

- [2] Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW) Bericht über die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten vorgelegt, in: Informationen — Bildung und Wissenschaft (ibw), Nr. 11/1974, S. 156.
- [3] Vgl. die Liste der Bildungsstättenträger in Nowak, H. Bestands-erhebung über überbetriebliche Ausbildungsstätten. Vorläufiger Bericht, Hannover, Juni 1976 (Studie am Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der TU Hannover), S. 20/21.
- [4] Die von der Verf. mit dieser Spalte selbst getroffene Zuordnung soll einer groben Orientierung dienen
- [5] Die Ausführungen im vorläufigen Ergebnisbericht der in Anmerkung 3 zitierten Erhebung, aus der die Tabellen stammen, lassen deutlich werden, daß nach Erfahrungen des Heinz-Piest-Instituts (HPI) Bildungsstätten der Trägergruppe „sonstige“ im wesentlichen nur vom Handwerk für überbetriebliche Maßnahmen mitgenutzt werden. Daher soll bei der Interpretation der hier aufgeführten Tabellen die Zahl der Bildungsstätten der Trägergruppe „sonstige“ gleichgesetzt werden mit der Zahl nichthandwerkseigener, vom Handwerk mitgenutzter beruflicher Bildungsstätten — und die Zahl der Werkstatt- und Unterrichtsplätze entsprechend.
- [6] Vgl. BMBW: Richtlinien zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten vom 19. Sept. 1973, Bonn Sept. 1973, S. 10.
- [7] Vgl. BMBW: Vorausschätzung des künftigen Bedarfs an überbetrieblichen Ausbildungsplätzen, Bearbeiter Nowak, H./Schilling, G., Bonn Okt 1975 (= Planungshilfen Überbetriebliche Ausbildungsstätten, Heft 2), S. 36.
- [8] Hier, wie auch im folgenden, werden — zwecks Übereinstimmung mit der Sprachregelung des BMBW und der bildungsplanerischen Gremien — überbetriebliche Ausbildungsplätze gleichgesetzt mit Werkstattplätzen. Genau genommen durfte diese Gleichsetzung nicht geschehen, da in den meisten Ausbildungsstätten die Werkstattplätze multifunktional genutzt werden, d. h. für die überbetriebliche Ergänzungsausbildung nur teilweise zur Verfügung stehen
- [9] Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (BLK) Bildungsgesamtplan, Bd 1, Ernst-Klett-Verlag, Stuttgart 1973, S. 35
- [10] Vgl. ebenda
- [11] Vgl. BLK: Stufenplan zu Schwerpunkten der beruflichen Bildung, Ernst-Klett-Verlag, Stuttgart 1975, S. 21.
- [12] Vgl. BMBW: Vorausschätzung des künftigen Bedarfs an überbetrieblichen Ausbildungsplätzen, a. a. O., S. 56 ff.
- [13] Diese Teilnahmedauer: 6 Wo. im 1. Ausbildungsjahr, 4 Wo. im 2. und 2 oder 4 Wo. im 3. Ausbildungsjahr entspricht den Zielvorstellungen der Spitzenorganisationen des Handwerks
- [14] Diese letzte Variante in der Annahme der Dauer überbetrieblicher Ausbildung ist keineswegs utopisch: in der Ausbildungsordnung für die Bauhauptberufe ist eine überbetriebliche Ausbildung von 20/13/4 Wo. für das 1/2/3. Ausbildungsjahr verankert
