischen Qualifikationen bei aller Gleichwertigkeit in Bezug auf das Niveau gleichzeitig eine relativ große Distanz in Bezug auf die jeweiligen Qualifikationsprofile bestehen kann. Zudem zeigt sie, dass Durchlässigkeit nicht nur vertikal im Sinne eines Niveausprungs gedacht und dargestellt werden kann, sondern auch horizontal. Dies kann am Beispiel der Qualifikation Lehrabschluss, die aktuell als »Referenzqualifikation« für die Niveaustufe 4 definiert ist, verdeutlicht werden (vgl. Kasten). In Abbildung 1 wird die beschriebene Form der Darstellung mit den im bisherigen NQR-Entwicklungsprozess definierten Referenzqualifikationen, den Abschlüssen des europäischen Hochschulraumes (»Bologna-Abschlüsse«) und einigen ibw-Hypothesen zur Niveaustufe weiterer Abschlüsse zusammengeführt.

Horizontale und vertikale Durchlässigkeit am Beispiel der Qualifikation »Lehrabschluss«

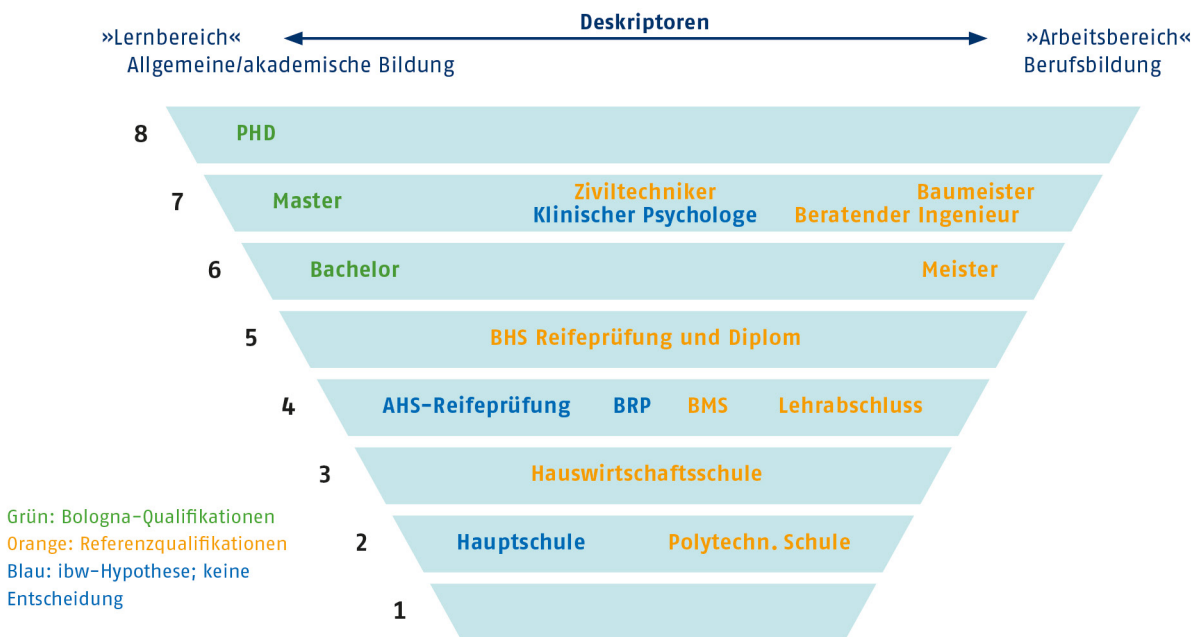
An diese Qualifikation können facheinschlägige Qualifikationen aus der beruflichen Erwachsenenbildung oder Meister- und Befähigungsprüfungen auf den Stufen 5, 6 und 7 folgen. Im Fächermodell können diese Höherqualifizierungen und Durchlässigkeiten in die berufliche Tertiärbildung als Niveausprünge an der rechten Seite dargestellt werden. Damit können allgemeine oder auch branchenspezifische Qualifikationsleitern bestehend aus formalen und nicht-formalen Abschlüssen verständlich und mithilfe der NQR-Niveaus eingängig dargestellt und kommuniziert werden. Gleichzeitig kann ein Lehrabschluss aber auch Ausgangspunkt für Weiterqualifizierungen außerhalb der beruflichen Bildung im Sinne von horizontaler Durchlässigkeit in Richtung allgemeiner Bildung sein: Das ist die Absolvierung der Berufsreifeprüfung (BRP), eine Qualifikation, die nach Prüfungen in Deutsch, Mathematik, einer Fremdsprache und dem Fachbereich erworben wird. Infolge dieses »Kurswechsels« aus dem Arbeitsbereich/der beruflichen Bildung heraus in Richtung allgemeiner/akademischer Bildung eröffnet die BRP den Zugang in die akademische Tertiärbildung.

Aktueller Umsetzungsstand und geplantes NQR-Gesetz

Bereits im Juni 2012 wurde ein Referenzierungsbericht (BMUKK und BMWF 2011) in der EQF Advisory Group präsentiert. Dieser Bericht war eine Bestandsaufnahme der bisherigen NQR-Arbeiten. Er umfasste neben den österreichischen Erläuterungen zu den EQR-Deskriptoren (oftmals NQR-Deskriptoren genannt) auch die bereits genannten Referenzqualifikationen. Sowohl die Deskriptor-Erläuterungen als auch die Referenzqualifikationen wurden auf Basis mehrerer sektoraler Pilotprojekte entwickelt. Auch wenn die Referenzqualifikationen noch keine finalen Zuordnungen darstellen, zeichnen sie ein erstes Bild des NQR. Mit dem »Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen« (kurz NQR-Gesetz) sollen die zentralen

Abbildung 1

Mögliche Darstellung des Nationalen Qualifikationsrahmens: ibw-Fächermodell



»Bologna-Qualifikationen«: Qualifikationen, die auf Basis der Dublin-Deskriptoren zugeordnet werden

»Referenzqualifikationen«: Diese Qualifikationen sind Teil des österreichischen EQF Referenzierungsberichts. Vgl. dazu auch das Kapitel »Aktueller Umsetzungsstand«.