- [15] Vgl. BMBW Vorausschätzung des künftigen Bedarfs an überbetrieblichen Ausbildungsplätzen, a. a. O., S. 39 und BMBW. Bestandsanalyse betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungsstätten in der Bundesrepublik Deutschland, Bearbeiter: Nowak, H./Schilling, G., Bonn Okt. 1975 (= Planungshilfen Überbetriebliche Ausbildungsstätten, Heft 1), S. 35, Tabelle 12.
- [16] Vgl. BMBW: Bestandsanalyse betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungsstätten in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 38
- [17] Vgl. BMBW. Überbetriebliche Ausbildungsstätten/3, Bonn o. J. (Ende 1975/Anfang 1976), S. 6, die eklatante Differenz zwischen den Angaben des HPI und des BMBW für die durchschnittliche Dauer der Teilnahme von Auszubildenden an überbetrieblichen Maßnahmen bedarf noch der Klarung, ggf. durch weitere Untersuchungen.
- [18] Vgl. Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB) Die industriellen Lehrwerkstätten, Bertelsmann, Bielefeld o. J. (1964), S. 21
- [19] Vgl. Institut für Berufserziehung im Handwerk an der Universität Köln Die überbetrieblichen Unterweisungsstätten im Handwerk, Köln 1953 (= Berufserziehung im Handwerk, Heft 4), S. 19 ff.
- [20] Vgl. Nowak, H.: Bestands-erhebung über überbetriebliche Ausbildungsstätten Vorläufiger Bericht, a. a. O., S. 31, Tabelle 5 und S. 35, Tabelle 7.
- [21] Vgl. ebenda, S. 30
- [22] Vgl. ABB, a. a. O., S. 27 und BMBW. Bestandsanalyse betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungsstätten in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 10, Tab 1 und hier Tabelle 1
- [23] Vgl. Dybowski, G./Rudolph, H., a. a. O., S. 66 und BMBW: Überbetriebliche Ausbildungsstätten/3, a. a. O., S. 15 ff.
- [24] Vgl. BLK Vorschläge für die Durchführung vordringlicher Maßnahmen, Ernst-Klett-Verlag, Stuttgart 1972.
- [25] Vgl. BMBW Überbetriebliche Ausbildungsstätten/3, a. a. O., S. 18
- [26] Vgl. ebenda
- [27] Nach § 5 der „Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zu den laufenden Kosten überbetrieblicher Ausbildungsstätten“ vom 23. 6. 1975 leistet der BMBW Zuschüsse zu den Unterhaltskosten außerdem nur langstens bis zum 31. 12. 1978
- [28] Vgl. den Brief der fünf Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft vom 13. Jan. 1975 an Bundeskanzler Helmut Schmidt.
- [29] Vgl. 133 der „Richtlinien zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten“ vom 19. Sept. 1973 und die „Ergänzenden Bestimmungen im Zuwendungsbescheid bei der Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten für das Handwerk und den IHK-Bereich“, in ibw, Nr. 2/75, S. 19.
- [30] Auf einer Expertentagung im BIBB äußerten sich Experten sehr zufrieden über das Modell einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Wolfsburg, das getragen wird von Kommune, Kammer, Kreishandwerkerschaft und Gewerkschaft und das eine unbürokratische, dem aktuellen Bedarf von Arbeitnehmern und Betrieben angepaßte Nutzung erlaubt, vgl. dazu Westphal-Georgi, U.: Ausbildungplatzangebot und regionalisierte Berufsbildungsplanung Materialien zum Expertengespräch, Manuskriptdruck des BIBB, Berlin März 1977, S. 65 ff

Helga Foster

Der Stellenwert der beruflichen Weiterbildung in Zeiten wirtschaftlicher Krisen

Seit Beginn der Strukturkrise sind Träger der beruflichen Weiterbildung mit dem Problemfeld „Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose“ konfrontiert. Dies impliziert einen neuen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Auftrag, dem jedoch wesentliche Behinderungen entgegenstehen und dessen Verwirklichung nur unter aktiver Beteiligung aller Entscheidungsträger möglich werden kann. Traditionelle Vorstellungen zur beruflichen Weiterbildung verlieren zunehmend an Bedeutung und bedürfen deshalb der Revision, damit die bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkte zum Tragen kommen können.

1. Vorbemerkung

Der berufsbezogene Weiterbildungsbereich wird mehr als jeder andere Bildungssektor von den Tendenzen des Wirtschaftssystems beeinflußt und bestimmt. Dies zeigt sich an

den Veränderungen der Teilnehmerstruktur ebenso wie an der Angebotsgestaltung der verschiedenen Weiterbildungsträger. Durch konjunkturelle Schwankungen oder strukturellen Wandel hervorgerufene Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werden an das berufliche Weiterbildungssystem weitergegeben. Oft, und dies weisen die Entwicklungen der letzten Jahre auf, verbleibt den Trägern von berufsfördernden Maßnahmen dann nur eine reaktive Haltung. Im Nachfolgenden wird ein kurzer Abriß derjenigen Bedingungen gegeben, die sich im Praxisfeld der beruflichen Weiterbildung als Problembereiche hervorheben lassen.

2. Angebotsgestaltung für berufsfördernde Weiterbildungsmaßnahmen

Herkömmlicherweise orientieren sich Weiterbildungsangebote im berufsfördernden Bereich an den Anforderungsstruk-

turen der Arbeitsplätze. Hergleitet von der Nachfrage durch die Unternehmen nach bestimmten Qualifikationen, erhielten die Maßnahmeträger die notwendige Orientierungshilfe für ihre Angebotsgestaltung. Eine solche Orientierung wird im Zuge der Strukturkrise und der damit verbundenen hohen Arbeitslosenzahl immer problematischer. Während auf der einen Seite weiterhin Rahmenbestimmungen und Prüfungsanforderungen an traditionellen Berufsbildern oder festgeschriebenen Tätigkeitsmerkmalen ausgerichtet sind und die Inhalte der Weiterbildungsmaßnahmen in dieser Form prägen, zeigen die Entwicklungen des Arbeitsmarktes bereits Defizite in völlig anderen Bereichen als in denen an, wofür noch immer Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung angeboten werden. Da jedoch Prognosen über die zukünftig zu erwartenden Qualifikationsanforderungen fehlen, herrscht Unsicherheit sowohl bei den Trägern, wie auch bei den Teilnehmern von Weiterbildungsmaßnahmen.

3. Veränderungen in der Teilnehmerstruktur

Berufliche Weiterbildung diente im wesentlichen dem — beruflichen Aufstieg oder — der beruflichen Anpassung durch Spezialisierung.

Teilnehmer an solchen Maßnahmen waren meist stark eigenmotiviert. Der Verwertungsaspekt neugewonnener Qualifikationen konnte in der Regel eingelöst werden. Seit Beginn der Krise ist nicht nur der zuvor mit beruflicher Weiterbildung in Verbindung zu setzende berufliche Aufstieg, sondern mehr und mehr auch der Aspekt der Anpassung im Bewußtsein der Teilnehmer verdrängt. Die verbleibende Motivation zur Teilnahme ist häufig auf ganz anderen Ebenen angesiedelt, wobei die Hoffnung auf die Beibehaltung oder die Finding einer Beschäftigung an vorderster Stelle stehen. Berufliche Ambitionen, Aufstiegswünsche oder Neigungen für eine bestimmte Tätigkeit sind insbesondere bei arbeitslosen Teilnehmern nur selten noch als Motivationsfaktoren aufzufinden.

4. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Durch das AFG besteht für Arbeitnehmer und Arbeitslose ein gesetzlich gesicherter Anspruch auf finanzielle Förderung bei der Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen. Die zuvor genannte Unsicherheit über die Verwertbarkeit von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt schlägt sich auch bei der Förderungspraxis der Arbeitsverwaltungen nieder. So werden Kurzzeitprogramme denen, die längerfristig laufen, bei der Zuweisung von Teilnehmern vorgezogen. Dies insbesondere dann, wenn der regionale Arbeitsmarkt nur bestimmte Tätigkeiten nachsucht. Daß hier häufig überlebten Monostrukturen zugereicht oder sogar durch Weiterbildung ein Dequalifizierungsprozeß eingeleitet wird, steht zum Teil im Widerspruch zu anderen Programmen der Arbeitsverwaltung, die gerade solchen Tendenzen entgegenwirken sollen.