»ibw-Hypothese«: Einschätzung des ibw ohne jegliche präjudizierende Wirkung und außerhalb des bisherigen NQR-Entwicklungsprozesses

Polytechn. Schule = Polytechnische Schule, BMS = berufsbildende mittlere Schule, BHS = berufsbildende höhere Schule, AHS = allgemeinbildende höhere Schule, BRP = Berufsreifeprüfung

Quelle: ibw

Punkte des NQR festgeschrieben werden. Damit soll für die Zuordnung von Qualifikationen eine klare gesetzliche Basis geschaffen werden. Im vorliegenden Gesetzesentwurf werden zu Beginn die Ziele und Nicht-Ziele des NQR definiert: Dieser soll Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Österreich und in Europa fördern, aber keine Rechtswirkung auf berufliche oder sonstige Berechtigungen entfalten. Der NQR soll eine privatwirtschaftliche Dienstleistung des Bundes und nicht Teil der Hoheitsverwaltung sein. Kern des NQR-Gesetzes sind Bestimmungen zur Gestaltung eines Zuordnungsverfahrens von Qualifikationen und der dafür zuständigen Gremien und Institutionen. Als Grundlage für die NQR-Zuordnungen verweist der Gesetzesentwurf auf die EQF-Deskriptoren sowie auf die Deskriptoren des Qualifikationsrahmens für den europäischen Hochschulraum (»Dublin-Deskriptoren«). Damit wird ein »Y-Modell« gesetzlich verankert, wonach die Abschlüsse Bachelor, Master und PhD/Doktorat direkt den Niveaustufen 6, 7 und 8 zugeordnet werden. Alle anderen Qualifikationen werden auf Basis eines Zuordnungssuchens eingestuft.

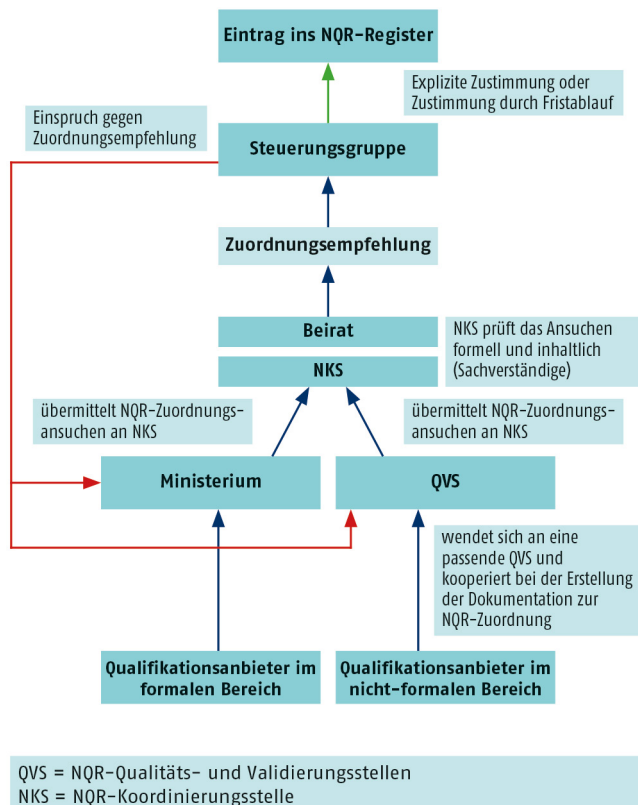
Wesentlicher Bestandteil des Gesetzes soll die Aufgabendefinition relevanter NQR-Gremien sein. Der NQR-Koordinierungsstelle (NKS) soll die formale und inhaltliche Prüfung von Zuordnungssuchen obliegen, wobei sie sich hierbei

der Expertise von sachverständigen Personen bedienen kann. Zur Beratung der NQR-Koordinierungsstelle ist die Einrichtung eines NQR-Beirates vorgesehen, dem sieben Expertinnen und Experten aus verschiedenen Qualifikungskontexten (»Arbeits- und Lernkontext« in der Formulierung des Gesetzesentwurfs) angehören sollen. Nach Prüfung der Zuordnungssuchen gibt die NKS eine Zuordnungsempfehlung an die NQR-Steuerungsgruppe. Diesem zentralen politischen Gremium sollen Vertreter/-innen der verschiedenen Ministerien, der Sozialpartner, der Interessenvertretungen der Hochschulen und der Erwachsenenbildung, des Arbeitsmarktservices und der Bundesländer angehören. Die NQR-Steuerungsgruppe soll die NQR-kordinierenden Bundesministerien (Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft) in strategischer Hinsicht beraten sowie ein Einspruchsrecht gegenüber den Zuordnungsempfehlungen der NKS erhalten.

Der Gesetzesentwurf unterscheidet in Bezug auf das Zuordnungsverfahren zwischen der Zuordnung von formalen (gesetzlich geregelten) und nicht-formalen (nicht gesetzlich geregelten) Qualifikationen (vgl. Abb. 2, S. 58). In beiden Fällen ist die Einreichung eines Zuordnungssuchens mit einer ausführlichen Beschreibung der Qualifikation und ihrer Lernergebnisse an die NKS notwendig. Antragsteller für formale Qualifikationen sind die für diese

Abbildung 2

Voraussichtliches Zuordnungsverfahren



Quelle: ibw auf Basis des Entwurfs für ein NQR-Gesetz

Qualifikationen zuständigen Bundesministerien oder Landesregierungen; im österreichischen NQR-Jargon wird hier vom »Korridor 1« in den NQR gesprochen. Antragsteller für nicht-formale Qualifikationen sind die NQR-Qualitäts- und Validierungsstellen (QVS), die als intermediäre Stellen zwischen den Anbietern nicht-formaler Qualifikationen und den NQR-Gremien dienen sollen. Hier wird vom »Korridor 2« gesprochen.