5. Zukunftsorientierte Weiterbildung

Das Problem extensiver Freisetzungen und eine sich zunehmend verschärfende Situation der Dauerarbeitslosigkeit fordern eine Umorientierung bei der Weiterbildungsforchung, -planung und -praxis heraus. Berufliche Weiterbildung, verharrt sie weiterhin in ihren traditionellen Strukturen, wird ohne fundamentale Veränderungen ihres Selbstverständnisses, vor allem jedoch der sie bestimmenden Rahmenbedingungen, ihre Berechtigung als offener Teil des Bildungssystems verlieren. Die neuen Anforderungen an die berufliche Weiterbildung müssen weitaus starker als bisher durch gesellschafts- und bildungspolitische Überlegungen getragen werden.

Die, vor allem durch die Förderungsbestimmungen des AFG festgelegte Ausrichtung der beruflichen Weiterbildung am

angenommenen Bedarf der Wirtschaft, kann nicht weiterhin allein als Richtschnur gelten, weil dadurch in zunehmendem Maße das Chancengleichheitspostulat verletzt wird. Minderqualifizierte und Randgruppen spielen als Adressaten bisher kaum die Rolle, die sie, aufgrund ihrer Gesamtzahl und hohen Quote an den Arbeitslosen, einnehmen müßten. Sie sind nur gezielt anzusprechen, d. h., daß berufsqualifizierende Angebote sich an den Herkunftsbedingungen der unterschiedlichen Zielgruppen orientieren sollten. Arbeitslose, die nach mehr- und langjähriger Tätigkeit ihren Arbeitsplatz verloren haben, sehen in der beruflichen Weiterbildung oftmals die letzte Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Ihnen steht das Recht zu, durch Spezial- oder Höherqualifizierung nicht nur eine adäquate Beschäftigung zu finden, sondern diese dann auch sichern zu können. Ihnen muß deshalb Gelegenheit geboten werden, sich mit den Gegebenheiten der für sie neuen (Lern-) Situation vertraut zu machen. Hohe drop-out-Quoten bei berufsqualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen, die einstmals für aufstiegsambitionierte Teilnehmer konzipiert worden sind, beweisen, daß die formalen und inhaltlichen Strukturen den arbeitslosen Teilnehmern nicht gerecht werden, auch wenn es sich nicht um die zuvor benannten Defizitgruppen handelt.

Alle Teilaufgaben der beruflichen Weiterbildung münden in die Frage, wie der Bedarf an Qualifikationen feststellbar wird. Die Unternehmen scheinen ebensowenig in der Lage, definitive Prognosen zu erstellen wie der sich mit dieser Frage befassende Forschungsbereich. Internationale Vergleiche, insbesondere mit den USA lassen Vermutungen aufkommen, bringen jedoch keine verifizierbaren Daten, allenfalls Befürchtungen, daß sich die Verhältnisse auf den Arbeitsmärkten im negativen Sinne angleichen.

Seit einiger Zeit ist jedoch ein Phänomen zu beobachten, das noch vor einigen Jahren allen Theorien zuwiderlief, nämlich die Tatsache, daß ein (Qualifikations-) Angebot eine neuartige Nachfrage bewirkt. Gemeint ist die bestehende Situation, in der die Unternehmen für die Besetzung von Arbeitsplätzen, vor allem aber Ausbildungsplätzen, unter Beibehaltung der vor Zeiten festgeschriebenen Tätigkeitsmerkmale, höhere Schulabschlüsse von den Bewerbern fordern als zuvor. Im Klartext heißt dies, daß das erhöhte Angebot an mittleren und höheren Schulabschlüssen sofort durch Umformulierung der Eingangsanforderungen von den Unternehmen genutzt werden konnte.