Da für nicht-formale Qualifikationen keine übergeordneten Verantwortlichkeiten oder Zuständigkeiten bestehen, sollen QVS als intermediäre Stellen zwischen die Qualifikationsanbieter und die NQR-Gremien treten. Sie sollen die Qualifikationsanbieter im Zuordnungsprozess unterstützen und die Qualität und Validität der Zuordnungersuchen sicherstellen. Sie sollen vom Bildungsministerium im Einvernehmen mit dem Wissenschafts- und Wirtschaftsministerium benannt und ermächtigt sein, im Auftrag von Qualifikationsanbietern Zuordnungersuchen zu stellen. Welche Organisationen sich um die Aufgabe als QVS bewerben oder ob es zu Neugründungen kommt, lässt sich aus heutiger Sicht noch nicht abschätzen. Im Zuge der bisherigen Arbeiten wurden erste Kriterien in Bezug auf Fachkundigkeit des Personals, Unabhängigkeit der Einrichtung, organisatorische Anforderungen und finanzielle Eigenständigkeit definiert. Weitere konzeptionelle Arbei-

ten stehen allerdings noch aus. Es ist daher davon auszugehen, dass nach Verabschiedung des Gesetzes vorerst formale Qualifikationen zugeordnet werden und es erst Ende 2016 oder auch erst 2017, nach Einrichtung von QVS, zu ersten Zuordnungen durch den Korridor 2 kommen wird.

Ausblick

Ziel ist, dass das NQR-Gesetz am 1.1. 2016 in Kraft tritt. Es ist davon auszugehen, dass das gesetzlich definierte Zuordnungsverfahren und die Einbeziehung verschiedener Anspruchsgruppen in die strategische Steuerung den österreichischen NQR zu einem breit akzeptierten Instrument machen wird. Die Zielsetzung, insbesondere den nicht-formalen Qualifikationen mehr Sichtbarkeit zu geben, dürfte durch das öffentliche NQR-Register sowie durch Niveauverweise auf den Zeugnissen erreicht werden. Die Konstruktionsprinzipien des EQR/NQR-Ansatzes und hier insbesondere der Lernergebnisansatz sowie das Prinzip der Gleichwertigkeit haben tatsächlich neue Elemente in die österreichische Diskussion eingeführt, die von den meisten Stakeholdern begrüßt werden. Ob und inwieweit das Prinzip der Gleichwertigkeit, für das mit dem ibw-Fächermodell auch ein grafischer Umsetzungsvorschlag vorliegt, tatsächlich zu einer nachhaltigen neuen Perspektive auf Qualifikationen jenseits ihrer institutionellen Verankerung führt, wird sich in den nächsten Jahren zeigen. Auch die Frage, ob die internationale Vergleichbarkeit von Qualifikationen durch den EQR/NQR-Ansatz erleichtert und die Unterschätzung österreichischer Qualifikationen auf Basis bestehender Bildungsklassifikationen in ein neues Licht gerückt wird, lässt sich noch nicht abschließend beurteilen. Potenziell könnte das NQR-Register in Verbindung mit der Abfrage- und Vergleichsfunktion des EQR-Portals eine entsprechende Wirkung erzielen. Dies wird aber entscheidend davon abhängen, ob der EQR tatsächlich jene Konsistenz und Breitenwirksamkeit erreichen wird, die für seine intendierte Funktion als Transparenzinstrument notwendig sind. ◀

Literatur

- BMUKK und BMWF: Österreichischer EQR-Zuordnungsbericht. Wien 2011
- BMWF: Statistisches Taschenbuch 2014. Wien 2014
- MAYR, T.; SCHMID, K.: Berufliche Tertiärbildung. Neue Perspektiven zur Höherqualifizierung für die Erwachsenenbildung. In: Magazin erwachsenenbildung.at (2014) 21, S. 09/1–09/11
- SCHNEEBERGER, A.: Internationale Einstufung der österreichischen Berufsbildung. Adäquate ISCED-Positionierung als bildungspolitische Herausforderung (ibw-Forschungsbericht 156). Wien 2010
- SCHNEEBERGER, A.; SCHMID, K.; PETANOVITSCH, A.: Postsekundäre/tertiäre Berufsbildung in Österreich. Länderhintergrundbericht zum OECD-Review »skills beyond school« (ibw-Forschungsbericht 175). Wien 2013

Duales Studium

LUKAS GRAF

Dr., Leading House »Governance in Vocational and Professional Education and Training«, Universität St. Gallen



Dual Studieren im Blick

Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungsverfahren in dualen Studiengängen

SIRIKIT KRONE (HRSG.)

Springer VS, Wiesbaden 2015, 264 Seiten, 29,99 EUR, ISBN 978-3-658-03430-6

Das Buch »Dual Studieren im Blick« bietet, wie im Titel versprochen, den ersten umfassenden Überblick zu Entstehungsbedingungen dualer Studiengänge sowie damit verbundener Interessenlagen und Umsetzungsverfahren (wobei sich die Untersuchung insbesondere auf ausbildungsintegrierende Studiengänge bezieht). Mithilfe eines Fallstudiendesigns werden verschiedene Formen der Genese und Durchführung von ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen empirisch fundiert beleuchtet. Die Datenbasis bilden dabei Experteninterviews, Online-Studierendenbefragungen, Gruppendiskussionen mit Studierenden sowie die Sekundäranalyse aktueller Literatur und statistischer Daten zum dualen Studium. Im Vordergrund steht die soziologisch-institutionelle Betrachtung der äußerst komplexen Organisationsstruktur des dualen Studiums, etwa im Hinblick auf die jeweiligen Einflussmöglichkeiten und potenziellen Interessenkonflikte der unterschiedlichen Stakeholder. Neben einem allgemein einführenden Kapitel (KRONE) wird zunächst der Forschungsstand zum dualen Studium dargelegt (HÄHN). Die folgenden Kapitel setzen den Schwerpunkt auf folgende Themen: die Karrierepfade dual Studierender (KRONE), die spezifische(n) Akteurskonstellation(en) im dualen Studium (RATERMANN/MILL; SCHÜTZ), die damit verbundenen neuartigen Governanceformen (MILL) sowie die voraussetzungsvolle Verknüpfung von akademischen und betrieblichen Lehrinhalten und -orten (RATERMANN).

Im abschließenden Kapitel werden die Befunde anhand zentraler Fragestellungen zusammenfassend diskutiert (KRONE). Hier wird auch auf die wichtigsten Herausforderungen für die bildungspolitischen Akteure hingewiesen, etwa die Herstellung größerer Transparenz im dualen Studienangebot, die Schaffung verbindlicherer Qualitätsstandards über die dualen Lernorte hinweg und die vielerorts noch ausbaufähige Verzahnung akademischer und beruflich-praktischer Lerninhalte.

Die unterschiedlichen Kapitel bieten eine Vielzahl neuer Einsichten zu den benannten Themen, wodurch das Buch als Meilenstein in der noch relativ jungen Forschung zum dualen Studium betrachtet werden kann. Eingegangen wird beispielsweise auf die Rolle sogenannter »Boundary-Spanners«, also von Personen, die die formalen Grenzen zwischen den traditionell getrennten Governancebereichen Hochschule und Betrieb überschreiten, um duale Studiengänge erfolgreich zu initiieren und aktiv zu gestalten. Auch bietet das Buch erstmalig eine tiefgreifende Analyse der Vielzahl von existierenden dualen Kooperationsformen im Hochschulsystem (im integrierten Modell, im Blockmodell oder im teilseparierten Modell). Darüber hinaus stellen einige der Kapitel theoretische Modelle zur Analyse des dualen Studiums vor. Das Buchprojekt hätte sicherlich das Potenzial gehabt, diese theoretischen Überlegungen an einer Stelle zu bündeln und systematisch in die Analysestruktur des Buchs einzubinden. Offen bleibt, inwiefern sich die spannenden Befunde zum ausbildungsintegrierenden Studium auch auf die anderen Typen des dualen Studiums wie etwa dem praxisintegrierenden Typ (in dem kein Zertifikat aus dem Berufsbildungssystem erworben wird, sondern »lediglich« der postsekundäre akademische Abschluss) übertragen lassen.

Fazit: Ganz ohne Zweifel ist das Buch »Dual Studieren im Blick« eine Pflichtlektüre für alle Leserinnen und Leser in Forschung und Praxis, die ein umfassendes Verständnis der dynamischen Entwicklung des dualen Studiums gewinnen möchten. ◀

KURZ UND AKTUELL

VERÖFFENTLICHUNGEN

Wege zur Inklusion

Das Wissenschaftliche Diskussionspapier beantwortet fünf aktuelle Fragen zur Inklusion in der Berufsbildung: Wie ist inklusive Aus- und Weiterbildung zu gestalten? Wie ist das Personal zu qualifizieren? Welche Unterstützungsinstrumente und -strukturen gibt es bereits, welche weiteren sind erforderlich? Und: Was kann Deutschland von anderen Ländern lernen?

URSULA BYLINSKI, KIRSTEN VOLLMER: Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung. Wissenschaftliches Diskussionspapier 162, Bonn 2015, 50 S., ISBN 978-3-88555-997-9
Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7718

Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen

Die Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte in Werkstätten für behinderte Menschen waren Gegenstand einer Untersuchung im Auftrag des BIBB, deren Ergebnisse in die Novellierung der Fortbildungsprüfungsordnung einmünden. Das BIBB rückt mit der Veröffentlichung ein Berufsfeld in den Blick, das eher wenig im Fokus steht, im Zeichen von Inklusion und Teilhabe jedoch besondere Bedeutung hat. KIRSTEN VOLLMER, CLAUDIA FROHNENBERG (Hrsg.): Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen – Qualifikationsanforderungen im Zeichen von Teilhabe und Inklusion. Wissenschaftliches Diskussionspapier 160, Bonn 2015, 80 S., ISBN 978-3-88555-998-6

Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7695

Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund

URSULA BEICHT: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgschancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Wissenschaftliches Diskussionspapier 163, Bonn 2015, 90 S., ISBN 978-3-88555-999-3

Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7716

Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung

Die Sozialpartner spielen in der Berufsbildung eine wichtige Rolle, seit Anfang der 1990er-Jahre verstärkt auch in der betrieblichen Weiterbildung. In dem Sammelband sind Beiträge einer Fachtagung dokumentiert, die das BIBB mit der Transferstelle der Initiative »weiter bilden« durchgeführt hat.

KLAUS BERGER, ROMAN JAICH, BARBARA MOHR, SUSANNE KRETSCHMER, DICK MORAAL, HANS ULRICH NORDHAUS (Hrsg.): Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung. Reihe Berichte zur beruflichen Bildung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2015, 188 S., 29,90 EUR, ISBN 978-3-7639-1177-6

Berufswünsche benachteiligter Jugendlicher

In ihrer empirischen Studie analysiert die Autorin mit Daten des nationalen Bildungspanels die Berufswünsche Jugendlicher, die die Schule voraussichtlich mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss verlassen werden. Die Dissertation liefert Erkenntnisse über Berufsfindungsprozesse sowie neue Befunde über Berufswünsche benachteiligter Jugendlicher und markiert weiteren Forschungsbedarf.

ROSINE DOMBROWSKI: Berufswünsche benachteiligter Jugendlicher. Die Konkretisierung der Berufsorientierung gegen Ende der Vollzeitschulpflicht. Reihe Berichte zur beruflichen Bildung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2015, 260 S., 31,90 EUR, ISBN 978-3-7639-1176-9

Bezugsadressen

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
Fax: 0228 / 107-29 77, vertrieb@bibb.de, www.bibb.de

W. Bertelsmann Verlag
Postfach 100633, 33506 Bielefeld,
Fax: 0521 / 911 01-19, service@wbv.de, www.wbv.de

Publikationen des BIBB sind unter www.bibb.de/veroeffentlichungen recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.



Ausbildung gestalten:

ReNoPat-Berufe und Stanz- und Umformmechaniker/-in:

In der Reihe »Ausbildung gestalten« sind zwei neue Umsetzungshilfen zu diesen modernisierten Ausbildungsordnungen erschienen. Beide Veröffentlichungen bieten Erläuterungen zu den Rahmenplänen für Betrieb und Berufsschule sowie umfangreiche Hinweise zur Planung und Durchführung der Ausbildung und zu den Prüfungsanforderungen. Sie unterstützen damit Ausbilderinnen und Ausbilder, Lehrkräfte an Berufsschulen, Prüferinnen und Prüfer sowie Auszubildende bei einer effizienten und praxisorientierten Berufsausbildung.

Ausbildung gestalten: Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Notarfachangestellte/-r, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r, Patentanwaltsfachangestellte/-r.