Dieses, zum Teil mit Sorge um die Hauptschulabgänger belegte Phänomen sollte für den Weiterbildungsbereich signalisierende Wirkung zeigen und die, auch seitens der fördernden Arbeitsverwaltung unterstützte Tendenz bremsen, wo ad hoc auf die jeweilige Angebotsstruktur an Arbeitsplätzen reagiert wird. Wenn beispielsweise traditionell von Hauptschülern belegte Ausbildungsplätze nunmehr vornehmlich von Real- und selbst Fachschülern eingenommen werden, heißt das, daß:

- 1 höhere allgemeine Kenntnisse anwendbar, verwertbar und gewünscht sind an dem jeweiligen Arbeitsplatz,
- 2 langfristig betrachtet Arbeitnehmer mit niedriger Schulbildung ihren (vergleichbaren) Arbeitsplatz gefährdet sehen müssen und
3. berufliche Weiterbildung, die sich allein an festgeschriebenen Qualifikationsmerkmalen orientiert und diese allgemeinen Tendenzen außer acht läßt, das Ziel, Qualifizierung zu schaffen, nicht mehr einlösen kann.

Wenn die Unternehmen Ihren Arbeitskräftenachwuchs heute vornehmlich aus dem Kreis der Real- und Fachschüler auswählen, kann dieser Tatbestand nicht von der beruflichen Weiterbildung negiert werden, indem man auf einer rein berufsspezifischen Angebotsgestaltung beharrt, die nicht den entsprechenden Anteil an Allgemeinwissen zu vermitteln mag. Deshalb kann die Forderung aufgestellt werden, die einseitige Ausrichtung der beruflichen Weiterbildung durch

ein integriertes Angebot, wo berufliche und allgemeine Bildung gleichberechtigt nebeneinanderstehen, aufzuheben.

Es darf nicht verkannt werden, daß mit Hilfe des AFG die Arbeitsverwaltung ein Steuerungsinstrument für die berufliche Weiterbildung besitzt. Deshalb geht insbesondere an diese Adresse die Aufforderung, dieses Instrument im Sinne einer längerfristigen, arbeitnehmerorientierten Strategie einzusetzen.

6. Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose

Angesichts der hohen Arbeitslosenzahl bedarf die Frage nach der gesellschaftspolitischen Funktion der beruflichen Weiterbildung einer Antwort, die im Praxisfeld der beruflichen Weiterbildung ihren Niederschlag findet. Unabhängig von den berechtigten Ansprüchen auf ein flächendeckendes Angebot öffentlicher Weiterbildungsstätten oder auf qualifizierte Ausbildung des pädagogischen Fachpersonals [1] stehen wir der Forderung nach einer Veränderung der Lehrangebote im berufsfördernden Weiterbildungsbereich gegenüber. Es ist nicht nur gesellschafts- und bildungspolitisch unvertretbar, sondern auch arbeitsmarktpolitisch unrealistisch, wenn weiterhin seitens der verschiedenen Entscheidungsträger über Inhalte und Ziele von Weiterbildungsmaßnahmen auf traditionellen Strukturen beharrt wird. Vielmehr gilt es Konzeptionen zu entwickeln, die sowohl dem anwachsenden Adressatenkreis „Arbeitslose“ wie auch längerfristig den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Wenn auch der zukünftige Qualifikationsbedarf nicht exakt zu prognostizieren ist, so kann wohl angenommen werden, daß breite Basiskenntnisse und -fähigkeiten den Einstieg in die verschiedenartigsten Tätigkeiten ermöglichen. Da erwachsene Arbeitslose stets Erfahrungen mit der Arbeitswelt in die Lehrgangssituation einbringen, sollten diese auch genutzt und darauf aufgebaut werden. Stoff- und Lehrpläne, die im beruflichen Weiterbildungsbereich zugrunde gelegt werden müssen, sind jedoch auf den Erstausbildungsbereich zugeschnitten, also faktisch für Schulabgänger konzipiert.

Soll es jedoch nicht allein dem pädagogischen Geschick der Dozenten überlassen bleiben, diesen Lernstoff auf die erwachsene Teilnehmergruppe hin umzuformulieren, bedarf es einer grundlegenden Überarbeitung der vorhandenen Konzeptionen. Jeder konzeptionellen Weiterentwicklung von Lehr- und Stoffplänen für den beruflichen Weiterbildungsbereich stehen jedoch

1. die Prüfungsanforderungen der Kammern und
 2. die Förderungspraxis der Arbeitsverwaltung
- entgegen.

Als Prüfungsgremien richten die Kammern ihre Prüfungen für Erwachsene in Form und Inhalt nach denselben Kriterien aus, wie für diejenigen, die dort ihre Erstausbildung abschließen.

Wie schon zuvor vermerkt, orientieren sich die Weiterbildungsgänge und demzufolge auch die Prüfungen an Berufsbildern, deren Tätigkeitselemente veraltet und deshalb nicht mehr verwendbar sind.

Seitens der Arbeitsverwaltung wird die berufliche Förderung [2] entsprechend der von den Kammern gesetzten Anforderungen an Lerninhalte und -ziele gehandhabt. Dadurch wird das traditionelle System gestützt und verfestigt. Hinzu kommt, daß die Förderungspraxis an Regidität zunimmt, und zwar im Hinblick auf die Bewilligung der Dauer und Inhalte von Lehrgängen.

Die Inhalte von berufsfördernden Weiterbildungslehrgängen müssen angesichts der strukturellen Wandlungerscheinungen des Arbeitsmarktes in Richtung auf die neuen Anforderungsstrukturen überarbeitet werden. Da sich die Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt verschärft hat und die nachfolgende Generation höhere allgemeine Kenntnisse besitzt, müssen Defizite im allgemeinbildenden Bereich im Zuge der beruflichen Weiterbildung mitausgeglichen werden, und zwar in dem Sinne, daß der Teilnehmer seine Human- und Handlungskompetenzen erweitern kann. Während der Arbeitslosigkeit vollzogene Weiterbildung kann für den Einzelnen signalisierende Wirkung für seine zukünftige Weiterbildungsbereitschaft zeigen. Aus bildungs- und gesellschaftspolitischen Gründen muß auch diese Chance genutzt werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß berufliche Weiterbildung immer dann auch gesellschafts- und bildungspolitischen Ansprüchen Genüge tut, wenn sie nicht in Form und Inhalt auf traditionellen Richtlinien verharrt, sondern die Wandlungerscheinungen entsprechend gesellschaftspolitischer Wertsetzungen miteinbezieht. Analog zu den Bestrebungen um eine Humanisierung der Arbeitswelt und um Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer an Entscheidungen am Arbeitsplatz und am Betriebsgeschehen müssen auch in der Vermittlungszone der beruflichen Weiterbildung diese Postulate zum Tragen kommen.

Anmerkungen

[1] Siehe dazu Strukturplan Weiterbildung, Verlag W. Kohlhammer, Köln, 1975

[2] Siehe dazu AFG, § 41 ff.

Klaus-Dieter Fröhner / Dietrich Scholz / Helmut Wiesner

Arbeitsanalysen im Hinblick auf die Entwicklung curricularer Elemente am Beispiel des „Anlagenführers im Chemiebereich“*)

Zur Ermittlung von Berufstätigkeiten dienen Arbeitsanalysen, was jedoch im Hinblick auf die Gewinnung von Informationen zur Curriculumentwicklung mit Schwierigkeiten verbunden ist. Sie liegen in der Auswahl der zu untersuchenden Arbeitsplätze und der Vorgehensweise bei der Arbeitsanalyse, die eine nahezu umfassende Darstellung der Berufstätigkeiten

ten ermöglichen soll und sich nicht auf die Ermittlung handwerklicher Tätigkeiten beschränken darf. Darüber hinaus besteht die Gefahr der Fortschreibung bestehender Arbeitsplatzbedingungen.

Am Beispiel des Tätigkeitsbereichs „Anlagenführer“ wird trotzdem versucht, ein praktikables Instrumentarium zur umfassenden Analyse der Berufstätigkeiten vorzustellen, das sowohl die der arbeitswissenschaftlichen Methodik eigene „mikroskopische“ Vorgehensweise als auch „makroskopische“ Elemente enthält.

*) Zielsetzung der vom BMBW initiierten und geförderten Untersuchung war es, über die Anforderungen am Arbeitsplatz des sog. „Anlagenführers im Chemiebereich“ Rückschlüsse auf seine praxisbezogene Qualifizierung zu ziehen