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2015, 214 S., 26,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5513-8

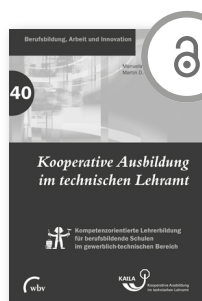
Ausbildung gestalten: Stanz- und Umformmechaniker/Stanz- und Umformmechanikerin.

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2015, 90 S. plus CD-ROM, 26,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5577-0

Anzeige

Praxisorientierte Lehrerausbildung

An der TU Dresden wurde ein Konzept für das höhere Lehramt an berufsbildenden Schulen entwickelt, erprobt und evaluiert. Der Band stellt dieses praxisorientierte Studienmodell vor, das Elemente beruflicher Bildung in das Lehramtsstudium integriert.



Manuela Niethammer, Martin D. Hartmann (Hg.)

Kooperative Ausbildung im technischen Lehramt

Kompetenzorientierte Lehrerbildung für berufsbildende Schulen im gewerblich-technischen Bereich

Berufsbildung, Arbeit und Innovation, 40

2015, 232 S., 34,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-5561-9

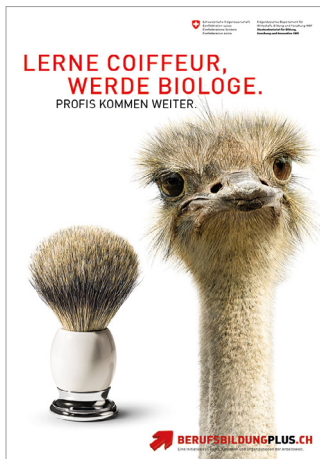
Kostenloser Download: wbv-open-access.de

WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de



»Profis kommen weiter«



Unter diesem Slogan startet in der Schweiz die Kampagne BERUFSBILDUNGPLUS.CH. Sie ist eine Initiative von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt und wird vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) umgesetzt. Ein Plakataushang mit 17 unterschiedlichen Motiven in der gesamten Schweiz und eine vollständig überarbeitete Website machen den Auftakt. Die Kampagne soll die Stärken der Berufsbildung sowie deren Bedeutung für Jugendliche, die Wirtschaft und die Gesellschaft mit wenigen Worten, starken Bildern und einer Prise Humor auf den Punkt bringen.

www.berufsbildungplus.ch

Schnellere Unterstützung für Flüchtlinge in Ausbildung

Das Bundeskabinett hat im August einem Gesetzentwurf zugestimmt, mit dem Verbesserungen für junge Menschen mit einer Duldung umgesetzt werden sollen. Sie sollen bei einer Berufsausbildung im Betrieb künftig früher und besser unterstützt werden können. Geduldete haben ab 1. Januar 2016 nach einer Voraufenthaltsdauer von 15 Monaten Zugang zu folgenden ausbildungsfördernden Leistungen:

- Geduldete können während einer betrieblichen Berufsausbildung deutlich schneller als bisher mit Berufsausbil-

dungsbeihilfe gefördert werden. Die Verkürzung der Voraufenthaltsdauer von vier Jahren auf 15 Monate wird auf den 1. Januar 2016 vorgezogen.

- Auch für das seit dem 1. Mai 2015 existierende neue Instrument der Assistierten Ausbildung (§ 130 SGB III) wird die Voraufenthaltsdauer für junge Geduldete entsprechend verkürzt. Mit Assistierter Ausbildung sollen benachteiligte junge Menschen, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in Deutschland eine besondere Förderung benötigen, durch individuelle und kontinuierli-

che Unterstützung auf eine betriebliche Berufsausbildung vorbereitet und während dieser unterstützt werden.

- Erstmals sollen geduldete Auszubildende auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen unterstützt werden können. Die Zielgruppe des Instruments wird entsprechend erweitert. Mit diesen Schritten strebt die Bundesregierung eine bessere Unterstützung der Integration junger Menschen mit einer Duldung in die Berufsausbildung und damit in den Arbeitsmarkt an. Details zu den Änderungen im Sozialgesetzbuch unter: www.bmas.de

Neue Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie wissenschaftliche Dienstleistungen im BiBB

- EPAL: Plattform und Community für Expertinnen und Experten im Bereich Erwachsenenbildung
Kontakt: Christian Bernhard / bernhard@bibb.de
- Erarbeitung eines Verordnungsentwurfs zur Novellierung der Fortbildungsordnung »Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen«
Kontakt: Kirsten Vollmer / vollmer@bibb.de
- Evaluation der Fachpraktikerregelungen (gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO) und Durchführung eines Workshops zu den Erfahrungen in der Nutzung des Rahmencurriculums für die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)
Kontakt: Maria Zöller / zoeller@bibb.de
- Neuordnung Klavier- und Cembalobauer/-in
Kontakt: Margareta Pfeifer / pfeifer@bibb.de
- Neuordnung Schuhfertiger/-in
Kontakt: Christiane Reuter / reuter@bibb.de
- Neuordnung Luftverkehrskaufleute und Servicekaufleute im Luftverkehr
Kontakt: Dr. Anke Kock / kock@bibb.de
- Neuordnung Verkäufer/-in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel
Kontakt: Dr. Silvia Annen / annen@bibb.de
- Umsetzungshilfe Ausbildung gestalten (Online-Berufsinformation) für den Beruf Automobilkaufmann/-frau
Kontakt: Carl Schamel / schamel@bibb.de
- Zeugniserläuterungen für Fortbildungsordnungen
Kontakt: Dr. Ulrich Blötz / bloetz@bibb.de

Weitere Informationen in der Datenbank der Projekte des BiBB (DAPRO):
www.bibb.de/dapro

Datenbank zur Barrierefreiheit von Berufskollegs in NRW

Eine neue Webseite zur Barrierefreiheit von Berufskollegs in NRW ermöglicht es den Betrieben anhand der Auswahl eines Ausbildungsberufs und einer Umkreissuche, eine passende Berufsschule in der Nähe des Ausbildungsbetriebs oder des Wohnorts der Auszubildenden zu finden. Zudem bietet die Datenbank die Möglichkeit, speziell nach Berufsschulen zu suchen, die Fachpraktiker-Ausbildungsberufe anbieten. Berater/-innen der Kammern in NRW erhalten zusätzlich im internen Bereich Hinweise zur Barrierefreiheit der Schulen, um ihre Mitgliedsbetriebe bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Die Webseite wurde im Rahmen des gemeinsamen Projekts »Wissenstransfer Inklusion« des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT) mit der Handwerkskammer Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg entwickelt.

www.handwerk-nrw.de/bfbkdb/index.php

BIBB-Kooperationsprojekt zu Fachkompetenzen von Fachkräften im Bereich Elektro- und Automatisierungstechnik

Ziel des Forschungsprojekts ist es, die Fachkompetenz bei beruflich Fortgebildeten im Fachbereich Elektrotechnik und Automatisierungstechnik zu untersuchen und dabei insbesondere die Rolle der fachlichen Problemlösefähigkeit, d.h. des fachlichen Könnens, in den Blick zu nehmen. Vor dem Hintergrund der Einführung des DQR und der Fokussierung auf Lernergebnisse erhält gerade diese Unterscheidung zwischen Wissen und Können neue Aufmerksamkeit.

Fachkräfte im Bereich Automatisierungstechnik wirken unter anderem bei der Entwicklung von technischen

Anlagen und Maschinen sowie bei deren Wartung und Reparatur mit. In diesen elektronisch gesteuerten Anlagen müssen sie in der Lage sein, auch komplexe Fehler zu erkennen und zu beheben. Dafür müssen sie über umfassendes Fachwissen verfügen, das sie situativ und auf den besonderen Fehlerfall bezogen zur Lösung heranziehen können. Wie gut gelingt dies angehenden staatlich geprüften Technikerinnen und Technikern in der Fachrichtung Elektrotechnik? Und wie gut gelingt dies angehenden Bachelorabsolventen und -absolventinnen in einem entsprechenden dualen Studiengang? Dabei geht es um die Bewältigung von Problemstellungen an elektrotechnischen Anlagen und Problemlösestrategien. Diesen Fragen soll in dem Forschungsprojekt »Messung fachlicher Kompetenzen von Fachkräften im Bereich der Mechatronik und Elektrotechnik« (ProMech) des BIBB in Kooperation mit der Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik der Universität Stuttgart nachgegangen werden.

Das Projekt startete Ende 2014 und baut auf Vorarbeiten zur Kompetenzdiagnostik in der dualen Erstausbildung in den Ausbildungsberufen Mechatroniker/-in und Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik auf und entwickelt die verfügbaren Testinstrumente weiter. Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass das Fachwissen in jedem Fall eine wichtige Rolle bei der Fehlererkennung und -analyse spielt. Allerdings zeigen sich auch Unterschiede, die vermutlich mit der jeweiligen Vertrautheit der Testteilnehmenden mit der Anforderungssituation zusammenhängen und damit

letztlich von deren Berufserfahrung abhängen. Vertraute Problemstellungen sollten demzufolge auch ohne die Nutzung spezifischen Fachwissens zu bewältigen sein, da Personen hier bereits Routinen herausgebildet haben. Bei unbekannten oder wenig vertrauten Problemstellungen hingegen sollte das verfügbare Wissen eine bedeutende Rolle spielen, da die Personen aus diesem Wissen neue Ideen für die Problemlösung generieren müssen. Inwieweit auch weitere Merkmale der Befragten eine Rolle spielen, soll im Projekt ProMech geklärt werden. Die Forschenden interessiert, welche Rolle die Berufserfahrung für den Kompetenzaufbau spielt und wie sich weitere personenbezogene Merkmale, wie beispielsweise kognitive Fähigkeiten, Leistungsmotivation oder auch der allgemeine Umgang mit schwierigen Situationen, auf die Leistungen auswirken. Dazu wird je eine Stichprobe von rund 250 angehenden staatlich geprüften Technikern und Technikerinnen der Fachrichtung Elektrotechnik sowie etwa 100 dual Studierenden jeweils zu zwei Zeitpunkten ihrer Fort- bzw. Ausbildung getestet und befragt. Um die Problemlöseprozesse und -strategien näher zu beleuchten, werden zusätzlich qualitative Analysen an einer Substichprobe angewendet. Diese sollen erste Erkenntnisse zur Vorgehensweise unterschiedlicher Personengruppen bei der Bewältigung technischer Problemsituationen liefern. Erste Zwischenergebnisse werden Mitte 2016 erwartet.

Weitere Informationen unter <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=2.2.305>

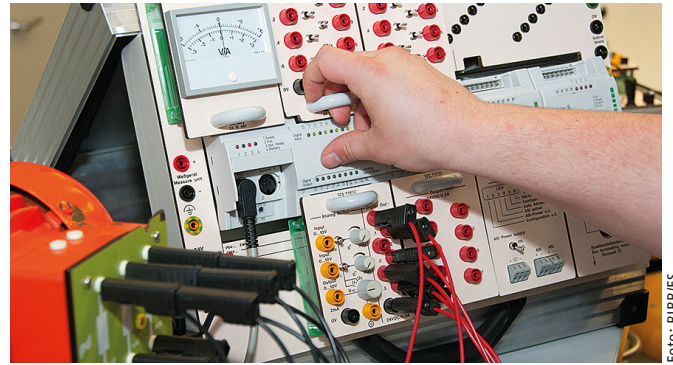


Foto: BIBB/ES

TERMINE

BIBB-Kolloquien zur Berufsbildungsforschung

15. und 22. Oktober 2015 in Bonn
Die BIBB-Kolloquien stellen ein Diskussionsforum für aktuelle Forschungsarbeiten im Bereich der Berufsbildungsforschung dar. Externe Wissenschaftler/-innen stellen ihre Forschungsarbeiten vor und diskutieren sie mit Expertinnen und Experten aus dem BIBB. Die Veranstaltungen stehen für interessierte Teilnehmer/-innen aus anderen Einrichtungen offen.
www.bibb.de/de/27963.php

Bildung und Beruf: Erwerb und Verwertung in modernen Gesellschaften

3.–4. November 2015 in Bonn
Die Veranstaltung des Forschungsdatenzentrums im BIBB sowie der Geschäftsstelle der Forschungsdatenzentren des Bundes und der Länder richtet sich an Datennutzer/-innen, die Mikrodaten dieser Forschungsdatenzentren für ihre wissenschaftlichen Analysen nutzen und ihre Ergebnisse vor einem Fachpublikum präsentieren, diskutieren und weiterentwickeln möchten.
www.forschungsdatenzentrum.de/veranstaltungen/konferenz_bildung-und-beruf_2015

Bildungskonferenz 2015

10.–11. November 2015 in Berlin
Mit ihrem diesjährigen Motto »Neues wagen! Veränderung braucht Bildung.« nimmt die Konferenz der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) Wandlungsprozesse im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft in den Blick.
www.die-bildungskonferenz.de

KWB Tagung 2015 der gewerblich-technischen Ausbilder

18.–19. November 2015 in Berlin
Die diesjährige Tagung steht unter dem Motto: »Wirtschaft 4.0 – Herausforderung für die berufliche Bildung«.
www.kwb-berufsbildung.de/aktuelles/veranstaltungen

Von Deutschlands Grenzen nach Brüssel und zurück – Grenzüberschreitende Berufsbildung

26.–27. November 2015 in Bonn
Die europäische Fachtagung fragt nach den aktuellen Entwicklungen und Perspektiven grenzregionaler und grenzüberschreitender Berufsbildungsgestaltung. Was sind die Bezugspunkte für Bildungsk Kooperationen und inwiefern steht der Bedarf vor Ort in einem Zusammenhang mit europäischen Zielsetzungen und Instrumenten? Welche Wirkung hatten und haben grenzüberschreitende Aktivitäten in der Berufsbildung – in den Regionen selbst, aber auch als »Beispiele guter Praxis« auf europäischer Bühne?
www.bibb.de/de/33000.php

Fachtagung zum Thema Übergang von Studienabbrechern in die Berufsausbildung

10. Dezember 2015 in Nürnberg
Unter dem Titel »Gestern Hörsaal – heute Werkbank« richtet sich Modul 1 des Thementags an Fachleute aus Wirtschaft und Verwaltung, Hochschulen, Weiterbildungseinrichtungen sowie Vertreter der Arbeitsagenturen und Jobcenter.
<http://www.bbk.bayern.de/thementag>

Vorschau auf die nächsten Ausgaben**6/2015 – Lernen für die digitale Wirtschaft**

Industrie 4.0, Smart factories und Internet der Dinge sind Schlagworte, mit denen die Zukunft der industriellen Produktion beschrieben wird. Doch was verbirgt sich hinter dieser Zukunftsvision? Wie verändert die zunehmende Digitalisierung die Arbeitswelt in Deutschland? Die BWP-Ausgabe greift diese Fragen auf und verbindet sie mit Überlegungen, welche Konsequenzen diese Entwicklungen möglicherweise für die Kompetenzprofile der Fachkräfte in den Betrieben haben werden.
Erscheint Dezember 2015

1/2016 – Migration und Flüchtlinge

Erscheint Februar 2016

2/2016 – Berufsbildungsforschung

Erscheint April 2016

Das **BWP-Abonnement** umfasst die **kostenfreie Nutzung des gesamten BWP-Online-Archivs**, das alle Ausgaben und Beiträge seit 2000 im zitierfähigen Format enthält.

www.bwp-zeitschrift.de

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!

PROF. DR. GÜNTER ALBRECHT

GEBIFO mbH
Cevennenstr. 13
13127 Berlin
gebifo-berlin@gebifo.de

PETER ALBRECHT

GEBIFO mbH
Schönhauser Str. 62
13127 Berlin
peter.albrecht@gebifo.de

VOLKER BECHERER

Handwerkskammer Halle
Gräfeinstr. 24
06110 Halle (Saale)
vbecherer@hwkhalde.de

DR. BERNHARD BECKMANN

Europäisches Bildungswerk für Beruf und
Gesellschaft gGmbH
Hegelstr. 2
39104 Magdeburg
geschaeftsfuehrung@ebg.de

DR. RENATE BEHRENDT

Presse- und Informationsamt der
Bundesregierung
Dorotheenstr. 84
10117 Berlin
behrendt.r@gmx.de

RAINER BRÖTZ

Gravelottestr. 1
40476 Düsseldorf
rainerbroetz@gmx.de

KLAUS FRANKE

Elektrobildungs- und Technologie-
zentrum e.V.
Scharfenberger Str. 66
01139 Dresden
k.franke@ebz.de

DR. LUKAS GRAF

Universität St. Gallen
SEPS-HSG
Rosenbergstr. 51
CH-9000 St. Gallen
lukas.graf@unisg.ch

DR. HOLLE GRÜNERT

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
Großer Berlin 14
06108 Halle (Saale)
gruenert@zsh.uni-halle.de

THOMAS HAGENHOFER

Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck
und Medien
Wilhelmshöher Allee 260
34131 Kassel
hagenhofer@zfamedien.de

PROF. DR. VOLKMAR HERKNER

Europa-Universität Flensburg
Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik
Auf dem Campus 1
24943 Flensburg
volkmar.herkner@biat.uni-flensburg.de

PROF. DR. EVERHARD HOLTMANN

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
Großer Berlin 14
06108 Halle
everhard.holtmann@zsh.uni-halle.de

ANETTE JACOB

Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck
und Medien
Wilhelmshöher Allee 260
34131 Kassel
jacob@zfamedien.de

TOBIAS JAECK

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
Großer Berlin 14
06108 Halle
tobias.jaack@zsh.uni-halle.de

THOMAS MAYR

Institut für Bildungsforschung
der Wirtschaft ibw
Rainergasse 38
1050 Wien
mayr@ibw.at

KERSTIN MUCKE

Bundesministerium für Bildung und
Forschung
Heinemannstr. 2
53175 Bonn
kerstin.mucke@bmbf.bund.de

HARALD RESSEL

Bundesministerium für Bildung und
Forschung
Kapelle-Ufer 1
10117 Berlin
harald.resSEL@bmbf.bund.de

PROF. DR. HERMANN SCHMIDT

Am Zaarshäuschen 23
51427 Bergisch Gladbach
schmidtrefrath@freenet.de

SABINE TRITSCHER-ARCHAN

Institut für Bildungsforschung
der Wirtschaft ibw
Rainergasse 38
A-1050 Wien
tritscher-archan@ibw.at

HANS WEIBMANN

Bundesministerium für Bildung und
Forschung
Kapelle-Ufer 1
10117 Berlin
hans.weissmann@bmbf.bund.de

AUTORINNEN UND AUTOREN DES BIBB**CHRISTIANE KÖHLMANN-ECKEL**

koehlmann-eckel@bibb.de

STEPHAN KROLL

kroll@bibb.de

PHILIPP PHAN LASSIG

lassig@bibb.de

DR. SABINE MOHR

mohr@bibb.de

WOLFGANG MÜLLER-TAMKE

muellertamke@bibb.de

PROF. DR. REINHOLD WEIB

reinhold.weiss@bibb.de

MARIA ZÖLLER

zoeller@bibb.de

IMPRESSUM**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

44. Jahrgang, Heft 5/2015, Oktober 2015
Redaktionsschluss 16.09.2015

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.), Dr. Thomas
Vollmer (stellv. verantw.), Katharina Reiffen-
häuser, Arne Schambeck, Maren Waechter
Telefon: (0228) 107-1723 /-1724
E-Mail: bwp@bibb.de
Internet: www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Markus Bretschneider, BIBB; Dr. Ursula
Bylinski, BIBB; Britta van Erckelens, BIBB;
PD Dr. Holle Grünert, Zentrum für Sozialfor-
schung Halle e.V.; Albert Heinen, Westnetz
GmbH, Dortmund; Dr. Normann Müller, BIBB;
Dr. Ursula Scharnhorst, Eidgenössisches
Hochschulinstitut für Berufsbildung,
Zollikofen/Schweiz

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-
rechtlich geschützt. Nachdruck, auch
auszugsweise, nur mit Genehmigung des
Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach
Bestätigung der Redaktion als angenom-
men. Namentlich gezeichnete Beiträge
stellen nicht unbedingt die Meinung des
Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte
Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.
ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg
Telefon: (07152) 90 40 05
www.roeger-roettenbacher.de

Druck

Bosch Druck, 84030 Ergolding

Verlag

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390
E-Mail: service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Kornelia Wind (Leitung Media)
Telefon: (0711) 25 82-245
Susanne Szoradi (Beratung u. Disposition)
Telefon: (0711) 25 82-321
E-Mail: sszoradi@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 8,40 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 3,20 €, Ausland: 4,40 €); Jahres-
abonnement 39,70 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 17,60 €, Ausland: 24,20 €). Alle
Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbe-
halten. Erscheinungsweise: zweimonatlich.

Kündigung

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



Demografische Entwicklung

Auswirkungen auf die regionale Berufsbildung

Welche Rolle spielt die demografische Entwicklung für regionale Ausbildungs- und Arbeitsmärkte in Deutschland? Dieser Frage widmet sich dieser referierte Sammelband zur gleichnamigen Tagung. Er liefert einen Überblick zum aktuellen Sachstand, diskutiert Lösungsansätze für die Ausbildungspraxis und formuliert Methoden zur politischen Entscheidungsfindung.



Deutsches Jugendinstitut e.V., Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Universität Basel (Hg.)

Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen

Berichte zur beruflichen Bildung
2015, 245 S., 28,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-1173-8
Als E-Book bei wbv.de

WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de



Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.

Empfehlen Sie die BWP weiter und
sichern Sie sich eine attraktive Prämie!

Leser
werben
Leser

Schlaglichter zur Berufsbildung

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem Nachrichten, Hinweise auf Veröffentlichungen und Veranstaltungen.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik regelmäßig und aktuell – 6 Mal im Jahr!

Mit umfangreichem Online-Archiv unter www.bwp-zeitschrift.de

Themenvorschau

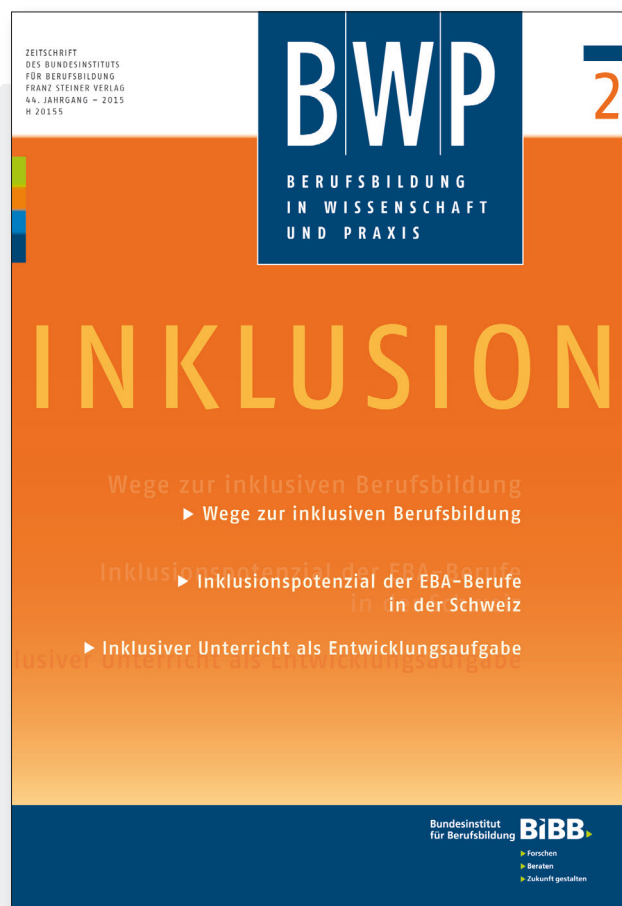
Heft 6/2015 Lernen für die digitale Wirtschaft

Heft 1/2016 Migration und Flüchtlinge

Heft 2/2016 Berufsbildungsforschung

Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Brennenstuhl LED-Taschenlampe "LuxPrimera LED 140"
Länge ca. 14 cm, Aluminiumgehäuse, inkl. 3 Standard-Batterien



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

6 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 39,70 [D] zzgl. € 17,60 [D] Versandkosten

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

www.steiner-verlag.de/bwp

oder per Telefon 0711 2582 – 353



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 • 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2582 – 341 | Telefax 0711 2582 – 390

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten