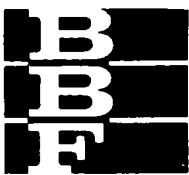


Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

Jahrgang 6

Heft 5

Oktober 1977

Inhalt

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
vormals Zeitschrift für Berufsbildungs-
forschung (bibliographische Abkürzung:
BWP)

einschließlich

Mitteilungen des Bundesinstituts für Berufs-
bildung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Redaktion

verantwortlicher Redakteur:
Rolf Kleinschmidt, BIBB Berlin,
Telefon (030) 86 83-287 od. 356

beratendes Redaktionsgremium:
Tibor Adler, Doris Elbers, Wilfried Reisse

Die mit Namen oder Buchstaben gekenn-
zeichneten Beiträge geben die Meinung
des Verfassers und nicht unbedingt die des
Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher
Bestätigung der Redaktion als angenom-
men; unverlangt eingesandte Rezensions-
exemplare können nicht zurückgeschickt
werden.

Verlag

Hermann Schroedel Verlag KG
3000 Hannover 81, Zeißstraße 10
Postfach 81 06 20, Telefon (05 11) 8 38 81

Verantwortlich für Vertrieb und Anzeigen:
Alfried Fehling.

Erscheinungsweise

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)
im Umfang von 32 Seiten.

Bezugspreise

Einzelheft DM 7,-,
Jahresabonnement DM 28,-,
Studentenabonnement DM 15,-
einschließlich Mehrwertsteuer und
Versandkosten,
im Ausland DM 36,-
zuzüglich Versandkosten

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten
Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
Alle Rechte, auch die des Nachdruckes, der
fotomechanischen Wiedergabe und der
Übersetzung, bleiben vorbehalten.

Druck

Druckerei Josef Grüter,
3003 Ronnenberg 3 (Empelde)

Ulrich Degen, Uwe Grünwald, Ursula Westphal-Georgi	
Regionale Aspekte des Ausbildungsplatzangebotes	1
Carl-Heinz Doose	
Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen unterhalb der Fachhochschulebene im Jahr 1976 am Beispiel Hamburgs	6
Sigrid Damm-Ruger	
Überbetriebliche Ausbildungsstätten im dualen System — Informationen zum Lernort überbetrieblicher Ausbildungsstätten	11
Helga Foster	
Der Stellenwert der beruflichen Weiterbildung in Zeiten wirtschaftlicher Krisen	15
Klaus-Dieter Fröhner, Dietrich Scholz, Helmut Wiesner	
Arbeitsanalysen im Hinblick auf die Entwicklung curricularer Elemente am Beispiel des „Anlagenführers im Chemiebereich“ *)	17
AUS DER ARBEIT DES BIBB	
Oskar Hecker, Christian Wehner	
Auswahl von Unterrichtsmethoden mit Hilfe der MEDIENBANK des BIBB	23
Heinrich Tillmann	
Zur situationsgerechten Regelung beruflicher Weiterbildung	25
Gisela Axt	
Ausbildungsordnungsentwurf „Textilmustergestalter(in)“	27
UMSCHAU	30
Mitteilungen des BIBB	31
Autoren dieses Heftes	

Ulrich Degen / Uwe Grünewald / Ursula Westphal-Georgi

Regionale Aspekte des Ausbildungsplatzangebotes

Es sollen mögliche Ursachen für regionale Unterschiede in der Versorgung mit Ausbildungsplätzen untersucht werden. Daneben sollte exemplarisch die Anwendbarkeit statistischer Daten eines im Rahmen des Forschungsprojektes 1.015 entwickelten Rasters auf aktuelle bildungspolitische Probleme nachgewiesen werden. Im Hinblick auf die zugrundeliegenden statistischen Daten ist zu betonen, daß sie, da sie für unterschiedliche Verwaltungseinheiten erhoben wurden, den Interpretationsmöglichkeiten Grenzen setzen. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsamtsbezirke Brühl und Bergisch-Gladbach.

1. Einleitung

Zentrales Problem der beruflichen Erstausbildung ist die Entwicklung der Ausbildungsplatzangebotsituation in den Jahren von 1977 bis 1982, in denen eine jährlich steigende Zahl von Schulabgängern eine Ausbildung im dualen System anstrebt. Sind die Schulabgängerzahlen noch weitgehend prognostizierbar, so besteht hinsichtlich des Angebotes der privaten Wirtschaft an Ausbildungsplätzen für die nächsten Jahre eine große Unsicherheit. Selbst ein bis zwei Monate vor dem Beginn des Ausbildungsjahres 1977/78 gingen die Mutmaßungen hinsichtlich des Versorgungsgrades nicht nur bei den Verbänden der Arbeitgeber und den Gewerkschaften, sondern auch bei den Bildungspolitikern und Bildungsplanern weit auseinander. An die Stelle gesicherter Aussagen sind Hoffnungen und Appelle getreten. Die Diskussion hat sich weitgehend auf die Frage der Erfüllung bzw. Nichterfüllung eines Überangebotes von 12,5 % gemäß dem APIFG fixiert.

Bei dieser Diskussion um Quantitäten sind die strukturellen Probleme, welche schon vor dem Auftreten der Engpaßsituation durch statistische und empirische Analysen aufgezeigt worden waren und für die Beurteilung der Ausbildungsplatzsituation äußerst bedeutsam sind, in den Hintergrund getreten. Schon 1975 konstatierte die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates in ihrem Bericht über „Entwicklungen im Bildungswesen“ [1] eine Tendenz zur regionalen Chancenungleichheit für Auszubildende im dualen System infolge eines „geringeren Angebotes an Ausbildungsplätzen“, infolge einer „geringeren Auffächerung nach Ausbildungsberufen“, sowie infolge „der verminderten Chancen, mit einem mittleren Abschluß in ländlichen Gebieten und wirtschaftsschwachen Regionen ein befriedigendes Angebot zu finden“ [2]. Diese Ungleichgewichte spitzten sich bei Mädchen noch in besonderem Maße zu. „Weibliche Jugendliche sind von der Chancenungleichheit in der betrieblichen beruflichen Erstausbildung in viel starkerem Maße getroffen“ [3]. Die schon vorher vermuteten Ungleichheiten wurden unter Einbeziehung des Qualitätsaspektes zum ersten Male von der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ in repräsentativer Form nachgewiesen.

Zusammenfassend konstatiert die Kommission: „Regionale Unterschiede des Umfanges, der Zusammensetzung und der Qualität des Angebotes an Ausbildungsstellen sind empirisch nachgewiesen worden. Besonders in der Industrie und im Handel gibt es regionale Angebotsschwerpunkte, sowohl insgesamt als auch besonders für einzelne Gruppen von Ausbildungsberufen“ [4].

Da die schon vor Jahren festgestellten regionalen Probleme bisher durch eine gezielte Bildungspolitik nur begrenzt an-

gegangen worden sind (so z. B. durch den Ausbau überbetrieblicher Ausbildungsstätten), der Einfluß derartiger Maßnahmen jedoch noch kaum wissenschaftlich belegt ist, stellt sich in der gegenwärtigen Phase steigender Schulabgängerzahlen die Frage nach den regionalen Aspekten der gegenwärtigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt mit besonderer Schärfe.

War schon zu Zeiten einer guten generellen Versorgungslage die Situation in ländlichen bzw. strukturschwachen Regionen problematisch, so ist in der augenblicklichen Lage dem regionalen Versorgungsaspekt ein besonderes Augenmerk zu widmen. Der vorliegende Artikel versucht die Versorgungssituation, soweit aus der Datenlage heraus möglich, zu analysieren und auf regionale Bestimmungsfaktoren aufmerksam zu machen.

2. Ausgewählte Regionen für den regionalen Vergleich

Die Mangel und Lücken der Berufsbildungsstatistik sind hinreichend bekannt. Nicht zuletzt deshalb widmet das Ausbildungsplatzförderungsgesetz diesem Bereich ein ganzes Kapitel. Bei allen regionalen Forschungsansätzen kommt jedoch noch ein weiteres Problem hinzu. Die statistischen Unterlagen, die gegenwärtig schon erhältlich sind, wurden für unterschiedliche Verwaltungseinheiten erhoben und sind daher untereinander oft kaum vergleichbar.

Da sich in letzter Zeit, vor allem nach Erscheinen des Berufsbildungsberichtes 1977, die Unterteilung nach Arbeitsamtsbezirken durchgesetzt hat, wird auch im vorliegenden Aufsatz der „Arbeitsamtsbezirk“ als Untersuchungseinheit ausgewählt. Hinzu kommt, daß eine Unterteilung nach Arbeitsamtsbezirken weniger grob ist als die alternative Disaggregation nach Handwerkskammer- bzw. Industrie- und Handelskammerbezirken, so daß regionale Unterschiede in geringerem Maße nivelliert werden.

Im folgenden werden die Regionen untersucht, die nach dem Berufsbildungsbericht 1977 quantitativ am besten oder quantitativ am schlechtesten mit Ausbildungsplätzen versorgt sind. Es handelt sich hierbei um die folgenden Bezirke:

Tabelle 1:

gut versorgt:		schlecht versorgt:	
Duisburg	1,38*	Brühl	0,55
Hannover	1,38	Passau	0,61
Mainz	1,35	Weißenburg	0,65
Bremen	1,34	Bergisch Gladbach	0,65
Frankfurt	1,31	Bremerhaven	0,66
Saarbrücken	1,28	Pirmasens	0,67

* Diese aus dem Berufsbildungsbericht 1977 entnommene Maßzahl stellt die Abweichung der Relation zwischen dem Angebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und unbesetzte Ausbildungsplätze) und der Nachfrage (Absolventen der Sekundarstufe I sowie Absolventen mit allgemeiner bzw. fachgebundener Hochschulreife) auf dem Ausbildungsmarkt der einzelnen Arbeitsamtsbezirke vom Bundesdurchschnitt dar.

Es ist darauf hinzuweisen, daß nicht alle für eine Analyse benötigten Daten auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke zu finden sind, sondern zum Teil nur auf Kreisebene oder auf der Ebene der „zuständigen Stellen“.

Auf der Basis von sekundärstatistischem Material und leicht zugänglichen Informationen wird der Frage nach den Bestimmungsgründen für ein quantitativ ausreichendes bzw.

nicht ausreichendes Ausbildungsplatzangebot nachgegangen werden.

In verschiedenen Publikationen [5] sind Aussagen über Determinanten enthalten, die dahingehend zusammengefaßt werden können, daß das Ausbildungsplatzangebot einer Region im wesentlichen durch:

- den demographischen Faktor,
 - die Siedlungsstruktur,
 - die Schulstruktur,
 - die Wirtschaftsstruktur und als ein Sonderaspekt hierbei
 - die Arbeitsmarktstruktur
- bestimmt wird.

Eine Operationalisierung dieser ausgewählten Faktoren ermöglicht über eine vergleichende Analyse die Überprüfung der relativen Bedeutung der Einzelfaktoren.

3. Die einzelnen Determinanten

Um sich einen groben Überblick über den Charakter einer Region zu verschaffen und herauszufinden, inwieweit ein Zusammenhang zwischen politischen Maßnahmen außerhalb der Berufsbildungspolitik und den aktuellen Versorgungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt besteht, sind die Kategorien der regionalen Strukturpolitik [6] und der Raumordnungspolitik [7] hinzuzuziehen:

Nach dem BROP (Bundesraumordnungsprogramm) gehören von den Untersuchungsregionen zu den Schwerpunktträumen mit besonderer Strukturschwäche:

Tabelle 2:

Strukturschwäche in der Erwerbs- und Infrastruktur	Strukturschwäche vor allem in der Erwerbsstruktur
Passau	Duisburg
Bremerhaven	Saarbrücken
Pirmasens	
Bremen	

Von den hier untersuchten Regionen zählen folgende zu den Fördergebieten der Gemeinschaftsaufgabe [8]:

Passau,
Weißenburg,
Bremerhaven,
Saarbrücken.

Aus den Mitteln der Zonenrandförderung erhält nur die Region Passau Gelder.

Nach der obigen Aufstellung haben die drei Regionen Brühl, Bergisch-Gladbach und Weißenburg trotz einer extrem schlechten Ausbildungsplatzversorgung nach den Kriterien der Raumordnung keine besonderen Strukturschwächen. Dagegen liegen die gut mit Ausbildungsplätzen versorgten Gebiete Duisburg und Saarbrücken in Regionen, die nach dem BROP Strukturschwächen (vorwiegend in der Erwerbsstruktur) aufweisen. Bremen als ebenfalls gut versorgter Arbeitsamtsbezirk ist in einer Gebietseinheit aufgeführt, die Schwächen in der Erwerbs- und Infrastruktur aufweist. Bei der obigen Aufzählung ist zu beachten, daß die Raumordnung und die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ über unterschiedliche Raumabgrenzungen verfügen, die beide nicht mit den Arbeitsamtsbezirken übereinstimmen. Die Gebietseinheiten der Raumordnung sind so weiträumig, daß sich für den Zweck der Berufsbildung Verzerrungen ergeben können. Dies läßt sich leicht zeigen: Nach der obigen Tabelle rechnen weder Brühl noch Bergisch-Gladbach trotz schlechter Ausbildungsplatzversorgung zu den Problemregionen des BROP. Ein Blick auf die Karte des BROP zeigt, daß zu der Gebietseinheit 18, in der die beiden Arbeitsamtsbezirke liegen, auch die Arbeitsamtsbezirke Köln und Bonn rechnen. Aufgrund der großräumigen Abgrenzung der Gebietseinheiten nach dem BROP werden

innerregionale gravierende Unterschiede nicht sichtbar. Es wird verwischt, daß die Region auf der einen Seite ländliche, schwach besiedelte Gebiete und auf der anderen Seite verstädterte und großstädtische Gebiete umfaßt. Ähnliches gilt für die Gebietseinheit, in der Weißenburg liegt. Welche Folgerungen sind aus diesen Tatbeständen zu ziehen?

Die Indikatoren, mit denen die Raumordnung und die regionale Wirtschaftsförderung Problemregionen und Fördergebiete bestimmen, haben offensichtlich nicht ausreichende Aussagekraft zur Beschreibung von Gebieten, die schlecht mit Ausbildungsplätzen versorgt sind. Aus diesem Grunde muß die Berufsbildungsforschung Indikatoren entwickeln zur exakten Erfassung von Problemregionen der beruflichen Bildung.

3.1 Ungleichgewichte in der demographischen Struktur als erklärender Faktor

Zunächst soll nachgeprüft werden, ob die heute schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirke schon vor einigen Jahren unversorgt waren oder ob der „Schulerberg“ die Ausbildungsplatzsituation wesentlich verändert hat.

Eine Karte im Berufsbildungsbericht 1977 (S. 21) gibt an, welche Regionen schon 1969 15% und mehr unter dem Bundesdurchschnitt lagen. Hierzu rechnen alle schlecht versorgten Untersuchungsregionen. Auf der Grundlage dieser Daten kann begründet vermutet werden, daß es sich nicht um eine durch aktuelle demographische Faktoren bedingte Unterversorgung handelt, sondern daß diese schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirke langfristige Mängel in der beruflichen Erstausbildung aufweisen.

Auf die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen kann sich unter demographischen Gesichtspunkten eine hohe Geburtenrate negativ auswirken. Die folgende Tabelle gibt die natürliche Bevölkerungsentwicklung auf der Basis der Geburtenziffern für 1963 und 1970 in grob gemittelter Form wieder [9]:

Tabelle 3:

	Brühl	Passau*)	Berg.-Gl.	Weißenburg*)	Bremerhaven*)	Pirmasens*)
1963	18,0—19,4	22,2 u. m	18,0—19,4	20,8—22,2	19,4—20,8	20,8—22,2
1970	13,2—14,3	16,4 u. m	14,3—15,3	14,3—15,3	15,3—16,4	13,2—14,3
	Hanno-ver*)	Saar-brücken*)	Frankf.*)	Bremen*)	Mainz*)	Duisburg*)
1963	19,4—20,8	18,0—20,8	16,6—19,4	20,8—22,2	18,0—19,4	18,0—19,4
1970	12,2—13,2	12,2 u. w	12,2—16,4	15,3—16,4	12,2—15,3	12,2—13,3

*) In den gekennzeichneten AA-Bezirken liegt die Geburtenziffer im Ballungskern 1963 bei unter 16,6 und 1970 bei unter 12,2. Diese Extremwerte gingen nicht in die obige Tabelle ein.

Wie aus der Tabelle zu ersehen ist, weisen die schlecht mit Ausbildungsplätzen versorgten Arbeitsamtsbezirke sowohl für das Jahr 1963 wie auch für 1970 im Durchschnitt eine höhere Geburtenrate auf.

Diese Unterschiede vergrößern sich noch, wenn man berücksichtigt, daß in die Werte der Tabelle die unterdurchschnittlichen Geburtenziffern der Ballungszentren nicht einzogen wurden. Der Anteil der verstadterten Gebiete liegt in den gut versorgten Arbeitsamtsbezirken deutlich höher als bei den schlecht versorgten.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die demographische Struktur der untersuchten Arbeitsamtsbezirke hinsichtlich der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen den Schluß zuläßt, daß von der Geburtenentwicklung regional unterschiedliche Auswirkungen zu verzeichnen sind. Die schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirke weisen im Durchschnitt eine höhere Geburtenrate auf, hier liegt also bei sonst gleichen Voraussetzungen ein höherer Bedarf an Ausbildungsplätzen vor. Da gleichzeitig der Anteil der verstadterten Bereiche in diesen Bezirken deutlich niedriger liegt als in den gut versorg-

ten AA-Bezirken, Verstädterung jedoch auch auf ein besseres Ausbildungsplatzangebot hindeutet, summierten sich eine demographisch bedingte höhere Nachfrage und ein wirtschaftsstrukturell bedingtes verringertes Angebot (vgl. 3.4) zu der bekannt prekären Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt der untersuchten schlecht versorgten AA-Bezirke.

3.2 Ungleichgewichte in der Siedlungsstruktur als erklärender Faktor

Eine Analyse der Siedlungsstruktur in den Untersuchungsbereichen soll aufweisen, inwieweit eine bestimmte Bevölkerungsdichte, das Vorhandensein von Verdichtungsräumen und Oberzentren [10] sich in der Versorgung mit Ausbildungsplätzen widerspiegelt.

Die folgende Tabelle wertet eine Karte des Raumordnungsberichtes 1972 [11] aus. Da die Karte nach Kreisen geliefert ist, ergeben sich für die einzelnen Arbeitsamtsbezirke Spannen von Bevölkerungsdichten.

Streuung der Einwohner je qkm in den einzelnen Arbeitsamtsbezirken:

Tabelle 4:

Brühl	Passau	Bergisch-Gladbach	Weissenburg	Bremerhaven	Pirmasens
200—1000	0—200	200—500	0—200	0—über 1000	100—300
Hannover	Saarbrücken	Frankfurt	Bremen	Mainz	Duisburg
400—über 1000	500—über 1000	400—über 1000	100—über 1000	100—über 1000	über 1000

Auch wenn die Tabelle nur einen groben Indikator für die Siedlungsstruktur darstellt, so zeigen sich doch deutliche Unterschiede zwischen den gut versorgten bzw. schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirken.

Im folgenden wird gefragt, welche Untersuchungsregionen zu den Verdichtungsräumen nach dem BROP rechnen. Die Ministerkonferenz für Raumordnung hat eine Liste von Gebieten mit bestehender starker Verdichtung von Wohn- und Arbeitsstätten beschlossen [12]. Auf diese Liste wird im folgenden Bezug genommen. Verdichtungsräume weisen im Hinblick auf die natürlichen Ressourcen und die ökonomische Struktur große Unterschiede auf. Ihre Gemeinsamkeit gegenüber anderen Regionen besteht darin, daß sie sich durch eine Konzentration von Einwohnern, Arbeitsplätzen sowie öffentlichen und privaten Einrichtungen der Versorgung, Verwaltung, Bildung, Unterhaltung und Kommunikation gegenüber dem Umland abheben. Die Verdichtungsräume üben wegen ihrer guten Infrastrukturausstattung eine starke Anziehungskraft auf Unternehmen und Arbeitskräfte aus, andererseits unterliegen sie der Gefahr, daß durch den Zustrom immer neuer Einrichtungen und durch das wachsende Verkehrsaufkommen die Lebensqualität sinkt. In Hinblick auf unsere Fragestellung ist festzustellen, daß alle Regionen, die nach dem Berufsbildungsbericht gut mit Ausbildungsplätzen versorgt sind, in den Verdichtungsräumen liegen. Von den schlecht versorgten Untersuchungsregionen befinden sich jeweils nur Teile der Arbeitsamtsbezirke Brühl, Bergisch-Gladbach und Bremerhaven in Verdichtungsräumen [13]. In Hinblick auf die zuletzt genannten Arbeitsamtsbezirke müßte in detaillierten Untersuchungen festgestellt werden, ob hier in bezug auf die Infrastrukturausstattung eine Trennlinie quer durch die Region verläuft.

Bei der Untersuchung des Indikators „Ausstattung mit Oberzentren“ zeigt sich, daß die gut versorgten Bereiche alle über mindestens ein Oberzentrum verfügen, während bei den schlecht versorgten Bereichen ein Oberzentrum nur in Bremerhaven ausgewiesen ist [14].

Die hier aufgeführten Indikatoren zur Siedlungsstruktur machen durchgängig deutlich, daß signifikante Unterschiede zwischen den gut und den schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirken bestehen.

3.3 Ungleichgewichte in der Schulstruktur als erklärender Faktor

Der Analyse der Schulstruktur kommt hinsichtlich der Erklärung unterschiedlicher Versorgungsgrade der untersuchten Arbeitsamtsbereiche mit Ausbildungsplätzen insofern eine besondere Bedeutung zu, als hier ein ziemlich enger Zusammenhang zwischen der abhängigen Variablen (Versorgungsgrad mit Ausbildungsplätzen) und der Determinante „Schulstruktur“ vermutet werden kann, aber auch, weil einer Einflußnahme der Bildungspolitik auf die Schulstruktur eine kompensatorische Funktion zugewiesen werden kann.

In der folgenden Tabelle wurden einige schulstrukturelle statistische Daten zusammengestellt, von denen angenommen werden konnte, daß sie Unterschiede zwischen gut bzw. schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirken erklären können und daß durch sie zugleich ein Ansatzpunkt für eine kompensatorische Bildungspolitik der Länder gegeben wird.

Die Versorgung der Arbeitsamtsbezirke mit Realschul- bzw. Gymnasialplätzen läßt Schlüsse über das Ausmaß zu, in dem Jugendliche auf den Ausbildungsmarkt drängen. Je größer der relative Anteil derartiger Plätze ist, desto niedriger ist wahrscheinlich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, da ein Großteil der Abiturienten und auch ein gewisser Teil der Realschulabsolventen an keiner beruflichen Erstausbildung teilnehmen wird. (In regionalen Detailanalysen wäre zu untersuchen, ob die Annahme zutrifft, daß Realschüler und Abiturienten aus studienbezogenen Bildungsgängen abgedrängt werden und deshalb verstärkt als Nachfrager nach beruflichen Ausbildungsplätzen auftreten.) Aus der Tabelle geht hervor, daß durchschnittlich 6,81 % der Wohnbevölkerung in den gut versorgten Arbeitsamtsbereichen Realschüler bzw. Gymnasiasten sind. In den schlecht versorgten Arbeitsamtsbereichen liegt der Vergleichswert bei nur 4,03 %. Ein Vergleich zwischen der Zahl der Gymnasiasten mit der der Realschüler deutet auf eine noch stärkere Belastung des Ausbildungsmarktes in den schlecht versorgten Arbeitsamtsbereichen hin, weil hier das Verhältnis von Realschülern zu Gymnasiasten ungünstiger ist.

Eine direkte Entlastung der betrieblichen Erstausbildung stellen vollzeitschulische Berufsbildungsmaßnahmen (vor allem in Berufsfachschulen) dar. Die Hypothese, daß die Zahl der im Jahre 1976 für das 1. Ausbildungsjahr angebotenen vollzeitschulischen Plätze eine kompensatorische Politik der Länder andeutet, wird durch die Daten nicht bestätigt. Sowohl die Bestände an vollzeitschulischen Ausbildungsplätzen als auch die Plätze für das erste Ausbildungsjahr liegen in fast allen gut versorgten Arbeitsamtsbereichen höher als in den schlecht versorgten. Rein rechnerisch standen 100 Schulabgängern des Jahrgangs 1976 in den gut versorgten Arbeitsamtsbezirken 21, in den schlecht versorgten Bezirken 17 vollzeitschulische Plätze im 1. Ausbildungsjahr zur Verfügung. Im Angebot vollzeitschulischer Plätze für Mädchen bestehen zwischen den beiden Gruppen von Arbeitsamtsbereichen keine signifikanten Unterschiede. In der Schüler-Lehrer-Relation sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsamtsbereichen nicht gravierend. Es bestätigt sich aber die schon häufiger gemachte Erfahrung einer ungünstigeren Schuler-Lehrer-Relation in den Realschulen im Vergleich zu den Gymnasien.

Die in der letzten Spalte der Tabelle 5 ausgewiesenen Jungarbeiterquoten können als Ergebnis der statistischen Daten zur Schülerstruktur interpretiert werden. Da in den schlecht versorgten Arbeitsamtsbereichen auch der allgemeinbildende Teil der Sekundarstufe II relativ unbedeutender ist, da vollzeitschulische Ausbildungsangebote Defizite im dualen System offensichtlich nicht kompensieren, können

Tabelle 5: Determinanten zur Schulstruktur

A.-A.-Bezirke	Schulabgänger insges. 1976 ¹)	Realschulerabs. ²)	Gymnasialschulerabs. ²)	Real- u. Gymnasialschuler, Anteil a. d. Wohn-Bev. ³)	1. Ausbildungsjahr in Vollzeitschulen ⁵)	In % der Schulabgänger ⁶)	1. Ausbildungsjahr f. Mädchen %	Relation Schuler-Lehrer (Realsch.) ²)	Relation Schuler-Lehrer (Gymn.) ²)	Jungarbeiterquote ⁷)
1. gut versorgt:										
Bremen	7 669	8 793	17 577	3,99	1 766	23	—	24	17	7,5
Duisburg	4 618	5 141	11 456	3,67	1 026	22	—	25	21	17,1
Frankfurt	10 795	13 383	26 783	3,20	1 927	18	57	22	17	10,9
Hannover	8 628	45 019	59 561	12,95	1 479	17	67	23	19	6,9 ^{⁸)}
Mainz	5 071	7 264	18 431	5,05	1 380	27	61	24	21	— ^{⁹)}
Saarbrücken	5 712	19 590 ^{³)}	36 600 ^{³)}	12,00	903	16	52	24 ^{⁴)}	21 ^{⁴)}	11,1 ^{⁵)}
insgesamt	42 493	99 190	170 408	6,81	8 481	20,5	59,3	—	—	10,7
2. schlecht versorgt:										
Bergisch-Gladbach	5 885	9 702 ^{⁴)}	15 447 ^{⁴)}	5,85	1 125	19	—	24 ^{⁴)}	23 ^{⁴)}	20,2 ^{⁴)}
Bremerhaven	2 876	2 244	4 232	2,83	463	16	—	24	21	12,6
Brühl	6 503	5 669	10 982	3,27	1 208	19	—	25	22	18,4
Passau	5 618	3 627	5 352	3,98	1 309	23	52	21	17	21,0
Pirmasens	2 699	2 218	6 085	4,37	514	19	55	24	22	30,7 ^{⁸)}
Weißenburg	3 139	2 848	3 927	3,90	127	4	72	22	18	17,6
insgesamt	26 720	26 308	46 025	4,03	4 746	16,6	59,7	—	—	20,1

^{¹)} Quelle: BMBW (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 1977; Zahlen errechnet aus ebda.

^{²)} Teilweise abweichende Jahre; hauptsächliche Quellen: Statistische Jahrbücher der Länder.

^{³)} Nur Werte für das Saarland insgesamt.

^{⁴)} Abgrenzung war nicht immer eindeutig

^{⁵)} Quelle: BMBW (Hrsg.), Neuangebot (1. Schuljahr) an vollzeitschulischen beruflichen Ausbildungsgängen (Berufsfachschulen), Bonn (Druckdatum) 23. 6. 1977.

^{⁶)} Errechnet aus BMBW (Hrsg.), Neuangebot ...

^{⁷)} Aus unterschiedlichen Jahren; Abgrenzungen waren nicht immer

eindeutig; Quellen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Reihe „Bevölkerung und Kultur“, 1973; Statistische Berichte der Länder, eigene Berechnungen nach der Formel: Verhältnis Σ der Berufsschüler in Teilzeitform mit Ausbildungsvertrag und Praktikanten mit AV zu Σ Jungangestellte in kaufmännischen Berufen plus mithelfende Familienangehörige plus ungelernete Arbeiter plus Berufs- und Arbeitslose (berufsschulpflichtig).

^{⁸)} Aus BMBW (Hrsg.), Interregionaler Vergleich der beruflichen Ausbildungssituation. Eine statistische Auswertung der Schulstatistik 1973/1974, Bonn 1975

^{⁹)} Auf der Basis von Berechnungen des IAB; Stand 30. 6. 1976.

^{¹⁰)} Beschäftigungsverhältnis im statistischen Bericht nicht ausgewiesen

die doppelt so hohen Jungarbeiterquoten in den schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirken (20 %) im Vergleich zu den gut versorgten (11 %) nicht mehr überraschen.

3.4 Ungleichgewichte in der Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur als erklärender Faktor

Von den wichtigen Indikatoren zur Beschreibung der Wirtschaftsstruktur werden beispielhaft der Industriebesatz und die Arbeitslosenquote ausgewählt. Im folgenden wird ihr Ausgewert für die Versorgung mit Ausbildungsplätzen untersucht.

Tabelle 6: Streuung des Industriebesatzes (Δ Industriebeschäftigte auf 1000 Einwohner) in den Arbeitsamtsbezirken [15]

Brühl	Passau	Berg Gladb.	Weißenburg	Bremerhav.	Pirmasens
60-150	bis 150	90-180 u.m.	60-150	bis 120	120-180 u.m.
Hannover	Saarbrück.	Frankfurt	Mainz	Duisburg	Bremen
90-180 u.m.	180 u.m.	60-180 u.m.	bis 180	180 u.m.	bis 150

Auf den ersten Blick ist in dieser Tabelle festzustellen, daß der Industriebesatz in den gut mit Ausbildungsplätzen versorgten Gebieten im Durchschnitt erheblich höher liegt als in den schlecht versorgten Gebieten. Eine differenzierte Betrachtungsweise veranlaßt aber zu der Annahme, daß der Industriebesatz mit der Versorgung von Ausbildungsplätzen nicht eindeutig positiv korreliert. Zum einen gibt es in der Bundesrepublik eine Reihe von Gebieten, die einen geringeren Industriebesatz haben als die hier aufgeführten schlecht mit Ausbildungsplätzen versorgten Regionen [16]. Gleichwohl befinden sich die Gebiete mit einem geringen Industriebesatz nur zu einem kleinen Teil unter den am schlechtesten mit Ausbildungsplätzen versorgten. Zum anderen liegt der Industriebesatz der Arbeitsamtsbezirke Bergisch-Gladbach und Pirmasens höher als der von Frankfurt und Bremen, bzw.

er bewegt sich auf gleichem Niveau, obwohl die zuerst genannten Gebiete eine weitaus **geringere** Ausbildungsplatzversorgung aufweisen. Wenn man den Industriebesatz der schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirke miteinander vergleicht, so zeigt sich, daß sie sehr unterschiedliche Werte aufweisen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß der Faktor Industriebesatz ohne Differenzierung nach Industriebetrieben und deren Beschäftigte nach Industriegruppen wenig Aussagekraft zur Erklärung der Unterschiede in der regionalen Versorgung mit Ausbildungsplätzen hat

Die schon nachgewiesenen siedlungs-, schul- und wirtschaftsstrukturellen Unterschiede zwischen gut bzw. schlecht mit Ausbildungsplätzen versorgten Arbeitsamtsbezirken spiegeln sich auch in der Arbeitsmarktstruktur der untersuchten Regionen wider. Die Arbeitslosenquote lag im Jahre 1974 in den weniger gut versorgten Bereichen (Bruhl, Bremerhaven, Bergisch-Gladbach, Passau, Pirmasens und Weißenburg) bei 4,1 %, in den besser versorgten Arbeitsamtsbereichen (Bremen, Hannover, Frankfurt, Duisburg, Mainz und Saarbrücken) bei nur 2,5 %:

Tabelle 7: Arbeitslosenquote in den ausgewählten gut bzw. schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirken durchschnittlich in %

für die Jahre	1974	1975	1976	1974—76
gut versorgt	2,5	4,5	5,0	4,0
schlecht versorgt	4,1	6,3	6,3	5,5

Die folgende Tabelle, in die noch weitere Arbeitsamtsbezirke mit einer weniger extremen Ausbildungsplatzsituation einzubezogen wurden, bildet die Basis für die Graphik 1. Aus der Tabelle läßt sich, wenn auch mit Einschränkungen, entnehmen, daß eine gute Versorgung mit Ausbildungsplätzen mit einer relativ niedrigen Arbeitslosenquote korreliert.

Tabelle 8:

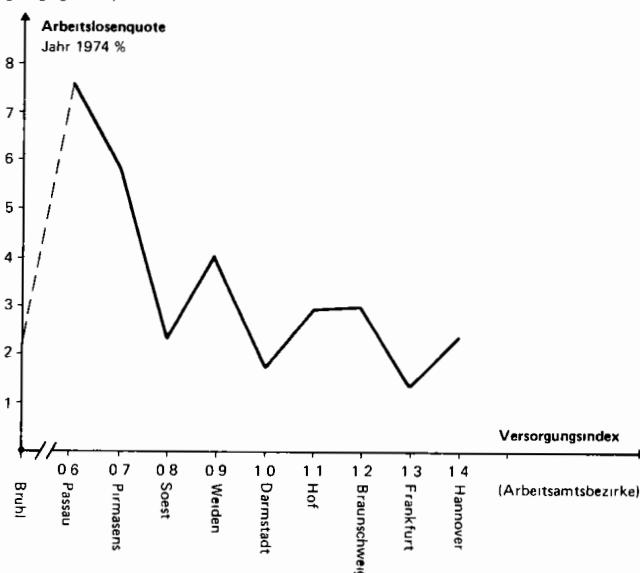
A.-A.-Bezirke ¹⁾	Arbeitslosenquoten in % ²⁾			Arbeitslosenquoten. Zuwächse (in %, bezog auf das Basisjahr 1974) ³⁾		
	1974	1975	1976	1975	1976	
Duisburg	1,38	2,8	4,6	5,8	164	207
Hannover	1,38	2,4	4,7	5,0	196	208
Mainz	1,35	1,6	3,7	3,6	231	225
Bremen	1,34	2,5	4,3	5,2	172	208
Frankfurt	1,31	1,4	3,1	3,1	221	221
Saarbrücken	1,28	4,0	6,5	7,4	163	185
Braunschwg.	1,22	3,1	5,8	5,8	187	187
Flensburg	1,13	3,8	5,3	5,5	140	145
Hof	1,12	3,0	5,8	5,3	193	177
Bund -Durchschn	1,00	2,7	4,9	5,2	—	—
gut versorgt						
Darmstadt	0,96	1,8	3,9	3,3	217	183
Weiden	0,92	4,1	7,9	7,9	193	193
Soest	0,80	2,4	4,8	4,2	200	175
Pirmasens	0,67	6,0	7,6	6,3	127	105
Bremerhaven	0,66	3,0	4,4	5,3	147	177
Weissenburg	0,65	2,4	6,2	5,6	258	233
Berg -Gladb	0,65	2,9	4,6	4,8	159	166
Passau	0,61	7,8	10,5	10,5	135	135
Brühl	0,55	2,4	4,7	5,3	196	221
Bund.-Durchschn	2,60	3,6	6,0	6,0	—	—
schlecht versorgt						

¹⁾ Der Index gibt das Verhältnis der Absolventen aus dem Sekundarbereich I und der Absolventen mit allgemeiner und fachgebundener Hochschulreife zu den angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätzen nach Arbeitsamtsbezirken an; Bundesdurchschnitt = 1,00. Quelle: BMWF (Hrs.) Berufsbildungsbericht 1977, Bonn 1977, S. 72/73. — Die über dem Bundesdurchschnitt liegenden Arbeitsamtsbezirke wurden als gut versorgte, die unter dem Bundesdurchschnitt liegenden als schlecht versorgte Arbeitsamtsbezirke bezeichnet

²⁾ Aus Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1976 — Jahreszahlen, J 11/57 B, 26. 5.77

³⁾ Aus Amtliche Nachrichten ...; eigene Berechnungen

Neben den gemeinsamen strukturellen Ursachen ist als weiterer Grund für die genannte Korrelation bedeutsam, daß die Betriebe in Regionen mit einer relativ hohen Arbeits-

Graphik 1: Zur Korrelation zwischen Arbeitslosenquote und Versorgungsgrad^{*})

* Beim Versorgungsindex wurden Zehnerabstände gewählt, d. h., diejenigen A.-A.-Bez. gewählt, die jeweils am nächsten bei diesen Werten liegen (vgl. Tabelle 8)

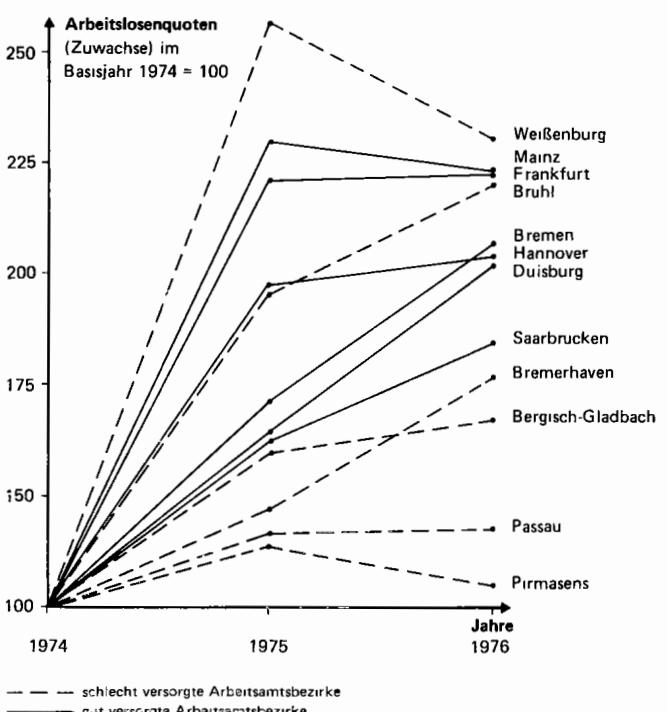
Der A.-A.-Bez. Brühl wurde ausgespart, da er als untypisch in dem Sinne gelten kann, als die geringe Versorgung mit Ausbildungsplätzen möglicherweise durch Pendlerströme in das Ballungszentrum Köln ausgeglichen wird.

losenquote einen spezifischen Fachkräftebedarf relativ leichter und mit Sicherheit billiger über den Arbeitsmarkt abdecken können als mit der Durchführung beruflicher Erstausbildungsmaßnahmen [17].

Unter konjunkturellem, also kurzfristigen Personaldeckungsaspekt ist aus der Sicht der Betriebe zudem die höhere Wartezeit bis zum Personaleinsatz negativ zu beurteilen.

Graphik 2 weist die Entwicklung der Arbeitslosenquote der Jahre 1974/76 für die gut bzw schlecht mit Ausbildungsplätzen versorgten Arbeitsamtsbezirke aus. Hier ist eine überraschende Tendenz zu beobachten: Offensichtlich läuft die Entwicklung in den einzelnen Regionen nicht parallel, sondern es besteht ein Trend zur Anpassung.

Graphik 2: Zum Zusammenhang zwischen prozentualen Zuwächsen der Arbeitslosenquote und dem Versorgungsgrad mit Ausbildungsplätzen in den Untersuchungsregionen



1976 liegt die regionale Streuung der Arbeitslosenquote niedriger als noch 1975. Bezogen auf die Ausbildungssituation könnte dies bedeuten, daß die zu konstatiierenden Defizite in den Problemregionen sich nicht weiter verschärfen, daß sich der Ausbildungsmarkt aber in anderen Arbeitsamtsbezirken, falls die These von der Korrelation zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzdefizit global stimmt, der Unterversorgungsschwelle stärker annähern kann.

4. Zusammenfassende Interpretation der Einflußfaktoren

Trotz beschränkter Arbeitskapazität und bruchstückhafter Daten zu den möglichen regionalen Einflußfaktoren scheinen die Ziele, welche sich die Autoren in diesem Pilotartikel gestellt haben, zumindest zum Teil erreicht. Soweit durch statistische Angaben zu erhellen, wurden Ursachenkomplexe für einen unterschiedlichen Versorgungsgrad mit Ausbildungsplätzen aufgeführt. Es wurde dargestellt, daß bei verschiedenen Determinantengruppen deutliche Differenzen zwischen gut und schlecht versorgten Arbeitsamtsbezirken bestehen:

Dies beginnt mit einem stärkeren Bevölkerungsdruck in den schlecht versorgten Regionen infolge höherer Geburtenraten, setzt sich fort in einer ungünstigeren Siedlungsstruktur, wel-

che die Mobilität von Jugendlichen sicherlich einschränkt, läßt sich überdies bei einer ungünstigeren Versorgung mit allgemeinschulischen Bildungsalternativen in der Sekundarstufe II (Realschule und Gymnasium) bestätigen und findet schließlich einen weiteren Ausdruck in einer höheren Arbeitslosigkeit.

Trotz dieser relativ durchgängigen Argumentation darf nicht außer acht gelassen werden, daß in vielen Punkten die Daten, besonders in regionalisierter Form, starke Lücken aufweisen, daß die Daten nur selten vollständig für ein Bezugsjahr ausweisbar waren und daß in vielen Fällen Trends und Tendenzen an die Stelle gesicherter Aussagen treten mußten. Es hat sich jedoch gezeigt, daß der hier gewählte Ansatz, aktuelle bildungspolitische Entwicklungen auf der Basis eines regionalisierten Rasters zu erklären, Erfolg verspricht. Nicht in allen Fällen wird man jedoch die Bezugsregion „Arbeitsamtsbezirk“ beibehalten können. So zeigt sich, daß bei den schon mehrfach als problematisch angedeuteten Arbeitsamtsbezirken Brühl und Bergisch-Gladbach differenziertere Analysen notwendig sind. So ist etwa Brühl ein Arbeitsamtsbezirk, in dem ein ländlich strukturierter Kreis (Eifel) und ein typisches Ballungsrandgebiet zusammengefaßt sind. Pendlerbeziehungen, die auch im Bereich der beruflichen Ausbildung zwischen der Stadt Brühl und Köln zu beobachten sind, konnten in der regionalen Statistik auf Arbeitsamtsebene auch im Berufsbildungsbericht 1977 keine Berücksichtigung finden. In Zukunft wird sich die regionale Strukturforschung verstärkt um die Eingrenzung solcher regionaler Räume bemühen, bei denen schwerwiegende Fehlinterpretationen, die heute noch die Regel sind, verringert werden. Ansätze für eine regional wirksamere Bildungspolitik (insbesondere der Ausbildungsmarktpolitik) bieten die Ergebnisse der Analyse in zweierlei Hinsicht: Sowohl im allgemeinbildenden als auch berufsbildenden Schulbereich wird einer kompensatorischen Politik noch zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Auch das vollzeitschulische Ausbildungplatzangebot wurde in der jüngeren Vergangenheit noch seltener in Problemregionen als in besser versorgten Bereichen angesiedelt.

Anmerkungen

- [1] Deutscher Bildungsrat, Die Bildungskommission, Bericht 1975, Entwicklungen im Bildungswesen, Bonn 1975, Seite 316 f.
- [2] Deutscher Bildungsrat, ... a. O., Seite 317.
- [3] Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Abschlußbericht, Bielefeld 1974, Seite 273 ff., 285 ff
- [4] ebenda, Seite 357
- [5] Deutscher Bildungsrat, a. O., Seite 300 ff.
Siehe auch U Westphal-Georgi (Bearb.), Ausbildungplatzangebot und regionalisierte Berufsbildungsplanung, Manuscriptdruck, insbesondere die Referate von R Werner und R Derenbach, Berlin 1977
- [6] H. Preper, Möglichkeiten und Grenzen der Ausbildungplatzförderung im Rahmen der regionalen Strukturpolitik, in: Ausbildungplatzangebot und regionalisierte Berufsbildungsplanung, a. O., Seite 50 ff, sowie 5 Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, BT-Drucksache 7/4742
- [7] Raumordnungsbericht 1972 der Bundesregierung, BT-Drucksache V/3793, sowie Raumordnungsbericht 1974 der Bundesregierung, BT-Drucksache 7/3582.
- [8] 5. Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe, a. O.
- [9] Atlas zur Raumentwicklung, 4. Bevölkerung, Bonn 1976, Blatt 4 02
- [10] Oberzentren sind Städte, die bestimmte Versorgungsfunktionen etc für das Umland erfüllen
- [11] Raumordnungsbericht 1972, a. a. O., Seite 24.
- [12] Raumordnungsbericht 1972, Seite 62 f/1974, Seite 24 f
- [13] Raumordnungsbericht 1974, Seite 21, Karte
- [14] ebenda.
- [15] Industriebeschäftigte und Industriebesatz in den Kreisen der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West), 1. Juli 1971, Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten, ROB 1972, a. a. O., Seite 52. Die großen Spannen in den Zahlen für die einzelnen Arbeitsamtsbezirke kommen dadurch zustande, daß der Industriebesatz in der Quelle nach Kreisen differenziert in Kartenform dargestellt wurde. Für den hier vorgelegten Artikel wurde die Untergrenze des Kreises mit dem niedrigsten Industriebesatz sowie die Obergrenze des Kreises mit dem höchsten Industriebesatz in die Tabelle aufgenommen.
- [16] Vergleiche Berufsbildungsbericht 1977, Seite 72/73 mit Karte ROB 1972, a. a. O., Seite 52, Industriebesatz.
- [17] Es muß darauf hingewiesen werden, daß sich Daten und Interpretation in diesem Abschnitt auf die **Gesamtarbeitslosigkeit** beziehen. Zwischen der Jugendarbeitslosigkeit und dem Versorgungsgrad mit Ausbildungsplätzen ergab sich nach Berechnungen des BMBW keine Korrelation

Carl-Heinz Doose

Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen unterhalb der Fachhochschulebene im Jahr 1976 am Beispiel Hamburgs

In dem Beitrag werden am Beispiel des Bundeslandes Hamburg die Daten zum Ausbildungplatzangebot analysiert und auf ihre Aussagekraft hin überprüft. Darüber hinaus werden einige Feststellungen zum Ausbildungplatzangebot 1977 im Berufsbildungsbericht getroffen.

Vorbemerkungen

Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen, sind wegen der Schwierigkeiten für Schulabgänger, ihren Ausbildungplatz zu finden, Gegenstand der politischen Auseinandersetzung geworden. Dabei werden Bundesdaten gegenübergestellt, aus denen entweder die Notwendigkeit der Erhebung einer Berufsausbildungsabgabe und einer finanziellen Förderung des Ausbildungplatzangebots auf der Grundlage des Ausbildungsförderungsgesetzes oder der Verzicht auf die Erhebung einer Berufsausbildungsabgabe abgeleitet wird. Vernachlässigt wird jedoch neben den auch hier nicht erörterten qualitativen Gesichtspunkten, ob die nach dem Ausbildungsförderungsgesetz für die Entscheidung über

die Berufsausbildungsabgabe heranzuziehenden Daten eine hinreichende Grundlage bilden. Das soll, da differenzierte bundesweite Unterlagen fehlen, insbesondere an Hand einiger Unterlagen zum Teilmarkt Hamburg erörtert werden.

1. Ausbildungsnachfrage und Ausbildungplatzangebot 1976

Für die Ausbildungsnachfrage unterhalb der Fachhochschulebene in Hamburg konnte 1976 das in Tabelle 1 zusammengefaßte Ergebnis festgestellt werden:

Die in der Tabelle 1 erfaßte Nachfrage stimmt in den laufenden Nummern 1 bis 3 mit dem Angebot überein. Ergänzend sind für das Angebot die beim Arbeitsamt Hamburg am 30. 9. 1976 registrierten offenen Ausbildungsplätze (= 214) zu berücksichtigen, so daß ein Gesamtangebot von 23 570 Plätzen der Nachfrage gegenüberzustellen ist. Dies ergibt eine rechnerische Deckung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch das Angebot an Ausbildungsplätzen von 97,6 %.

Tabelle 1: Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Hamburg 1976

Ifd. Nr	Art der Platze bzw Nachfragergruppe	absolut	In % der Gesamt-nachfrage
1	Ausbildungsplätze im 1. Jahr der beruflichen Vollzeitschulen	7 743	32,1
2	Ausbildungsplätze in Berufen nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung und für den Beruf Matrose (vgl. 3.1)	14 159	58,6
3	Ausbildungsplätze in Heilhilfsberufen (soweit dual ausgebildet wird) und nach Laufbahnrrecht (bis einschließlich gehobener Dienst ohne Plätze für Fachhochschulabsolventen)	1 454	6,0
4	Unversorgte Nachfrager nach betrieblichen Ausbildungsplätzen am 30. 9. 1976	591	2,5
5	Arbeitslose am 30. 9. 1976 registrierte Jugendliche, die an Ausbildungsplätzen interessiert sind und nicht unter Ifd. Nr. 4 erfaßt sind	197	0,8
6	Summe	24 144	100,0

2. Abschätzung des 1976 zusätzlich wirksam gewordenen Ausbildungplatzangebots

Um das zusätzlich wirksam gewordene Ausbildungplatzangebot 1976 bzw. das zusätzlich erforderlich gewesene Ausbildungplatzangebot zu erfassen, wird häufig das Angebot dieses Zieljahres dem des Vorjahres gegenübergestellt. So ist z. B. die Aussage zum zusätzlichen Gesamtangebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen in der Wirtschaft 1977 (= 92 700 bis 114 700 Ausbildungsplätze) seitens der Arbeitgeberrepräsentanten im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung in dieser Form dargelegt worden. Damit wird jedoch das zusätzlich wirksam gewordene oder das zusätzlich erforderliche Ausbildungplatzangebot nur reduziert erfaßt. Die Zusatzleistung ergibt sich besser, wenn die Zahl der frei werdenden Ausbildungsplätze zum Vergleich herangezogen wird. Sie weicht wegen der nicht gleichbleibenden Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den Jahren von dem Ergebnis auf Grund des zunächst angeführten Rechenverfahrens ab.

Für die Schätzung des 1976 zusätzlich wirksam gewordenen Ausbildungplatzangebots im vorgeschlagenen Sinne muß auf Näherungswerte zurückgegriffen werden. Nach einer Betriebserhebung für das Jahr 1976 wurden in den Bereichen Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, duale Ausbildung in Heilhilfsberufen und Ausbildung nach Laufbahnrrecht (bis einschließlich gehobener Dienst) 14 186 Plätze frei. Diese Zahl hat sich anhand der Bestandsstatistiken als plausibel erwiesen. Es stehen somit 14 186 freiwerdende Ausbildungsplätze 15 457 (Tabelle 1, Ifd. Nrn. 2, 3) [1] neu besetzten Ausbildungsplätzen gegenüber. Die Zahl der Ausbildungsplätze in diesem Bereich ist daher um 1271 (= 9 %) ausgeweitet worden.

Im Bereich der beruflichen Vollzeitschulen ist als Ergebnis festzustellen:

Tabelle 2: Schuler im 1. Jahr der beruflichen Vollzeitschulen (jeweils Herbst des Jahres)

Jahr	1973	1974	1975	1976	1974-1973	1975-1974	1976-1975	1976-Ausgangsjahr [2]
Anzahl	5172	5654	6819	7743	482	1165	924	1688

1976 waren somit verglichen mit dem Vorjahr 13,5 % (= 924 Schüler), verglichen mit dem Ausgangsjahr 27,7 % (= 1688 Schüler) mehr in beruflichen Vollzeitschulen im ersten Ausbildungsjahr.

Faßt man die beiden Teilergebnisse zusammen, ergibt sich 1976 insgesamt ein zusätzliches realisiertes Angebot von 2959 Plätzen, d. h. von 12,6 % des Gesamtangebots [1].

Wendet man das gleiche Verfahren für 1977 an, ist in Hamburg bei einer geschätzten Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen i. w. S. von 17 259 (vgl. 3.2) und bei 13 900 schätzungsweise frei werdenden Ausbildungsplätzen ein zusätzliches Angebot von 3359 Ausbildungsplätzen erforderlich (Stand: 20. 7. 1977).

3. Zur Aussagekraft der Angebots- und Nachfragedaten im Berufsbildungsbericht

3.1 Analyse der Angebotsdaten 1976

3.1.1 Analyse der im Berufsbildungsbericht genannten Angebotsdaten

Im Berufsbildungsbericht wird für Hamburg ausgewiesen, daß 15 254 neu abgeschlossene Ausbildungsvorverträge am 30. 9. 1976 registriert waren. Demgegenüber sind in Tabelle 1 (Ifd. Nr. 2) nur 14 159 neu abgeschlossene Ausbildungsvorverhältnisse berücksichtigt, also 1095 weniger.

Zieht man die Jahresschlußstatistiken der Handelskammer Hamburg für 1975 und für 1976 heran, läßt sich feststellen bzw. abschätzen, daß von den am 31. 2. 1976 für den Handelskammerebereich registrierten neuen 8339 Ausbildungsvorverhältnissen 4904 auf das erste und 2340 auf das zweite Ausbildungsjahr entfallen. Die verbleibenden 1095 sind im wesentlichen Anschlußausbildungsvorverträge in Stufenausbildungsgängen. Diese Ausbildungsplätze können jedoch bei der Gegenüberstellung zu den Schulabgängern nicht berücksichtigt werden. Damit ist das Angebot im Definitionsbereich des Berufsbildungsberichts, das den Schulabgängern gegenübergestellt werden kann, um 7,2 % zu hoch angesetzt [3].

Auch ist darauf hinzuweisen, daß bei der Handelskammer Hamburg bis 1975 einschließlich auch die Umschüler und Rehabilitanden in der Jahresschlußübersicht der Ausbildungsvorverhältnisse enthalten sind. Daher ist die im Berufsbildungsbericht aufgezeigte Entwicklung der Ausbildungsvorverhältnisse (s. dortige Tabelle 2) [4] nicht unproblematisch. Für eine Abschätzung der zahlenmäßigen Bedeutung dieses Faktors für Hamburg sei darauf hingewiesen, daß nach der Jahresschlußübersicht über die Ausbildungsvorverhältnisse aller zuständigen Stellen nach Berufsbildungsgesetz in Hamburg 1975 insgesamt 31 347 Ausbildungsvorverhältnisse, darunter ca. 1500 (= 4,8 %) Ausbildungsvorverhältnisse von Umschülern und Rehabilitanden, registriert waren.

Ein weiterer — allerdings in der Bedeutung geringerer — Fehler der Statistik der Ausbildungsvorverhältnisse sei angefügt. Während bei der Handelskammer ein Ausbildungsvorverhältnis eines Abiturienten z. B., der eine einjährige Verkürzung der Ausbildung nach § 29 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz erhält, statistisch im 2. Ausbildungsjahr erfaßt wird, wird bei der Handwerkskammer ein entsprechendes Ausbildungsvorverhältnis im Falle einer einjährigen Verkürzung der Ausbildung nach § 27a Absatz 2 Handwerksordnung im 1. Ausbildungsjahr erfaßt. Schätzungen zum Anteil der Ausbildungsvorverhältnisse mit einjähriger Verkürzung der Ausbildungzeit sind daher geringfügig verzerrt.

3.1.2 Analyse der nicht oder nur eingeschränkt im Berufsbildungsbericht dargestellten Angebotsdaten

Im Berufsbildungsbericht sind von dem in Tabelle 1 erfaßten Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen 1976 in Hamburg [5] 14 159 (Ifd. Nr. 2), d. h. 60,1 % erfaßt und 39,9 % (= 9417) nicht erfaßt. Soll die vom Ausbildungplatzförderungsgesetz vorgesehene Maßgröße Aussagekraft haben, müssen für den nicht durch das Gesetz erfaßten Teil des Angebots bei der Bewertung oder Prognose im Rahmen des durch das Gesetz erfaßten Angebots Annahmen einzubeziehen werden. Im Berufsbildungsbericht wird für die Prognose 1977 z. B. ohne aus-

drückliche differenzierte Kennzeichnung unterstellt, daß der Ausbildungsanteil in beruflichen Vollzeitschulen verglichen mit dem Vorjahr steigt. Da der Anstieg als so stark unterstellt wird, daß die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen sinkt (sinkende Verteilungsquote), muß der Anstieg bei steigender Gesamtnachfrage nach Ausbildungsplätzen starker sein als der Anstieg der Gesamtnachfrage. Der Anteil der übrigen nicht vom Gesetz erfaßten Ausbildungsplätze bleibt nach dem Berufsbildungsbericht ohne ausdrückliche Nennung konstant. Im öffentlichen Dienst und in Heilhilfsberufen müßte daher eine Aufnahme bzw. Einstellung unter Berücksichtigung des Anstiegs der Nachfrage erfolgen.

1976 lag in Hamburg in den Heilhilfsberufen (duale Ausbildung und Berufsfachschulen) und in den Beamtenberufen die Gesamtzahl der statistisch erfaßten Ausbildungsverhältnisse [6] um 902 (= 17,5 %) unter der Gesamtzahl des Vorjahres. Bezieht man diese Senkung auf das Angebot im Definitionsbereich des Berufsbildungsberichts (Tabelle 1: Ifd. Nr. 2) beträgt die Minusabweichung bereits 6,4 %. Der Anteil der Ausbildungsverhältnisse für diesen Bereich wäre jedoch nur aufrechterhalten worden, wenn er entsprechend dem Anstieg der Gesamtnachfrage gestiegen wäre. Unterstellt man, daß der Anteil des erörterten Ausbildungsbereichs an der befriedigten Nachfrage 1975 wie 1976 war [7], so wären 6,8 % der Nachfrage zum Halten des Anteils erforderlich gewesen. Da nach einer Modellrechnung, Hamburg betreffend, in Schulen, Betrieben und Verwaltungen von 1975 auf 1976 die Anzahl der Ausbildungsplätze auf Grund der Nachfrageentwicklung insgesamt um 1716 steigen mußte, hätten im erörterten Bereich 117 zusätzliche Plätze bereitgestellt werden müssen. Damit ergibt sich eine rechnerische Ungenauigkeit von 1019 Plätzen (902 Plätze + 117 Plätze). Bezogen auf das Angebot im Definitionsbereich des Berufsbildungsberichts ist damit eine Minusabweichung von 7,2 % gegeben.

Eine Plusabweichung ergibt sich dagegen bei den beruflichen Vollzeitschulen. Hier wurde die Zahl der aufgenommenen Schüler um 924 bezogen auf das Vorjahr gesteigert (= 13,5 %). Da zum Halten des Anteils lediglich eine Steigerung um 6,7 % erforderlich gewesen wäre, wird ein Teil der oben angeführten Minusabweichung durch den schulischen Sektor ausgeglichen. Beide Überlegungen sprechen für eine breitere Berücksichtigung der Ausbildungsplätze. Für eine breitere Erfassung spricht auch das falsche Bild, das über die Ausbildungaktivität einzelner Bereiche entsteht.

Gleichrangig mit der nur teilweisen Erfassung der Nachfrager- und Anbietergruppen ist die nur teilweise Erfassung der unversorgten Nachfrager und der nicht besetzten angebotenen Ausbildungsplätze zu sehen. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß Berufsberatungs- und Arbeitslosenstatistik nicht miteinander abgestimmt sind (vgl. Tabelle 1, Ifd. Nrn. 4, 5). Weiter ist zu beachten, daß nur ca. 60 % der Ausbildungsplätze durch das Arbeitsamt vermittelt werden. In welchem Umfang die Nachfrage erfaßt wird, kann grob auch aus der Gegenüberstellung von Schul- und Arbeitsamtsstatistik abgelesen werden: Im September 1976 standen 823 registrierte Arbeitslose unter 18 Jahren nach der Arbeitsamtsstatistik für Arbeitslose 3021 Arbeitslosen nach der Schulstatistik gegenüber. Berücksichtigt man, daß in der Berufsberatungsstatistik weitere ca. 383 nicht in der Arbeitslosenstatistik des Arbeitsamts erfaßte Jugendliche erfaßt sind, darf davon ausgegangen werden, daß ca. 1206 beim Arbeitsamt erfaßte „arbeitslose“ Jugendliche 3021 in der Schulstatistik erfaßten arbeitslosen Jugendlichen (= 39,9 %) gegenüberstehen.

3.2 Zur Nachfrageschätzung des Berufsbildungsberichts für 1977

Der Berufsbildungsbericht geht davon aus, daß sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen „aus Schulabgängern von allgemeinbildenden Schulen, vor allem nach Abschluß der Sekundarstufe I und von berufsbildenden Vollzeitschu-

len (Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule)“ [8] zusammensetzt. Nach dem Hinweis, daß die Nachfrage wegen fehlender Daten zur Zeit nicht direkt aus den Schulabgängerdaten abgeleitet werden kann, werden vereinfachende Annahmen getroffen, um das Übergangsverhalten abzuschätzen [9]. Mit Hilfe der Annahme werden für Hamburg für 1977 insgesamt 16 000 Nachfrager nach Ausbildungsplätzen im Bereich von Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung und Matrosenausbildungsordnung geschätzt.

Vergleicht man diese — notwendigerweise aus stark vereinfachten statistischen Unterlagen erarbeitete — Nachfrageschätzung mit der Schätzung in Hamburg, so ist die Übereinstimmung trotz unterschiedlicher Schätzverfahren groß. Das vom Landesausschuß für Berufsbildung in Hamburg gebilligte Schätzverfahren für die Ausbildungsplatznachfrage führt 1977 in der mittleren Variante zu folgendem Ergebnis:

Tabelle 3

Absolventen allgemeinbildender Schulen (ohne Abiturienten)	18 377
+ Abiturienten, die berufliche Erstausbildungsplätze suchen (= 15 % der Abiturienten des gleichen Jahres ohne vorangehende Berufsausbildung)	741
Nachfragersaldo aus Niedersachsen und Schleswig-Holstein (Größenordnung: 11 % der Absolventen allgemeinbildender Schulen in Hamburg)	2 021
+ Jugendliche aus beruflichen Vollzeitschulen [10], die einen Ausbildungspunkt suchen	5 578
= potentielle Ausbildungsnachfrage	26 717
- Aufnahme in berufliche Vollzeitschulen	8 075
- Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag (12 % der Absolventen allgemeinbildender Schulen – ohne Abiturienten)	2 205
= betriebliche Ausbildungsnachfrage I	16 437
+ Nachfrage sonstiger Bewerber (5 % der betrieblichen Ausbildungsnachfrage I)	822
= betriebliche Ausbildungsnachfrage II	17 259

Berücksichtigt man die Ausbildungsverhältnisse in dualer Ausbildung in Heilhilfsberufen und in Ausbildung nach Laufbahnrecht 1976 (Tabelle 1, Ifd. Nr. 3 = 1454) auch für 1977, ergeben sich 15 805 Nachfrager nach Ausbildungsplätzen im Definitionsbereich des Berufsbildungsberichts.

Beide Schätzverfahren berücksichtigen als zentrale Größe die Absolventen der Sekundarstufe I. Das Verfahren nach Berufsbildungsbericht ermittelt darauf aufbauend lediglich die Nachfrage nach bestimmten betrieblichen Ausbildungsplätzen; das Hamburger Verfahren stellt dagegen Gesamtnachfrage und Gesamtangebot gegenüber. Weitere Unterschiede ergeben sich insbesondere aus der Berücksichtigung der beruflichen Vollzeitschulen. So werden bei der Schätzung der Ausbildungsplatznachfrage im Berufsbildungsbericht direkt [11] nur diejenigen Berufsfachschüler berücksichtigt, die eine einjährige Anrechnung auf das Ausbildungsverhältnis haben. Die dafür wichtige vereinfachende Annahme, „daß der Besuch von beruflichen Vollzeitschulen ein Jahr dauert“ [12], stimmt nicht mit dem Ist-Wert in Hamburg überein. Gewichtet man die einzelnen Schularten mit der Aufnahme 1976, dauert der Besuch beruflicher Vollzeitschulen in Hamburg 1,81 Jahre. Die Hamburger Schätzung berücksichtigt im übrigen alle Formen der Berufsfachschulen gesondert [10]. Unterschiedlich ist auch die Annahme zum Abiturientenanteil. Während der Berufsbildungsbericht 5 % annimmt [13], geht die Hamburger Schätzung von 15 % aus.

Daß die Absolventen der Berufsfachschulen künftig differenziert erfaßt werden sollten, lassen die folgenden Hinweise erkennen. Bezieht man in Hamburg die Anzahl Schüler im

1 Jahr der beruflichen Vollzeitschulen, die Schüler aus der Sekundarstufe I aufnehmen [14], auf die Absolventen der Sekundarstufe I, stieg der Anteil von 37,1 % 1974 über 39,1 % 1975 auf 40,8 % 1976 (vgl. auch Tabelle 2). Unter den 1976 registrierten beruflichen Vollzeitschülern kamen jedoch nur 14,6 % auf Grund des Ausbildungszwecks der Schulform nicht mehr für eine Nachfrage nach beruflicher Erstausbildung in Betracht. Weiter ist zu berücksichtigen, daß z. B. bei den zweijährigen Handelsschulen 67,2 % der Absolventen, bei den Hauptschulen aber nur 58,5 % der Absolventen zum Zeitpunkt der Schülerbefragung 1977 (Stichtag 15. 4.) betriebliche Ausbildungsplätze nachfragten [15]. Abgänger aus anderen beruflichen Vollzeitschulen, z. B. der Frauenberufsfachschule, fragen dagegen kaum betriebliche Ausbildungsplätze nach. Bedenkt man ferner, daß die einzelnen Formen beruflicher Vollzeitschulen je Jahr unterschiedliche Anteile haben, so wird die Notwendigkeit, sie differenziert zu berücksichtigen, deutlich. Vorerst fehlen dazu jedoch bundesweit entsprechende Daten.

Nicht erörtert ist bisher, wie treffsicher die der Nachfrage schätzung zugrundegelegte Absolventenprognose für die Sekundarstufe I ist. Die Prognose der Absolventen wird in der Weise vorgenommen, daß das Übergangs- und Abgangsverhalten der Schüler in einem bestimmten Jahr empirisch ermittelt und dann für die Folgejahre konstant gesetzt wird. 1974 wurden auf diese Weise 17 593 Abgänger aus der Sekundarstufe I für 1975 prognostiziert. Das Ist-Ergebnis 1975 lautete 17 043, lag also um 550 (= 3,1 %) niedriger. Dies zeigt, daß selbst für die Schätzung der Absolventen der Sekundarstufe I, für die erhebliche Erfahrung vorliegt, gemessen an dem geringen nach Ausbildungsförderungsgesetz vorgesehenen Mindestüberhang an Ausbildungsplätzen beachtliche Abweichungen von der Ausgangsschätzung zu beachten sind.

4. Die Prognose des Ausbildungsförderungsgesetzes für den Sommer 1976 vom Frühjahr 1976 und das tatsächliche Ausbildungsförderungsgesetz 1976

Die zuständigen Stellen in Hamburg haben im Jahre 1976 [16] mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft eine „Totalerhebung“ über die im Sommer 1976 voraussichtlich freiwerdenden Ausbildungsplätze und die voraussichtlich angebotenen Ausbildungsplätze vorgenommen [17]. Danach waren 15 597 Ausbildungsförderungsgesetze in den Bereichen Berufsbildung nach den Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, duale Ausbildung in Heilhilfsberufen und Ausbildung nach Laufbahnrecht (bis einschließlich gehobener Dienst) zu erwarten [18]. Aus der Erhebung nach Ausbildungsförderungsgesetz zum 30. 9. 1976 und parallel von der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung für die nicht erfaßten Bereiche erhobenen Daten ergeben sich 16 552 besetzte Ausbildungsförderungsgesetze. Die Zahl lag somit um 6,1 % über dem erwarteten Angebot [19]. Berücksichtigt man auch die dem Arbeitsamt gemeldeten unbesetzten Ausbildungsförderungsgesetze, lag das Angebot im Sommer 1976 7,5 % über der Schätzung vom Frühjahr.

Es bedarf weiterer Untersuchungen, ob das Ergebnis von Betriebserhebungen dieser Art — möglicherweise in Abhängigkeit von der konjunkturellen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklung — tendenziell zur Unterschätzung des tatsächlichen Angebots führt. Ohne das Vorliegen solcher Untersuchungsergebnisse oder von Untersuchungsergebnissen aus einer Reihe von Jahren wird es für problematisch gehalten, solchen Betriebserhebungen Entscheidungsrelevanz zu geben.

5. Zu den Aussagen zum Ausbildungsförderungsgesetz 1977 im Berufsbildungsbericht

Im Berufsbildungsbericht werden auf Grund der Beratung des Berufsbildungsberichts im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Jahr 1977 verglichen mit 1976

insgesamt 92 700 bis 114 700 Ausbildungsförderungsgesetze zusätzlich in Industrie, Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe, Handwerk, Landwirtschaft und Öffentlichem Dienst genannt* [20]. Eine Regionalisierung ist nicht vorgenommen.

Zu dieser Schätzung ist darauf hinzuweisen, daß eine dem Jahr 1976 vergleichbare Betriebserhebung zur Erfassung des voraussichtlichen Ausbildungsförderungsgesetzes für das Jahr 1977 nicht vorgenommen worden ist, weil — bedingt durch die Bestimmungen des Ausbildungsförderungsgesetzes — tendenzielle Über- und Unterschätzungen des Angebots (Erwartungshaltungen) ohne hinreichende Möglichkeit zur Klärung der darauf zurückzuführenden Größenordnung hätten auftreten können. Vernachlässigt man dies, so bleibt auch darüber hinaus die Aussagekraft der Schätzung nur sehr begrenzt. Dies wird erkennbar, wenn zwei Belege für die Schätzung, beispielhaft erörtert werden.

Der Hauptteil der zusätzlichen Platze (ca. 57 % = 59 000 Platze) wird im Handwerk erwartet. Als Beleg wären Hochrechnungen des ZDH aufgrund von Erhebungen der Handwerkskammer Osnabrück vom Februar 1977 und der Handwerkskammer Düsseldorf vom März 1977 zu erörtern. Diese Kammerbezirke dürften bei der vorliegenden Fragestellung kaum repräsentativ für die 43 Handwerkskammern des Bundesgebietes sein. Darauf deutet folgende Überlegung hin:

Im Bundesgebiet stieg 1976 die Zahl der Absolventen der Sekundarstufe I um 2 % [21], in Niedersachsen dagegen sank sie um 33 % (in Nordrhein-Westfalen Steigerung um 12,7 %). Damit war die Einstellungssituation 1976 insbesondere in Niedersachsen so außergewöhnlich, daß — unter der Annahme, der Bezirk Handwerkskammer Osnabrück stelle keine Sondersituation in Niedersachsen dar — eine erhebliche Steigerungsrate im Bereich der Handwerkskammer Osnabrück für 1977 erklärt werden kann. Näheren Aufschluß könnte erst eine detaillierte Darstellung des Hochrechnungsverfahrens und die Untersuchung von Strukturdaten geben.

Ein kleinerer Teil der zusätzlichen Platze (ca. 9,3 % = 10 000) soll im Hotel- und Gaststättengewerbe bereitgestellt werden. Als Beleg ist eine Hochrechnung einer Umfrage des DEHOGA bei 50 Betrieben zu erörtern. Bei der Arbeitsstättenzählung 1970 wurden im Wirtschaftszweig Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe 206 424 Arbeitsstätten [22] festgestellt. Selbst wenn man berücksichtigt, daß die Betriebsdefinition des DEHOGA und der Arbeitsstättenzählung 1970 nicht gleich sein müssen und seit 1970 möglicherweise die Zahl der Betriebe deutlich zurückgegangen ist, bleiben aufgrund der Gegenüberstellung der beiden Größenordnungen (50 Betriebe = ca. 0,025 % der Arbeitsstätten) erhebliche Zweifel an der Repräsentanz der Aussagen. Auch hier waren nähere Klärungen des Erhebungs- und Hochrechnungsverfahrens für eine Beurteilung der Aussagekraft wesentlich.

Faßt man die Erfahrungen aus der Betriebserhebung 1976 und die Hinweise zur Schätzung des zusätzlichen Angebots 1977 zusammen, muß Prognosen zum Ausbildungsförderungsgesetz bisher große Skepsis entgegengebracht werden.

6. Einige Folgerungen für die Angebots-/Nachfrageerfassung und -prognose im Berufsbildungsbericht

Abschließende Folgerungen für den Berufsbildungsbericht aus Untersuchungen für einen Teilmarkt wie Hamburg (ca. 3 % der Nachfrage im Definitionsbereich des Berufsbildungsberichts) zu ziehen, ist kaum möglich, da dieser so kleine Teilmarkt nicht repräsentativ sein dürfte. Einige Hinweise für die künftige Verbesserung der Aussagegrundlagen sind jedoch naheliegend:

1. Die Bestandsdaten früherer Jahre zur Zahl der Ausbildungsförderungsgesetze sollten um solche von Umschülern und Rehabilitanden bereinigt werden.
2. Die Erfassung von Jugendlichen, die Ausbildungsförderungsgesetze

wünschen, sowohl in der Berufsberatungsstatistik als auch in der Arbeitslosenstatistik, sollte durch ein Abgleichen der beiden Statistiken zu einem insgesamt aussagefähigeren Wert geführt werden.

- 3 Eine weitere Verbesserung der Aussagekraft der Statistik beim Arbeitsamt könnte durch Einführen der Meldepflicht nach § 9 Arbeitsförderungsgesetz für noch offene Ausbildungsplätze zum 15.7. eines jeden Jahres erreicht werden. Allerdings wäre dies nur ein Instrument, die Ausbildungsplatzsituation von der Anbieterseite transparent zu machen. Eine Auswirkung auf die Zahl der Ausbildungsplätze über die vorhandene Ausbildungsbereitschaft hinaus dürfte damit kaum zu erreichen sein.
 4. Um auf der Nachfrageseite ebenfalls die Aussagekraft zu verbessern, könnte mit der alljährlich im Herbst durchgeführten Schülererhebung an berufsbildenden Schulen eine spezielle Fragestellung zum Ausbildungswillen für die arbeitslosen Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag eingeführt werden. Die Meldung beim Arbeitsamt wäre zu berücksichtigen.
 5. Zwischen Arbeitsämtern und beruflichen Vollzeitschulen sollten laufend Kontakte ca. zwei Wochen vor Schuljahresbeginn intensiviert werden, um Jugendlichen, die in der Berufsberatungs- oder Arbeitslosenstatistik als Nachfrager von Ausbildungsplätzen erfaßt sind, im Rahmen der dann noch vorhandenen Möglichkeiten eine schulische Ausbildung anzubieten. Zugleich wäre eine „Beratungswelle“ der Bundesanstalt für Arbeit in den Klassen der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag geboten, um das vorhandene Restangebot und die vorhandene Restnachfrage nach Ausbildungsplätzen miteinander verknüpfen zu können.
 6. Erforderlich wäre, bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen die Zahl der Anschlußausbildungsvträgen in der Stufenausbildung nach Abschluß der 1. Stufe von den übrigen neuen Ausbildungsverhältnissen getrennt zu erfassen. Ebenso sollte über die Eintragungspraxis bei der Verkürzung der Ausbildungszeit Einvernehmen erzielt werden.
 7. Weiter müßten die neuen Ausbildungsverträge derjenigen Auszubildenden gesondert ausgewiesen werden, die nicht unmittelbar nach Absolvieren einer allgemein- oder berufsbildenden Schule in die Ausbildung eintreten [23]. Eine Erhebung dieses Merkmals ist durch das Ausbildungsplatzförderungsgesetz nicht vorgesehen. Daher läge eine Absprache mit den zuständigen Stellen nach Berufsbildungsgesetz nahe.
 8. Als notwendig wird es auch angesehen, die Ausbildungsplätze in beruflichen Vollzeitschulen, Heilhilfsberufen und nach Laufbahnrecht für die Analyse und Prognose im Sinne des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes mit einzubeziehen, da die Veränderung in diesem bisher nur begrenzt im Berufsbildungsbericht berücksichtigten Bereich quantitativ größer als die vom Gesetz vorgesehene Angebotsüberdeckung sein kann.
 9. Bei den jährlich durchgeführten Schülerbefragungen zur Ausbildungsplatzsituation sollten die Antworten für die einzelnen Formen beruflicher Vollzeitschulen differenziert ausgewiesen werden. Geschieht das in gleicher Weise mit den Absolventenprognosen für berufliche Vollzeitschulen, wäre eine angemessene Berücksichtigung der Absolventen der einzelnen Schulformen bei Schätzungen möglich. Zur weiteren Absicherung der Schätzung würde es beitragen, wenn in der Statistik nach Ausbildungsplatzförderungsgesetz ebenfalls eine Differenzierung in der angesprochenen Form vorgenommen würde. Die Quoten der Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung aus der Schulerbefragung sollten wegen der

Sicht der antwortenden Schüler auf die gesamte „betriebliche“ Ausbildung (Tabelle 1, lfd. Nrn. 2 und 3) bezogen werden.

10. Bei Entscheidungen nach Ausbildungsplatzförderungsgesetz zur Ausbildungsplatzförderung sollte aufgrund der unsicheren Prognosedaten für das künftige Angebot das Ergebnis zum 30. 9. des Vorjahres vorläufig das größere Gewicht erhalten.

Anmerkungen

- [1] Der Bereich Matrosenausbildung (156 besetzte Platze) ist dabei wegen unzureichender Erfassung in den Bezugsdaten vernachlässigt.
 - [2] Das Ausgangsjahr ergibt sich aus der Dauer der Ausbildung in der jeweiligen Schulform; z B beim Berufsgrundbildungsjahr ist das Jahr 1975 Ausgangsjahr, bei der zweijährigen Höheren Handelsschule das Jahr 1974, beim Wirtschaftsgymnasium das Jahr 1973
 - [3] Im Berufsbildungsbericht 1977, herausgegeben vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, künftig zitiert als BBB, Seite 18, wird bereits darauf hingewiesen, daß eine Überprüfung des ermittelten Gesamtangebots an Hand der Jahresschlüsselegebnisse vorgesehen ist.
 - [4] BBB, Seite 12
 - [5] Für Auszubildende nach dem Krankenpflegegesetz und dem Hebammegegesetz werden in Hamburg Ausbildungsverträge nach Berufsbildungsgesetz abgeschlossen. Sie sind dennoch nicht im Berufsbildungsbericht berücksichtigt
 - [6] Für das Jahr 1975 liegt keine Differenzierung der Zahl der Ausbildungsplätze auf die Ausbildungsjahre vor. Es wird unterstellt, daß das Absinken der Gesamtzahl auf das erste Ausbildungsjahr entfällt.
 - [7] Wegen der Senkung des Ausbildungsplatzangebots von 1975 auf 1976 dürfte der Anteil 1975 tatsächlich höher gelegen haben
 - [8] BBB, Seite 22
 - [9] BBB, Seite 24
 - [10] Auf eine Darstellung der Einzelannahmen, die je Schulform, teilweise zusätzlich nach Fachrichtungen differenziert, erforderlich waren, wird verzichtet
 - [11] Indirekt werden auch andere Berufsfachschüler, jedoch ohne die Besonderheiten der einzelnen Schulformen, berücksichtigt
 - [12] BBB, Seite 24.
 - [13] Bei der Landerschatzung ist auf Grund des Ermittlungsverfahrens diese Annahme nicht ausdrücklich eingeflossen
 - [14] 1976 waren 232 der in Tabelle 2 genannten Berufsfachschüler in einer Schulform, die Hochschulreife voraussetzt
 - [15] Vernachlässigt werden die zu diesem Zeitpunkt noch unentschlossenen Schulabgänger. „Betriebliche Ausbildungsplätze“ wird dabei als Oberbegriff für Ausbildungsplätze im Rahmen von BBIG-, HwO-, Matrosen-, duale Heilhilfsberufs- und Laufbahn-Ausbildung verstanden
 - [16] Handelskammer Hamburg bereits Jahreswende 1975/76.
 - [17] Gleichgerichtete Erhebungen fanden auch in anderen Bundesländern statt, jedoch in der Regel nicht als Totalerhebung und nicht in der Ausbildungsberefsbreite
 - [18] Erst- und Anschlußausbildungsverträge in der Stufenausbildung wurden nicht unterschieden.
 - [19] Die Verzerrung wegen Doppelzählungen beim Neuangebot wird vernachlässigt
 - [20] BBB, Seite 27, die im folgenden angesprochenen Probleme sind auch im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung erörtert Zugleich ist darauf hinzuweisen, daß die Erklärung der Organisationen der Wirtschaft von der Bundesregierung als Vorausschatzung unter den Normen des Ausbildungsplatzforderungsgesetzes, also nicht als unverbindliche Aussage bewertet wird (vgl BBB, Seite 29). Die erörterten Belege werden nach den Diskussionen im Hauptausschuß durch entsprechende Tendenzinformationen aus anderen Regionen gestützt
 - [21] Hier und in den folgenden Zahlen eigene Ermittlungen nach KMK Dok 50 vom Mai 1976 (mit nachtraglichen Korrekturen)
 - [22] Statistisches Bundesamt, Fachserie C, Unternehmen und Arbeitsstätten, Heft 3, Arbeitsstättenzählung vom 27. 5. 1970, Seite 34
 - [23] Bei dem im Berufsbildungsbericht angewendeten Rechenverfahren zur Nachfrageschatzung werden sie nur implizit berücksichtigt. Wegen der erwarteten Unterschiede der Großordnung im Zeitablauf wird dies für nicht hinreichend gehalten

Sigrid Damm-Rüger

Überbetriebliche Ausbildungsstätten im dualen System – Informationen zum Lernort überbetrieblicher Ausbildungsstätten

Eines der Teilprojekte im Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat sich in Anbetracht der erheblichen öffentlichen Mittel, die zum Bau und Ausbau, zur Ausstattung und Unterhaltung überbetrieblicher Ausbildungsstätten zur Verfügung standen und stehen, die Aufgabe gestellt, die Effizienz überbetrieblicher Ausbildungsstätten im Hinblick auf ihren Beitrag zur Stabilisierung (Erhaltung/Erhöhung) des Ausbildungspotenzials zu untersuchen.

Der nachfolgende Beitrag ist ein Auszug aus der noch andauernden Arbeit der Verfasserin dieses Projektes, er soll einen Überblick über Aufgabenstellung, Größenordnung und Entwicklung des Bereichs überbetrieblicher Ausbildungsstätten und -plätze geben.

1. Die Aufgabenstellung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten in der dualen Berufsausbildung [1] — nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Nach herrschendem Rechtsverständnis ist der Ausbildende als Vertragspartner des Auszubildenden aufgrund des Rechtsverordnungscharakters der Ausbildungsordnungen voll verantwortlich für die vollständige Berufsausbildung. Das heißt, es ist davon auszugehen, daß

- in der Ausbildungsordnung alle Fertigkeiten und Kenntnisse aufgeführt sind, die Gegenstand der Berufsausbildung sind und
- der Ausbildende verpflichtet ist, dafür Sorge zu tragen, daß dem Auszubildenden alle im Ausbildungsberufsbild und Ausbildungrahmenplan genannten Ausbildungsinhalte vermittelt werden.

Dementsprechend hat die Berufsschule eine die betriebliche Berufsausbildung **unterstützende** Funktion (vgl. Landesschulgesetze) und die überbetriebliche Ausbildung eine **ergänzende** Funktion. Wenn der Betrieb nicht in der Lage ist, eine vollständige Berufsausbildung zu vermitteln, oder wenn es zweckmäßig erscheint, können nach den §§ 22 (2) und 27 BBiG und § 23 HwO Teile des Ausbildungsinhalts einer Ausbildungsordnung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten vermittelt werden. In der Begründung der Bundesregierung zu ihrem Gesetzentwurf vom 16.4.1975 für ein neues Berufsbildungsgesetz wurde die lediglich ergänzende Funktion der überbetrieblichen Ausbildung deutlich hervorgehoben: „Als Ersatz der betrieblichen Berufsausbildung soll die überbetriebliche Ausbildung nur in Ausnahmefällen dienen“ (vgl. Begründung zu § 4).

2. Arten überbetrieblicher Ausbildungsstätten

Unter Bezug auf die Vielfalt — auch der Bezeichnungen — überbetrieblicher, außerbetrieblicher und außerschulischer Einrichtungen der beruflichen Bildung wird häufig die Frage gestellt: Sind überbetriebliche Ausbildungsstätten, Gemeinschaftslehrwerkstätten, überbetriebliche Unterweisungs- oder Übungsstätten, Berufsbildungswerke, Berufsförderungszentren und außerschulische Ausbildungszentren das gleiche — worin gleichen sie sich, worin unterscheiden sie sich grob umrissen?

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW) hat folgende Abgrenzung zwischen überbetrieblichen Ausbildungsstätten und anderen Einrichtungen der beruflichen Bildung festgestellt:

„Von betriebseigenen Lehrwerkstätten und Ausbildungsstätten unterscheiden sich überbetriebliche Ausbildungsstätten darin, daß

sie nicht an ein bestimmtes Unternehmen gebunden sind. Schulwerkstätten und andere entsprechende Einrichtungen gelten unbeschadet ihrer Trägerschaftsform (Schulträger) als überbetriebliche Ausbildungsstätten, soweit sie von den Trägern der Berufsausbildung (Betriebe, Innungen, Kammern) aufgrund einer Vereinbarung (Nutzungsvertrag) mitgenutzt werden“ [2]

Folglich zählen Gemeinschaftslehrwerkstätten der Industrie, handwerkseigene überbetriebliche Unterweisungs- oder Übungsstätten, Berufsbildungswerke, Berufsförderungszentren, außerschulische Ausbildungszentren u. a. zu den überbetrieblichen Ausbildungsstätten, weil bzw. sofern sie in institutionalisierter Form von den gesetzlichen Trägern der Berufsausbildung überbetrieblich genutzt werden, sei es für Maßnahmen der überbetrieblichen Ergänzungsausbildung, sei es für andere Maßnahmearten (wie Umschulungs- und Fortbildungslehrgänge, Prüfungen, berufsvorbereitende Lehrgänge).

Liste der Bildungsstättenträger

Trägergruppe	Innerhalb dieser Trägergruppen können Träger sein:	Überbetriebliche Ausbildungsstätten mit dieser Trägerschaft sind [4]:
Handwerk	Handwerkskammer Kreishandwerkerschaft Innung Landesinnungsverband Bundesinnungsverband überfachliche Kooperation (z. B. HK u. Innung) fachliche Kooperation (z. B. mehrere Innungen) sonstige Kooperationen innerhalb des Handwerks (z. B. eingetragener Verein, da nicht immer bekannt ist, welche Mitglieder diesem Verein angehören)	handwerkseigene überbetriebliche Ausbildungsstätten
Industrie	Industrie- und Handelskammer Fachverband überfachliche Kooperation fachliche Kooperation sonstige Kooperation innerhalb der Industrie (z. B. e. V., eingetragener Verein mit der o. a. Begründung)	Gemeinschaftslehrwerkstätten (der Industrie)
Kooperation	Kooperation Handwerk/Industrie Kooperation Handwerk/Kommunalverband Kooperation Industrie/Kommunalverband Kooperation Handwerk/Industrie/Kommunalverband sonstige Kooperationen	in Kooperation getragene und genutzte überbetriebliche Ausbildungsstätten
sonstige	berufliche Schulen (d. h. Berufsschule, Berufsfachschule o. ä.) andere Schulen (z. B. Hauptschule) Deutscher Verband f. Schweißtechnik Deuta öffentlicher Dienst (Bahn, Post) sonstige Träger Kommune, Land	durch vertragliche Vereinbarung von der Wirtschaft, vor allem vom Handwerk, als überbetriebliche Ausbildungsstätten genutzte berufliche Bildungsstätten

In der Regel unterscheiden sich die Gemeinschaftslehrwerkstätten der Industrie und die überbetrieblichen Unterweisungs- und Übungsstätten des Handwerks von den Berufsbildungswerken, Berufsförderungszentren und außerschulischen Ausbildungszentren verschiedener Träger durch unterschiedliche Hauptaufgaben. Während traditionellerweise die Hauptaufgabe der industriellen Gemeinschaftslehrwerkstätten und handwerkseigenen überbetrieblichen Unterweisungs- und Übungsstätten die **Ergänzung** der Erstausbildung der Betriebe darstellt (durch Übernahme bzw. Vertiefung von Teilen der Ausbildungsordnung), ist die Hauptaufgabe der Berufsbildungswerke, Berufsförderungszentren und außerschulischen Ausbildungszentren die Vermittlung einer **vollen** außerbetrieblichen und außerschulischen Berufsausbildung (letzteres in Verbindung mit Teilzeitbeschulung).

Die Vielfalt in Art und Umfang von Aufgaben und Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsstätten einerseits und der gegenwärtige Stand der Erkenntnisse andererseits erlauben noch keine andere sinnvolle Klassifizierung überbetrieblicher Ausbildungsstätten als nach der Trägerschaft [3].

3. Bestand und Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsstätten

Die folgenden Zahlen und Ausführungen sollen einen ungefähren Eindruck von der Größenordnung des Bereichs der überbetrieblichen Ausbildungsstätten vermitteln und — so weit erkennbar — trendartige Entwicklungen aufzeigen. Die Zahlen stammen aus empirischen Erhebungen zur Bestandsaufnahme inner- und/oder überbetrieblicher Ausbildungsstätten, hauptsächlich aus der neuesten Erhebung zu diesem Thema, und zwar aus der „Bestandserhebung über überbetriebliche Ausbildungsstätten“ des Heinz-Piest-Instituts (bei allen oben in der Liste genannten Trägergruppen) 1975, die im Auftrag und unter ständiger Abstimmung mit dem BMBW durchgeführt wurde (s. Anmerkung [3]).

Die Tabellen 1 und 2 zeigen,

- daß der Ausbildungsbereich Handwerk die meisten eigenen überbetrieblichen Ausbildungsstätten und die meisten Werkstatt- und Unterrichtsplätze besitzt,
- daß das Handwerk darüber hinaus auf eine erhebliche Zahl von überbetrieblichen Ausbildungsstätten mit Werkstatt- und Unterrichtsplätzen angewiesen ist, die nicht handwerkseigen sind (s. Anmerkung [5] zu „sonstige“ Bildungsstätten),
- daß die Gemeinschaftslehrwerkstätten für die Auszubildenden der Industrie quantitativ von geringer Bedeutung sind und
- daß die von den Trägern verschiedener Wirtschaftsgruppen kooperativ getragenen überbetrieblichen Ausbildungsstätten noch relativ selten sind, obwohl sie nach den Förderungsrichtlinien des BMBW [6] vorrangig gefördert werden.

Tabelle 1: Zahl der überbetrieblichen Bildungsstätten in der Bundesrepublik Deutschland (1975, d. Verf.) und die Verteilung auf Trägergruppen (vorläufige Ergebnisse)

Land	gesamt	Zahl der Bildungsstätten			
		Hdw.	Ind	Koop.	sonstige [5]
Baden-Württemberg	111	31	6	3	71
Bayern	118	59	5	2	53
Berlin	9	7	—	1	1
Bremen	2	2	—	—	—
Hamburg	27	20	—	1	6
Hessen	67	27	6	3	31
Niedersachsen	79	44	2	—	33
Nordrhein-Westfalen	179	82	14	3	80
Rheinland-Pfalz	50	16	12	3	19
Saarland	10	6	1	—	3
Schleswig-Holstein	46	20	3	—	23
BRD	698	314	49	16	320

Quelle Nowak, Helga. Bestandserhebung über überbetriebliche Ausbildungsstätten. Vorläufiger Bericht, Hannover Juni 1976 (Studie am Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der Technischen Universität Hannover), S. 25, Tabelle 1

Tabelle 2: Zahl der Unterrichts- und Werkstattplätze in überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Bundesrepublik Deutschland (1975, d. Verf.) nach Trägergruppen differenziert (vorläufige Ergebnisse)

Trägergruppe	Zahl der Unterrichtsplätze			Zahl der Werkstattplätze			Summe der Werkstattplätze		
	Betr	Bau	Plan	Betr	Bau	Plan	Betr	Bau	Plan
Handwerk	19 180	1 563	3 388	25 486	2 680	6 816	rd.	35 000	
Industrie	2 575	282	786	4 224	578	1 139	rd.	6 000	
Kooperationen	1 307	346	—	1 972	572	22	rd.	2 600	
sonstige	8 467	95	1 991	19 592	737	1 511	rd.	22 000	
Summe	31 529	2 286	6 165	51 274	4 567	9 488	rd.	65 600	

Quelle Nowak, Helga; a. a. O., S 27, Tabelle 3; von der Verf. erweitert um die Summenspalte für die Werkstattplätze in Betrieb, Bau und Planung.

Tabelle 3: Zahl der Unterrichts- und Werkstattplätze in überbetrieblichen Bildungsstätten (1975, d. Verf.) nach Ländern differenziert (vorläufige Ergebnisse)

Land	Zahl der Unterrichtsplätze			Zahl der Werkstattplätze		
	Betr	Bau	Plan	Betr	Bau	Plan
Baden-Württ.	2 887	511	380	6 420	1 197	1 389
Bayern	5 748	624	568	9 242	928	563
Berlin	1 343	—	—	1 074	—	—
Bremen	416	—	240	477	35	656
Hamburg	1 740	—	72	1 566	—	208
Hessen	2 715	306	210	5 022	274	993
Niedersachsen	4 589	297	817	6 910	534	912
Nordrh.-Westf.	7 530	244	2 713	11 372	524	3 337
Rheinland-Pfalz	1 526	304	30	4 083	757	126
Saarland	629	—	330	819	150	270
Schlesw.-Holst.	2 406	—	805	4 289	168	1 034
BRD	31 529	2 286	6 165	51 274	4 567	9 488

Quelle. Nowak, Helga; a a O., S 28, Tabelle 4.

Eine Zusammenschauf der Tabellen 1, 2 und 3 zeigt, daß Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg im Hinblick auf die Zahl überbetrieblicher Ausbildungsstätten an der Spitze stehen, während die Stadtstaaten ganz hinten liegen, daß aber die Länder Niedersachsen und Hessen stark nachziehen, wenn man die Werkstatt- und Unterrichtsplatzzahl betrachtet. Es wäre zu prüfen, ob letzteres damit erklärt werden kann, daß manche Länder im Vergleich zu anderen zwar eine geringere Zahl an überbetrieblichen Ausbildungsstätten besitzen, dafür aber insgesamt mehr größere überbetriebliche Ausbildungsstätten mit einer entsprechend höheren Kapazität.

Bedenkt man, daß die Berufsschulen, die bisher den größten Teil, nämlich 80 %, der nichthandwerkseigenen („sonstigen“) überbetrieblichen Werkstatt- und Unterrichtsplätze stellten [7], im Zuge der Einführung des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) ihre Plätze mehr und mehr selbst voll nutzen werden und zieht man in Betracht, daß die betriebliche Spezialisierung und/oder Arbeitsteilung und/oder Mechanisierung/Automatisierung und damit die Notwendigkeit wie auch Dauer überbetrieblicher Ergänzungsausbildung zunehmen wird, so fällt die Differenz zwischen den existenten handwerks- und industrieigenen überbetrieblichen Ausbildungsplätzen und ihrem geschätzten Bedarf auf [8].

1975 standen **rd. 30 000** vorhandenen industrie- und handwerkseigenen überbetrieblichen (Werkstatt-)Ausbildungsplätzen (s. Tabelle 2)

- **50 000** im Bildungsgesamtplan für 1975 geforderte Plätze gegenüber [9]; aus Tabelle 2 läßt sich schlüffoltern, daß — zählt man zu diesen 1975 existenten 30 000 Plätzen die rd. 11 000 im Bau und in der Planung befindlichen industrie- und handwerkseigenen überbetrieblichen Ausbildungsplätze hinzu — etwa 1978

- **rd. 41 000** überbetriebliche Plätze in Trägerschaft von Handwerk und Industrie vorhanden sein werden, denen gegenüberstehen.
- **150 000** im Bildungsgesamtplan für 1980 geforderte Plätze [10],
- **50 000** im Stufenplan zu Schwerpunkten der beruflichen Bildung als unterer Grenzwert des Bedarfs für 1978 angegebene Plätze [11] und
- **60 000** vom Heinz-Piest-Institut in einer Bedarfsvorausschätzung errechnete notwendige überbetriebliche Plätze für Handwerk und Industrie [12] bei einer Inanspruchnahme von 6 Wochen im 1. Ausbildungsjahr, 4 Wochen im 2. und 2 Wochen im 3. Ausbildungsjahr [13],
- **140 000** Plätze bei einer Inanspruchnahme von 12 Wochen im 1. Ausbildungsjahr, 8 Wochen im 2. und 4 Wochen im 3. Ausbildungsjahr,
- **240 000** Plätze bei einer Inanspruchnahme von 20 Wochen im 1. Ausbildungsjahr, 12 Wochen im 2. und 8 Wochen im 3. Ausbildungsjahr [14]

Überbetriebliche Ausbildungsstätten sind bisher fast ausschließlich für den Bereich gewerblich-technischer Ausbildungsberufe entstanden; der Hauptanteil überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen entfällt auf die Ausbildungsberufe im Sektor Elektro/Metall. Im kaufmännischen Bereich findet überbetriebliche Ausbildung — in insgesamt relativ schwachem Umfang — in betriebseigenen Scheinfirmen, in Lehrgängen der Industrie- und Handelskammern, in Lehrgängen bestimmter Herstellerfirmen (z. B. für den EDV-Bereich), in Lehrgängen befreundeter und/oder assoziierter Unternehmen, in Lehrgängen beruflicher Schulen (z. B. Buchhändlerschule Frankfurt/Main) u. a. statt.

Nach der vorletzten Bestandsaufnahme überbetrieblicher Ausbildungsstätten des Heinz-Piest-Instituts im Jahre 1972 im Handwerksbereich beträgt die durchschnittliche gegenwärtige Nutzung handwerkseigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten für die Ergänzung der betrieblichen Erstausbildung nur rd. 70 %, das sind ca. 28 Wochen pro Jahr bei einer theoretisch möglichen Nutzungsdauer handwerkseigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten von 40 Wochen pro Jahr; die durchschnittliche jährliche Nutzung nichthandwerkseigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten rd. 45 %, also 18 Wochen pro Jahr [15].

Nach der gleichen Erhebung beträgt der Bundesdurchschnittswert für die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung jedes Auszubildenden im Handwerk in handwerkseigenen überbetrieblichen Ausbildungsstätten 1,8 Wochen pro Jahr [16]; nach den Angaben des BMBW jedoch nur wenige Tage, allenfalls 2 bis höchstens 6 Wochen für die gesamte Ausbildungszeit, und zwar für Lehrgänge in Form von

- kurzen Einführungskursen zu Beginn der Lehrzeit,
- systematischen Lehrgängen im Verlauf der Lehrzeit (z. B. Lehrgänge im Schweißen oder Schmieden) und
- Vorbereitungskursen auf die Abschlußprüfung,

wobei das Schwerpunkt auf der Vermittlung von berufspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen über neue Werkstoffe und Arbeitstechniken liegt [17].

Über die durchschnittliche Dauer der Ausbildung gewerblich Auszubildender in Gemeinschaftslehrwerkstätten liegen bisher noch keine empirischen Ergebnisse vor. In Anlehnung an die Untersuchungsergebnisse der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB) über die Verweilzeit in betrieblichen industriellen Lehrwerkstätten [18] läßt sich jedoch vermuten, daß der Schwerpunkt der Dauer überbetrieblicher Ausbildung pro Auszubildenden und bezogen auf die gesamte Ausbildungszeit in Gemeinschaftslehrwerkstätten erheblich höher liegt als in überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Handwerks

4. Die zahlenmäßige Entwicklung überbetrieblicher Ausbildungsstätten

Während nach der Erhebung des Instituts für Berufserziehung im Handwerk 1951/52 noch von insgesamt 885 überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Handwerks nur 73 — also kaum 10 % — handwerkseigene überbetriebliche Ausbildungsstätten waren und 812 vom Handwerk lediglich genutzte Schulwerkstätten [19], so hat sich dieses Bild doch inzwischen gründlich gewandelt. Die Ergebnisse aus den Erhebungen des Heinz-Piest-Instituts zum Bestand überbetrieblicher Ausbildungsstätten von 1972 und von 1975 zeigen vor allem, daß

- die Zahl handwerkseigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten seit 1951/52 erheblich gestiegen ist, und zwar bis 1972 auf 401; zwischen 1972 und 1975 ist die Zahl allerdings wieder auf 314 abgesunken,
- die Zahl der nichthandwerkseigenen, vom Handwerk genutzten überbetrieblichen Ausbildungsstätten seit 1951/52 stark gesunken ist, und zwar von rd. 800 in 1951/52 auf rd. 470 in 1972 und schließlich 320 in 1975,
- damit seit mindestens 1975 die Zahl handwerkseigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten (314) ungefähr gleich groß ist wie die der nichthandwerkseigenen (320),
- während die Zahl der handwerkseigenen überbetrieblichen Ausbildungsstätten zwischen 1972 und 1975 gesunken ist (von 401 auf 314), die Zahl der Plätze in handwerkseigenen überbetrieblichen Ausbildungsstätten im gleichen Zeitraum bemerkenswert gestiegen ist, und zwar von rd. 19 900 auf rd. 25 500 [20].

Ganz offensichtlich ist also für das Handwerk die Bedeutung überbetrieblicher Ausbildung gewachsen. Das wird deutlich aus dem Anstieg der Zahl handwerkseigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten. Die zwischen 1972 und 1975 sinkende Zahl handwerkseigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten steht dazu nicht im Widerspruch; im Zusammenhang mit dem gleichzeitigen Anwachsen der Werkstattplätze in handwerkseigenen überbetrieblichen Ausbildungsstätten ist sie vielmehr nach Meinung des Heinz-Piest-Instituts als Trend zu größeren Ausbildungsstätten und zur Zusammenlegung mehrerer kleiner zu einer größeren überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Handwerk zu werten [21].

Die Gemeinschaftslehrwerkstätten haben eine ähnliche Entwicklung genommen wie die handwerkseigenen überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Zwischen 1963 und 1971 stieg die Zahl der Gemeinschaftslehrwerkstätten (einschließlich Lehrbauhöfen) von 35 zunächst auf 78, bis 1975 sank sie dann jedoch wieder auf nurmehr 49 [22].

Ob allerdings wie im Bereich des Handwerks damit auch gleichzeitig ein Trend zu größeren Ausbildungsstätten verbunden ist, was sich zeigen müßte in einer gestiegenen Zahl von Werkstattplätzen (und Unterrichtsplätzen) in Gemeinschaftslehrwerkstätten, wäre erst noch zu untersuchen.

5. Die Entwicklung der öffentlichen Finanzierung überbetrieblicher Ausbildungsstätten als Ausdruck zunehmender öffentlicher Verantwortung für die berufliche Bildung

Die Mittel für die Errichtung und Unterhaltung überbetrieblicher Ausbildungsstätten werden sowohl von der freien Wirtschaft und ihren Organisationen als auch von der öffentlichen Hand aufgebracht. Mit den öffentlichen Mitteln werden entweder überbetriebliche Ausbildungsstätten in staatlicher Trägerschaft gebaut und unterhalten (z. B. in der Landwirtschaft) oder überbetriebliche Ausbildungsstätten der freien Wirtschaft bezuschußt. Ein Teil der Zuschüsse dient der Finanzierung von Investitionen (Bau/Ausbau); der andere Teil ist an die Durchführung überbetrieblicher Lehrgänge gekoppelt, soll die laufenden Kosten neu errichteter oder erweiterter überbetrieblicher Ausbildungsstätten decken helfen

und die Nutzung leerstehender überbetrieblicher Ausbildungsstätten fördern.

Die öffentlichen Gelder stammen aus unterschiedlichen Haushaltstiteln, im wesentlichen aus

- der Titelgruppe zur „Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten“ im Ordentlichen Haushalt des BMBW,
- dem Konjunkturprogramm der Bundesregierung vom Dezember 1974,
- dem Rahmenplan zur „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GVW) des Bundes und der Länder,
- den Mitteln zur Zonenrandförderung,
- den Gewerbeförderungsmitteln des Bundes (BMWi) der im Rahmen des ERP-Sondervermögens und der Gewerbeförderungsmittel für das Handwerk,
- den Gewerbe- und Strukturförderungsmitteln der Länder (der Länderwirtschaftsminister),
- den Mitteln von Bund und Ländern für Modellversuche,
- den Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit zur institutionellen Förderung der beruflichen Bildung Nichtbehinderter nach den §§ 50 bis 52 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG),
- den Mitteln von Gemeinden bzw. Gebietskörperschaften [23].

Da Bund und Länder ab 1972 Errichtung und Ausbau überbetrieblicher Ausbildungsstätten zur vordringlichen Maßnahme im Bildungsbereich erklärten [24] und damit die öffentliche Verantwortung für die berufliche Bildung auch in diesem Bereich herausstellten, wäre es von Interesse, verfolgen zu können, wie sich die tatsächliche Mittelvergabe für überbetriebliche Ausbildungsstätten aus den obengenannten Titeln in den letzten Jahren entwickelt hat. Ohne weitere intensive Erhebungen läßt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt dazu lediglich folgendes feststellen:

Während vor 1974 Bau und Ausbau überbetrieblicher Ausbildungsstätten mit nur wenigen Millionen gefördert wurden, zuletzt etwa mit jährlich 8 Millionen DM — und zwar vor allem im Rahmen regionaler Wirtschaftsförderung —, konnte das BMBW von **1974 bis 1976** für Planung, Bau, Ausbau und Unterhaltung überbetrieblicher Ausbildungsstätten insgesamt **260 Mill. DM** bereitstellen [25].

Für **1977 bis 1979** stehen nach der mittelfristigen Finanzplanung von Bund und Ländern lt. Pressemeldungen **340 Mill. DM** zur Forderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten bereit.

Obwohl in der Zeitspanne von 1974 bis 1976 dem BMBW nach eigenen Angaben ca. 200 Förderungsanträge mit einer geschätzten Antragssumme von etwa 300 Mill. DM vorgelegt wurden [26], scheint nach Expertenaussagen die Inanspruchnahme der Mittel nicht befriedigend zu sein:

Erstens wird bemängelt, daß entgegen den vom BMBW gesetzten Prioritäten die strukturschwachen Regionen (Problemregionen) bei der Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten nicht vorrangig berücksichtigt wurden bzw. aus Mangel an Anträgen nicht berücksichtigt werden konnten: zweitens verlangen wohl die Träger eine verstärkte Übernahme von Folgekosten (Unterhaltungskosten) [27]. Beiden Punkten wird im Interesse eines wirksamen Mitteleinsatzes nachgegangen werden müssen.

Daß allerdings der zweite Punkt, eine verstärkte Übernahme der Folgekosten für überbetriebliche Ausbildungsstätten durch den Staat, einen alten Konflikt heraufbeschwören wird, dürfte schon jetzt klar sein: Der Staat wird eine effizientere Kontrolle der durch ihn aufgebrachten Gelder, d. h. der Mittelverwendung fordern — die Träger, soweit sie die Arbeitgeberseite repräsentieren, werden diese Kontrolle ablehnen,

wenn sie über den Verwendungs nachweis hinaus an der alleinigen Entscheidungskompetenz der Träger rüttelt.

1973 hat der BMBW bereits einmal den Versuch gemacht, die Vergabe öffentlicher Gelder zur Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten an neue Kontrollmechanismen zu binden. In den Richtlinien zur Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten wurde die finanzielle Unterstützung durch den BMBW von der Einrichtung eines drittelparitätisch aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Berufsschulvertretern zu bildenden Ausschusses mit weitgehenden Kompetenzen (Festlegung der Ausbildungspläne, Entscheidung über das Lehrgangsprogramm, Kontrolle der Durchführung der Ausbildung, Beteiligungs- und Votorecht bei der Einstellung und Entlassung des Ausbildungspersonals, bei der Aufstellung des Haushaltsplans) abhängig gemacht, 1975 sah sich der BMBW durch die massiven Einwände der Arbeitgeberseite [28] gezwungen, die Entscheidungs- und Kontrollkompetenzen dieses Ausschusses zurückzunehmen; es blieb die bloße Pflicht des Trägers zur Anhörung des Ausschusses [29].

6. Ausblick

Von der inhaltlichen Lösung solcherart Konflikte — die auch in Zukunft mit Notwendigkeit auftreten werden, wenn der Staat als Subventionszahler im Interesse der Bürger Einfluß auf und Kontrolle über die Mittelverwendung verlangen muß und die freie Wirtschaft als Subventionsempfänger im Interesse bestmöglichlicher Ausschöpfung jeglichen Konkurrenzvorteils jede Mittelbindung zunächst ablehnt —, wird es abhängen, ob die seit langem anstehenden quantitativen und qualitativen Probleme überbetrieblicher Ausbildung zielsstrebig und wirksam angefaßt werden können. Wie erste Erfahrungen z. B. in Wolfsburg (Niedersachsen) bestätigen [30], wird nur eine gemeinsame Entscheidungskompetenz und damit auch Verantwortung aller Betroffenen (Ausbildende, Auszubildende, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, öffentliche Hand) für Lerninhalte, Lernmethoden, Ausstattung und Organisation überbetrieblicher Ausbildungsstätten ausreichend motivieren und ausreichende materielle Voraussetzungen dafür bieten, Kernprobleme im Bereich überbetrieblicher Ausbildungsstätten zu bewältigen wie

- die zunehmende Notwendigkeit längerer Ausbildungsschnitte in überbetrieblichen Ausbildungsstätten infolge struktureller Veränderungen mit ihren Implikationen für Arbeits- und Ausbildungsplätze,
- die Klärung der berufspädagogischen Fragen nach optimaler Dauer der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie nach überbetrieblichen Ausbildungsinhalten in Abgrenzung zu Schule und Betrieb (Problematik der Lernortoptimierung),
- die aus der Kompetenzstruktur resultierende mangelnde Abstimmung zwischen Schule, überbetrieblicher Ausbildungsstätte und Betrieb,
- die Finanzierung der Unterhaltungskosten überbetrieblicher Ausbildungsstätten und
- die Frage, wie überbetriebliche Ausbildungsstätten zugleich pädagogisch effizient und betriebswirtschaftlich rentabel arbeiten können.

Anmerkungen

[1] Auf die weiteren Funktionen überbetrieblicher Ausbildungsstätten soll hier nicht eingegangen werden. Vielmehr sei in diesem Zusammenhang auf die Arbeit von Dybowski/Rudolph, „Funktionale Analyse überbetrieblicher Ausbildungsstätten“, verwiesen. In dieser Arbeit werden überbetriebliche Ausbildungsstätten als „multifunktionale“ Bildungsstätten mit vor allem gleichzeitigen Angebot von Erstausbildungmaßnahmen, Umschulungslehrgängen, Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung padagogisch und ökonomisch für sinnvoll und wünschenswert gehalten, vgl. Dybowski, G./Rudolph, H., Funktionale Analyse überbetrieblicher Ausbildungsstätten, Hermann Schroedel Verlag KG, Hannover 1974 (=Schriften zur Berufsforschung (SzB), Bd 25).

- [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 Bildungsstattenträger in Nowak, H. Bestandsanalyse 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 Forderung 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 Bildungsstätten 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.: Bestandserhebung 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 Vorschlage 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 Unterhaltungskosten 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 Forderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten“ vom 19 Sept. 1973 und die „Ergänzenden Bestimmungen im Zuwendungsbereich 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 Marz 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 Teilaspekte 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 Wandlungsercheinungen 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 ausgeglichen 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 Wandlungsercheinungen 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 „Anlagenführer 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

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

1. Einleitung

Im Rahmen von Arbeitsanalysen sollen die empirisch feststellbaren Sachverhalte von Berufstätigkeiten erhoben werden. Bei ihrer Erhebung sollen deswegen vornehmlich Tätigkeiten und Aufgaben, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie evtl. auch die berufliche Bildung festgestellt werden [1]. Anhand dieser Sachverhalte können die Gesamtheit sowie die Veränderungen von Berufstätigkeiten erfaßt und bewertet werden. Das kann dazu dienen, Ähnlichkeiten zwischen verschiedenen Berufsgruppierungen aufzuzeigen, um somit Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu koordinieren bzw. auf praxisrelevante Umschulungswege hinzuweisen. Darüber hinaus können die erhobenen Sachverhalte verwendet werden, um z. B. Informationen zur Curriculumentwicklung zu gewinnen.

Das hier vorgestellte Vorgehen zur Arbeitsanalyse wurde für eine Aufgabenstellung entwickelt, bei der der besondere Bezug zwischen Arbeitsanalysen und Aufstellung eines Grobrahmenlehrplanes zu beachten war. Dies wurde erreicht, indem bereits vorhandene Ausbildungselemente bei der Strukturierung der Berufstätigkeiten verwendet wurden.

2. Probleme bei der Erhebung von Arbeitsanalysen für die Berufsbildung

Bei der Durchführung von Arbeitsanalysen gibt es im wesentlichen zwei Schwierigkeiten. Die erste besteht in der Auswahl der zu untersuchenden Arbeitsplätze, die so erfolgen soll, daß möglichst allgemeingültige Aussagen getroffen werden können; die zweite liegt in dem Vorgehen bei der Arbeitsanalyse, was eine nahezu umfassende Darstellung der Berufstätigkeiten ermöglichen soll.

Die Beschränkung auf eine begrenzte Zahl von Arbeitsplätzen — bei vertretbarem Aufwand können nicht alle untersucht werden — macht Kriterien zu ihrer Auswahl notwendig. Da häufig die Gesamtheit aller Arbeitsplätze eines Berufes nicht bekannt ist und somit auch keine im statistischen Sinne repräsentative Auswahl getroffen werden kann, müssen Informationen herangezogen werden, die eine logisch begründete Auswahl ermöglichen. In dieser methodischen Schwäche liegt aber auch die Chance, daß keine determinierte Fortschreibung der momentanen technisch-ökonomischen Bedingungen erfolgt.

Für Arbeitsanalysen stehen eine Vielzahl von Methoden und Verfahren zur Verfügung [2, 4], die im Rahmen verschiedener Fachdisziplinen — Arbeitswissenschaft, Psychologie und Soziologie — für spezielle Anwendungen entwickelt wurden. Die große Anzahl der arbeitswissenschaftlichen Verfahren ist auf Unterstützung betrieblicher Planungsprozesse ausgerichtet worden. Bei all diesen Verfahren werden hauptsächlich Tätigkeiten bewertet, die auf der Ebene der handwerklichen Fertigkeiten liegen. Will man mit Hilfe dieser Verfahren Hinweise für berufliche Qualifikationen gewinnen, unterstützt man erstens eine Fortschreibung der bestehenden Produktionsbedingungen und zweitens hinterfragt man nicht das äußere Bild der Tätigkeiten; d. h., man berücksichtigt kaum fachübergreifende Beanspruchungen der Arbeitspersonen, da nur Aufgabenbereiche, die durch den technologischen Ablauf vorgegeben sind, durch das Verfahren erfaßt werden können. Auch bei konzeptionellen Vorschlägen zur umfassenden Arbeitsanalyse [6] stehen „mikroskopische“ Betrachtungen im Vordergrund.

„Makroskopische“ Betrachtungen der Arbeitswelt (z. B. [5]) beziehen neben Arbeitsplatzbeobachtungen den gesamten Arbeitszusammenhang in die Betrachtung ein. Solche Untersuchungen wollen eine umfassende Darstellung der gesamten Arbeitswelt geben. Dadurch ist der Genauigkeitsgrad der Vorgehensweise nicht so groß, daß eine umfassende Darstellung der Berufstätigkeiten gegeben werden kann.

Aufbauend auf den Erkenntnissen der Handlungspychologie

wurde eine konzeptionelle Vorgehensweise entwickelt [7], die aus der gesamtgesellschaftlichen Einbettung eines hierarchisch strukturierten Handlungsmodells ein mehrstufiges Vorgehen zur Aufgabenanalyse vorschlägt und Angaben zur Formulierung der aufgabenspezifischen Lernzielhierarchie macht. Das sehr umfangreiche, skizzierte Vorgehen ist jedoch noch nicht realisiert worden.

Das hier vorzustellende Vorgehen enthält sowohl die der arbeitswissenschaftlichen Methodik eigene „mikroskopische“ Vorgehensweise als auch „makroskopische“ Elemente und versucht, indem es die Berufstätigkeiten im Hinblick auf die Entwicklung curricularer Elemente strukturiert, eine umfassende Analyse der Berufstätigkeiten zu geben [3].

3. Instrumentarium zur Arbeitsanalyse im Hinblick auf die Entwicklung curricularer Elemente

Das Instrumentarium soll es ermöglichen, die im Rahmen des Arbeitsprozesses an die Personen gestellten Anforderungen zu erkennen. Dabei sollen nicht nur jene Anforderungen festgestellt werden, die sich allein aufgrund technisch-instrumenteller Fertigkeiten als äußeres Erscheinungsbild voneinander unterscheiden, sondern es soll auch der sozial-kommunikative Bereich einbezogen werden.

Zur Informationsgewinnung und -beurteilung werden mehrere Wege eingeschlagen. Zum einen beobachten und beurteilen die Interviewer den Tätigkeitsbereich des Anlagenführers, zum anderen befragen sie in Form eines Leitfadeninterviews die Arbeitspersonen und die betrieblichen Vorgesetzten. Bei den Personengruppen werden vorher über die Zielsetzung der Beobachtung und Befragung informiert. Während die Beobachtungen der Interviewer sich überwiegend auf die Feststellung der Fertigkeiten und ihren zeitlichen Umfang beziehen, liegt der Schwerpunkt des Leitfadeninterviews auf Fragen, die nicht durch beobachtende Teilnahme am Arbeitsprozeß erfaßt werden können. Der dem Leitfadeninterview zugrunde liegende Fragebogen gliedert sich in mehrere Teile.

Mit dem ersten Teil (Fragen zur Person) wird die Absicht verfolgt, einerseits die bestehenden Barrieren zwischen Interviewen und Interviewer abzubauen und andererseits Auskunft über persönliche Lebensumstände, wie Werdegang und schulische Bildung, sowie über situationsbedingte Gründe, die zur Ausübung des Berufes Anlagenführer führten, zu erhalten. Die Fragen der Tätigkeitsdauer bzw. Einarbeitungs-dauer leiten über zum zweiten Fragenkomplex (Fragen zum planerischen und dispositiven Aufgabenbereich). Dadurch soll der Umfang und die Art der Durchführung bei der Disposition der Elementarfaktoren „Menschliche Arbeitsleistung“, „Betriebsmittel“ und „Werkstoffe“ erfaßt werden.

Der sich anschließende Fragenbereich zum ausführenden Aufgabenbereich soll aufzeigen, wie autonom der „Anlagenführer“ bei der Durchführung seiner Aufgaben ist. Mit dem Fragenbereich zur Kommunikations- und Personalführung wird erhoben, welche Anforderungen an die Arbeitspersonen bezüglich Sozial- und Führungstechniken gestellt werden. Dabei werden insbesondere die Art und Weise von Unterweisungen sowie die Gepflogenheiten der Kommunikation hinterfragt. Der fachspezifisch-technische Wissensstand wird direkt und indirekt erhoben (Vorgesetzte-Ist, Vorgesetzte-Soll und Befragung der Anlagenführer). Dabei wird z. B. unterschieden nach Kenntnissen über den Prozeß, den Aufbau der Anlage usw. Das Leitfadeninterview mit der Arbeitsperson wird abgeschlossen mit der Feststellung der fachübergreifenden Anforderungen, die in Form einer Selbsteinschätzung durch die Anlagenführer erhoben werden. Dieser wird die Einschätzung durch den betrieblichen Vorgesetzten gegenübergestellt.

4. Durchführung der Arbeitsanalysen — dargestellt an ausgewählten Tätigkeiten —

Die Anforderungen an die Anlagenführer wurden in 15 Unternehmen der chemischen Industrie erhoben. Die Anzahl der

untersuchten Arbeitsplätze betrug 36. 22 betriebliche Vorgesetzte wurden befragt. Die Anzahl der zu künftigen Erwartungen befragten Experten betrug 20.

Nach einer Betriebsbesichtigung wurden die zu untersuchenden Arbeitsplätze ausgewählt. Dieselben waren typisch für die Unternehmen bezüglich Komplexität der Anlagen, Anzahl der unterstellten Mitarbeiter und zukünftigem Ausrüstungsstandard. Bei Unternehmen mit einem sehr homogenen Produktionsprogramm und somit einem Anlagenpotential, das nur geringe Unterschiede in den Anforderungen aufweist, wurden zwei Arbeitsplätze untersucht. Bei Unternehmen mit einem Produktionsprogramm und einem Anlagenpotential mit stark unterschiedlichen Anforderungen wurden bis zu fünf Arbeitsplätze ausgewählt.

Aufgrund der Angaben der Arbeitspersonen, der Vorgesetzten und den Beobachtungen der Untersucher ergaben sich die Ausprägungen der Berufstätigkeiten, von denen im folgenden einige zu ihrer Verdeutlichung verkürzt dargestellt werden. Die ausgewählte Darstellung entspricht nicht der Reihenfolge der Fragen im Leitfadeninterview.

4.1. Stellung der Arbeitspersonen innerhalb der Aufbau- und Ablauforganisation

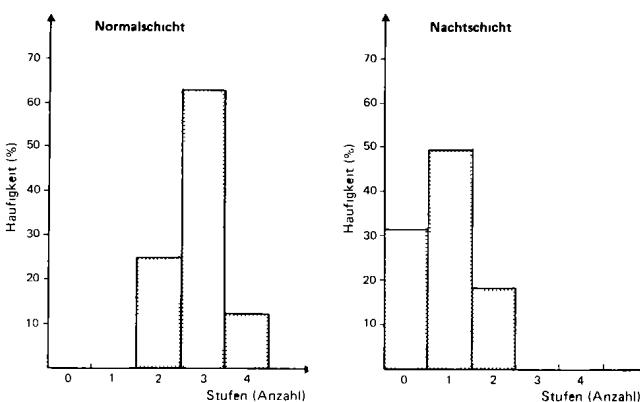
Das Freiheitsfeld der Entscheidungen im Rahmen des Produktionsgeschehens wird wesentlich bestimmt durch die Stellung der Anlagenführer innerhalb der Aufbauorganisation.

Diese kann charakterisiert werden durch:

- Anzahl der hierarchischen Stufen bis zur Betriebsleitung bei Normalschicht,
- Anzahl der übergeordneten besetzten Stufen bei Nachschicht,
- Anzahl der unterstellten Mitarbeiter.

Am deutlichsten zeigt sich die Selbständigkeit und die Verantwortung der Arbeitspersonen an der Situation bei Nachschicht (Bild 1). Daraus ist zu erkennen, daß die Arbeitsper-

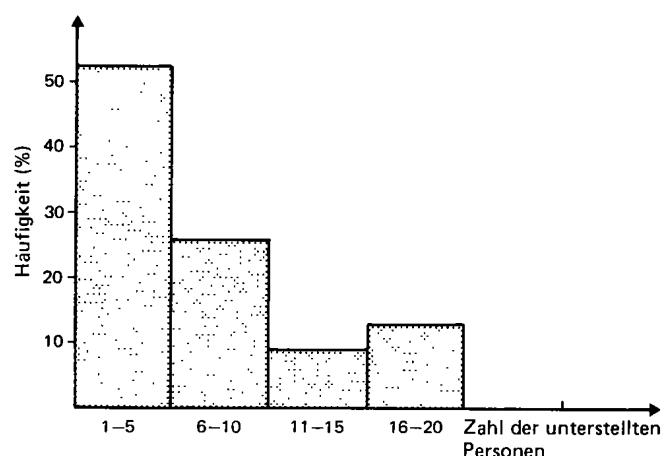
Bild 1: Anzahl der hierarchischen Stufen bis zur Betriebsleitung bei Normalschicht und der übergeordneten besetzten Stufen bei Nachschicht



son weitgehendst oder ganz eigenverantwortlich ihre Tätigkeiten ausführt und zum Teil sogar die höchste Instanz während der Nachschicht ist. Nur bei 20 % der Arbeitsplätze waren zwei übergeordnete Stufen bei Nachschicht besetzt, was ein geringeres Maß an Eigenverantwortlichkeit zur Folge hat. Diese Organisationsform wurde meist in großen Unternehmen angetroffen. Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Anlagenführer häufig die Funktion eines Schichtführers bekleiden. Bei Anlagen, die „rund um die Uhr“ laufen, werden ihre Entscheidungen nur ca. alle 40 Stunden auf allen Hierarchiestufen überprüft.

Der Anlagenführer muß seine Anweisungen gegenüber einer Vielzahl von betrieblichen Mitarbeitern durchsetzen. Er hat

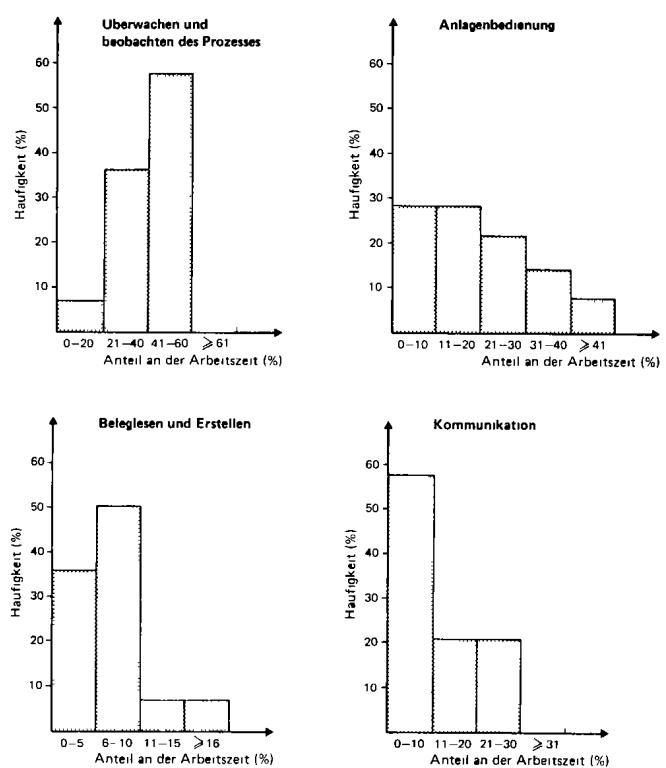
Bild 2: Anzahl der unterstellten Mitarbeiter



ein hohes Maß von Verantwortung gegenüber Personen, da ihm bis zu 20 Mitarbeiter unterstellt waren (Bild 2). Die große Verantwortung wird auch unterstrichen durch die betreuten Sachwerte. Der Mittelwert lag bei 4 Mio. DM und das Maximum bei 15 Mio. DM.

Im Rahmen der Ablauforganisation haben die Arbeitspersonen keine ähnlich ausgeprägte Stellung wie im Rahmen der Aufbauorganisation. Das liegt in der Art der Prozesse begründet. Kontinuierliche und quasikontinuierliche Anlagen, die in chemischen Betrieben eingesetzt werden, haben eine sehr eng umgrenzte Zwecksetzung und können nicht wie z. B. flexible, sehr hoch automatisierte Anlagen der Metallverarbeitung an unterschiedliche Aufgaben angepaßt werden.

Bild 3: Umfang der Tätigkeiten, die sich nach dem äußeren Erscheinungsbild unterscheiden, an der Gesamtarbeitszeit

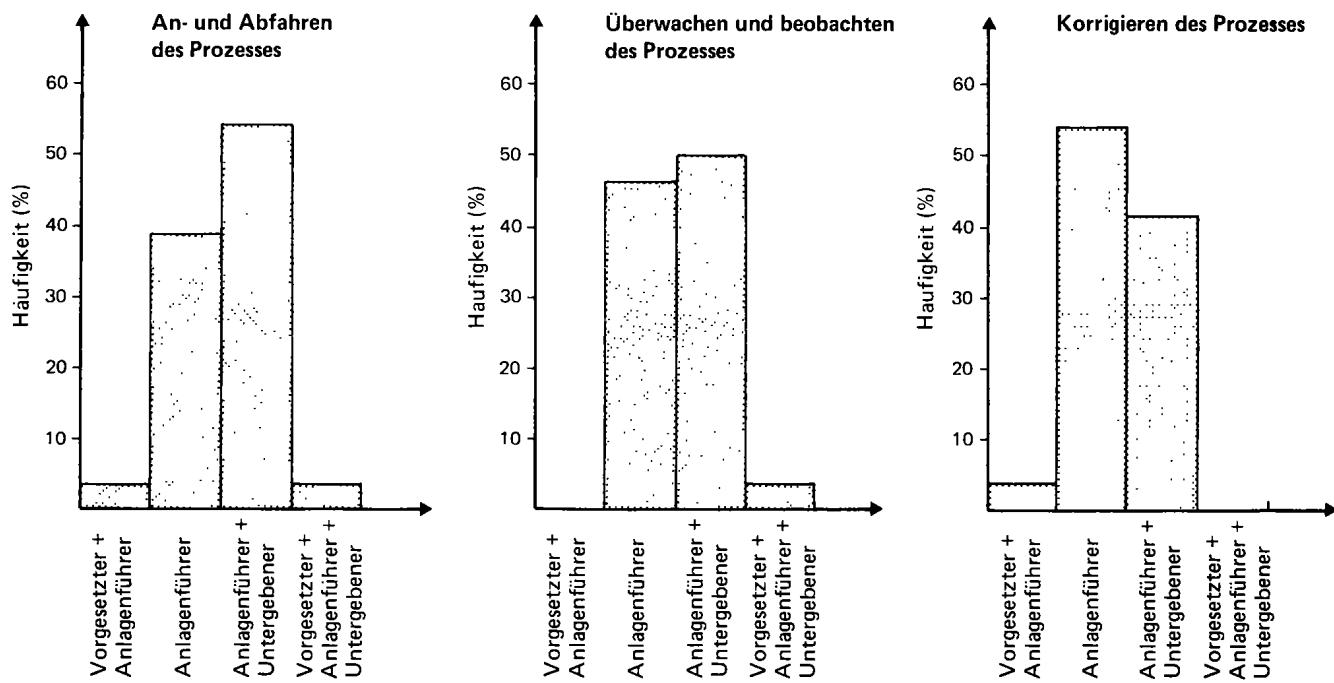


4.2. Analyse der Tätigkeiten, die sich nach dem äußeren Erscheinungsbild unterscheiden

Die Tätigkeiten „Überwachen und Beobachten des Prozesses“, „Anlagenbedienung“, „Lesen und Erstellen von Belegen“, „Kommunikation“ und „Maschinenbeschickung“ können dem äußeren Erscheinungsbild nach unterschieden werden. Aus Bild 3 ist zu ersehen, daß den größten Teil der Tätigkeiten das Überwachen und Beobachten des Prozesses ausmacht. Dies ist eine Tätigkeit, bei der die Arbeitsperson sowohl nervlich und willentlich als auch intellektuell beansprucht wird. Es wird eine situationsgerechte Beurteilung sowie ein schnelles Entscheidungsvermögen unter Berücksichtigung der Gesamtzusammenhänge des Prozesses verlangt. Außerdem müssen die gedanklichen Vorgänge in adäquate Handlungsanweisungen für die Mitarbeiter umge-

gen Reparaturen sowie von Maßnahmen bei Maschinenausfall, zur Zuordnung von Arbeitspersonen zu den Betriebsmitteln und zur Festlegung der Arbeitsreihenfolge sowie zur Unfallverhütung. Das planerische und dispositive Freiheitsfeld der Arbeitspersonen ist vorgegeben durch anlagen- und betriebsspezifische Notwendigkeiten. Es wird erwartet, daß die Anlagenführer kleinere Reparaturen selbst durchführen. Während der Nachschicht haben sie meist zu entscheiden, ob die Reparaturtschlosser, die häufig zu Hause in Bereitschaft sind, eingesetzt werden sollen. Deswegen erfolgt die Planung und Disposition der notwendigen Schritte meist in alleiniger Verantwortung. Bei Normalschicht gibt der Vorgesetzte jedoch häufiger die Anweisungen (s. Bild 5). Fiel die Anlage durch Maschinenschäden aus, so disponierte der Anlagenführer in der Regel selbst.

Bild 4: Zusammenarbeit bei der Ausführung von Tätigkeiten



setzt werden, da der Anlagenführer bei seinen Kontrollen die Anlage nur in schwierigen Situationen selbst bedient. Wichtig ist dabei zu wissen, ob der Anlagenführer diese Tätigkeiten allein durchführt oder ob er dabei auf Weisungen des betrieblichen Vorgesetzten angewiesen ist und ob seine Mitarbeiter für diese Aufgaben miteinsetzt. Da die Kategorie „Anlagenbedienung“ die beiden in der Schwierigkeit unterschiedlichen Tätigkeiten „An- und Abfahren“ sowie „Korrigieren des Prozesses“ zusammenfaßt, wurde für die in Bild 4 dargestellte Zusammenarbeit des Anlagenführers mit Vorgesetzten und Untergebenen die Kategorie Anlagenbedienung entsprechend aufgeteilt. Aus Bild 4 ist zu erkennen, daß Vorgesetzte bei diesen Aktivitäten kaum mitwirken; der Anlagenführer setzt jedoch häufig seine Mitarbeiter ein, was auch wegen der räumlich weit voneinander entfernt angeordneten Bedienungselemente notwendig ist.

Als nächstes stellt sich die Frage, welche weiteren Aufgabenbereiche von den Arbeitspersonen wahrgenommen werden.

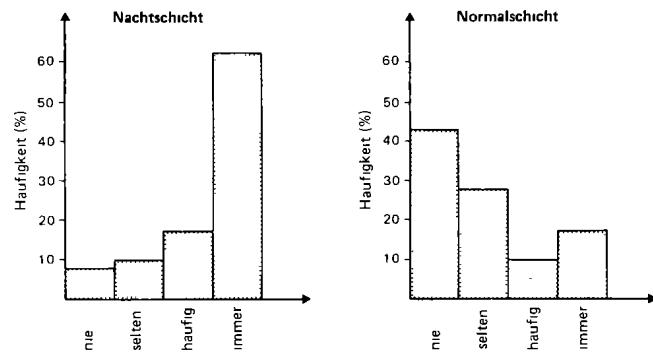
4.3. Ausgewählte Aufgabenbereiche der Anlagenführer

Hier werden einige Aktivitäten aus dem Aufgabenbereich Planung und Disposition skizziert.

Zum Aufgabenbereich Planung und Disposition gehören alle Aktivitäten der Anlagenführer zur Vorbereitung von notwendigen

Reparaturen sowie von Maßnahmen bei Maschinenausfall, zur Zuordnung von Arbeitspersonen zu den Betriebsmitteln und zur Festlegung der Arbeitsreihenfolge sowie zur Unfallverhütung. Das planerische und dispositive Freiheitsfeld der Arbeitspersonen ist vorgegeben durch anlagen- und betriebsspezifische Notwendigkeiten. Es wird erwartet, daß die Anlagenführer kleinere Reparaturen selbst durchführen. Während der Nachschicht haben sie meist zu entscheiden, ob die Reparaturtschlosser, die häufig zu Hause in Bereitschaft sind, eingesetzt werden sollen. Deswegen erfolgt die Planung und Disposition der notwendigen Schritte meist in alleiniger Verantwortung. Bei Normalschicht gibt der Vorgesetzte jedoch häufiger die Anweisungen (s. Bild 5). Fiel die Anlage durch Maschinenschäden aus, so disponierte der Anlagenführer in der Regel selbst.

Bild 5: Planung und Disposition von Reparaturen bei Nacht- und Normalschicht



der Aufstellung des Schichtplanes berücksichtigt werden. Kurzfristige Personaldispositionen hat er zu treffen, wenn durch Krankheit die Zusammensetzung des Schichtpersonals verändert wird.

4.4. Erfassung des fachspezifisch-technischen Wissensstandes und der fachübergreifenden Anforderungen

Die Erfassung erfolgt mit Hilfe einer fünfstufigen Skala (sehr groß/groß/mittel/gering/keine). Dieser relativ-qualitativen Be-

Bild 6: Kenntnisstand der Anlagenführer über „Aufbau der Anlagen“

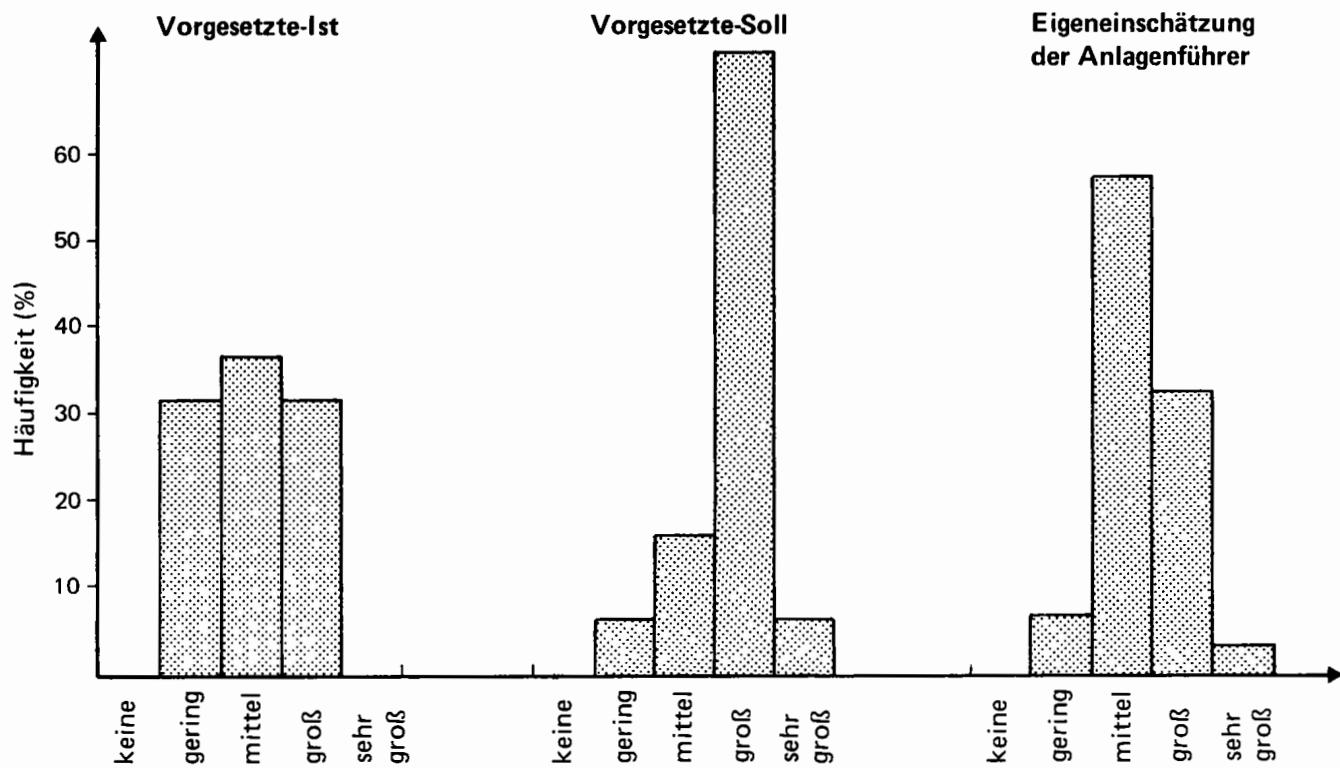
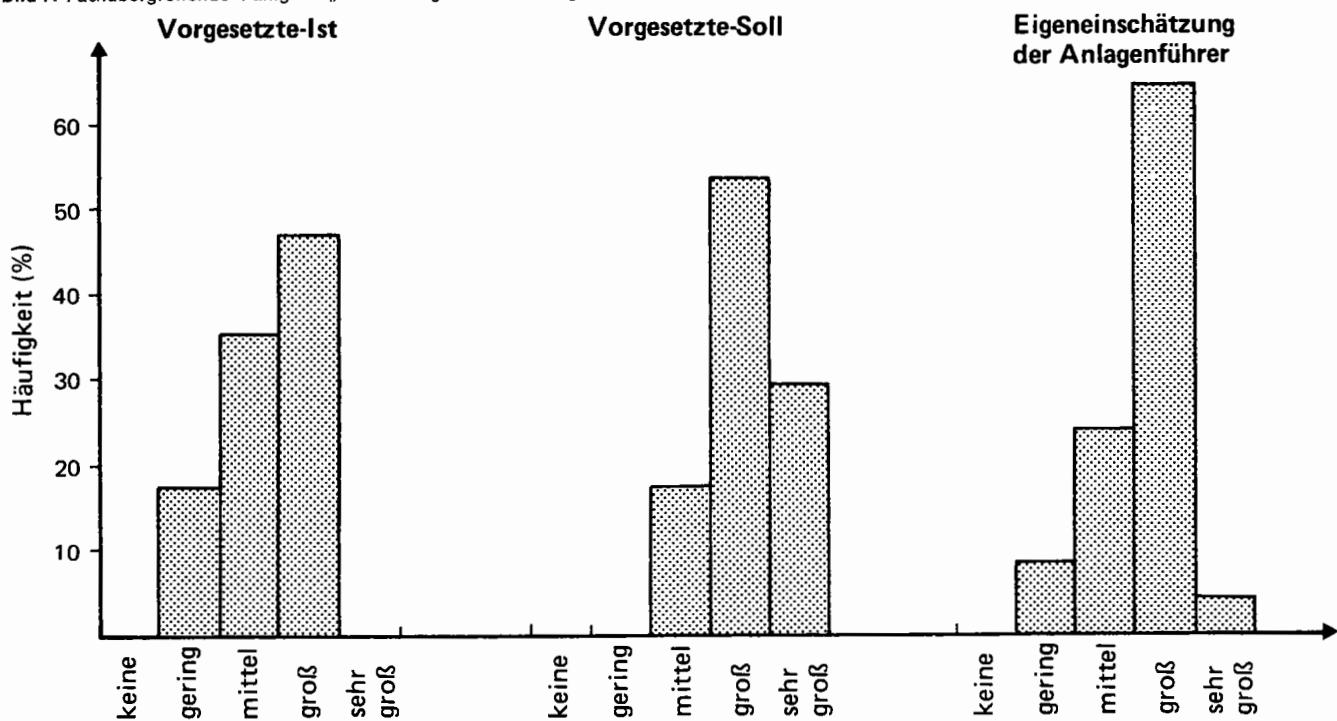


Bild 7: Fachübergreifende Fähigkeit „Selbständigkeit“ der Anlagenführer



wertung war für die einzelnen Wissenskategorien eine jeweils entsprechende absolut-qualitative Bewertung überlagert. Für die Wissenskategorie „Kenntnisstand über den Aufbau von Anlagen“ sah diese Zuordnung z. B. wie folgt aus:	
keine Kenntnisse	sehr geringe Kenntnisse
geringe Kenntnisse	grobe, unzusammenhängende Kenntnisse über die Wirkungsweise von Anlagenteilen
mittlere Kenntnisse	umfassende Kenntnisse über die Wirkungsweise der einzelnen Anlagenteile
große Kenntnisse	Kenntnisse über die Arbeitsweise der Gesamtanlage als ein zusammenhängendes System
sehr große Kenntnisse	Kenntnisse über die Arbeitsweise, die Energiebilanz und die anlagenspezifische Reaktionsführung des Gesamtsystems.

Im Bild 6 ist die Ausprägung der Häufigkeit für diese Wissenskategorie aufgezeigt. Daran ist abzulesen, daß die Standardabweichung der von den betrieblichen Vorgesetzten abgegebenen Einschätzungen dieser „Kenntnis-Soll-Werte“ geringer ist als die der „Kenntnis-Ist-Werte“. Das läßt sich darauf zurückführen, daß bei der Einschätzung der Ist-Werte von realen Personen ausgegangen wird, bei der Einschätzung der Soll-Werte hingegen von einem idealtypischen Aufgabenträger. Die Eigeneinschätzung durch die Anlagenführer deckt sich im Mittel mit der Ist-Einschätzung durch die Vorgesetzten.

Für die anderen befragten Kategorien wie z. B. „Kenntnisstand über Meß- und Regelungstechnik“ ergaben sich ähnliche Sachverhalte, d. h., die Werte durch die Befragung der Anlagenführer und die Ist-Werte „Einschätzung durch die Vorgesetzten“ deckten sich annähernd. Grundsätzlich lagen die Soll-Vorstellungen der Vorgesetzten meist höher als der Ist-Zustand.

Die Eigeneinschätzungen der fachübergreifenden Fähigkeiten (Selbstständigkeit, Verantwortung, Zuverlässigkeit, Anpassungsfähigkeit und Konzentration) durch die Anlagenführer liegt deutlich höher als die Einschätzung dieser Fähigkeiten durch die betrieblichen Vorgesetzten. Für die fachübergreifenden Fähigkeiten wird im Mittel von den Vorgesetzten eine Anhebung dieser von mittel auf groß erwartet. Die Arbeitsperson soll z. B. in der Lage sein, noch selbstständiger zu handeln als bisher (Bild 7). Sie soll nicht nur fähig sein, die technischen Probleme am Arbeitsplatz (mittel) sondern auch die organisatorischen und personenbedingten Schwierigkeiten weitgehend eigenverantwortlich zu lösen (groß).

5. Anmerkungen zur Verwertung der Erkenntnisse in einem Grobrahmenlehrplan

Zusammenfassend läßt sich die Berufstätigkeit des Anlagenführers wie folgt beschreiben:

Die Arbeitsperson nimmt Funktionen im Bereich zwischen Disposition und Ausführung wahr. Sie ist in dem ihr zugewiesenen Aufgabenbereich für die Durchsetzung der von den Führungskräften aufgestellten Planungen verantwortlich. Dazu muß sie kurzfristig sowohl Dispositionen im personellen Bereich als auch im Bereich der Produktionsmittel und Einsatzstoffe vornehmen. Die Vorstellungen hat sie in Handlungsanweisungen für die unterstellten betrieblichen Mitarbeiter umzusetzen.

Das Richtziel ließe sich daraus wie folgt formulieren: „Der Teilnehmer soll die Fähigkeit zur Realisierung der geplanten Produktion erwerben. Dazu soll er kurzfristig sowohl Dispositionen im personellen Bereich als auch beim Einsatz von Prozeßanlagen in dem von ihm selbstständig geführten Aufgabenbereich realisieren können.“

Bei der Ausführung seiner Arbeit muß er die Elementarfaktoren „Werkstoffe“, „Betriebsmittel“ und „Menschliche Arbeitsleistung“ unter Berücksichtigung der gesetzlichen, organisatorischen und energetischen Randbedingungen möglichst wirtschaftlich kombinieren. Das setzt Kenntnisse über die Grundlagen der Prozesse und über den Aufbau der Betriebsmittel voraus. Daraus lassen sich die vier Groblernziele ableiten:

- Beherrschung des prozeßbedingten Grundlagenwissens,
- Kenntnisse über den Aufbau und Einsatz von Prozeßanlagen,
- Wissen um die Bestimmungsgrößen der menschlichen Arbeitsentfaltung und
- Kenntnisse der gesetzlichen, organisatorischen, wirtschaftlichen und energetischen Voraussetzungen zur Kombination der Elementarfaktoren.

Entsprechend dieser vier Groblernziele sollte der Grobrahmenlehrplan auch in die vier Gruppierungen Grundlagen, Fachtheorie, Mitarbeiterführung und Betriebstechnik aufgegliedert werden.

Aufgrund der Analyse gegenwärtiger Rahmenlehrpläne ist eine Zuordnung in folgendem Sinne vorstellbar:

Im Block „Grundlagen“ sind die Fächer Mathematik, Physik und Chemie vertreten. Hier sollen einerseits die Wiederholung von schon lange bekanntem Wissen erfolgen und andererseits so umfangreiche Kenntnisse vermittelt werden, daß die Anlagenführer nicht nur punktuelle Kenntnisse über den chemischen und physikalischen Prozeß haben. Sie sollen in der betrieblichen Realität die Vorgänge über den ganzen Prozeß erfassen können. Diese Kenntnisse sind auch Voraussetzung für den Block „Fachtheorie“. Dieser besteht aus Verfahrenstechnik, Maschinen- und Apparatekunde, Werkstoffkunde und Meß- und Regelungstechnik. Der Block soll so aufgebaut sein, daß vertiefte Kenntnisse über den Aufbau und die Wirkungsweise von Elementen und Anlagen vorhanden sind. Dabei ist besonderer Wert auf das Zusammenwirken von Komponenten zu legen, so daß Prozeßanlagen als zusammenhängende Systeme betrachtet werden können. Das dritte Groblernziel „Mitarbeiterführung“ soll mit Hilfe der Fächer Arbeits- und Sozialrecht, Ergonomie, Mitarbeiterführung und Arbeitspädagogik vermittelt werden. Die im Rahmen dieser Fächerkombination vermittelten Inhalte sollen helfen, daß die Anlagenführer die personenbedingten Schwierigkeiten in der Produktion selbst lösen können. Dadurch wird die Selbstständigkeit und Anpassungsfähigkeit erhöht. Das soll auch mit den im vierten Block „Betriebstechnik“ vermittelten Fächern erreicht werden. Anhand der Fächer Sicherheitswesen, Arbeitstechnik, Kostenrechnung und Energietechnik soll deutlich gemacht werden, wie man bei organisatorischen Schwierigkeiten und Veränderungen angemessen reagieren kann.

Anmerkungen

- [1] Autorengemeinschaft: Qualifikations- und Arbeitsanalyse. Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7 (1974) 2, S. 164—189
- [2] Boehm, U.; Mende, M.; Riecker, P.; Schuchardt, W.: Qualifikationsstruktur und berufliche Curricula. Schriften zur Berufsbildungsforschung 20. Hermann Schroedel Verlag KG, Hannover 1974.
- [3] Fröhner, K.-D.: Qualitative und quantitative Bedarfsanalyse des Berufes Anlagenführer. Untersuchung im Auftrag des BMBW, 1977.
- [4] Hackstein, R.; Kaiser, M.; Luxem, E.: Ein Kategorienschema zur Kennzeichnung der Tätigkeiten gewerblicher Arbeitnehmer in der Industrie. Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1975) 2, S. 149—163
- [5] Kern, H.; Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Europäische Verlagsanstalt Frankfurt 1970.
- [6] Kirchner, J.-H.; Rohmert, W.; Volpert, W.; Pornschlegel, H.; Schrick, G.: Arbeitswissenschaftliche Studien zur Berufsbildungsforschung. Schriften zur Berufsbildungsforschung 3. Hermann Schroedel Verlag KG, Hannover 1973
- [7] Volpert, W.: Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung. Pahl — Rugenstein-Verlag, Köln 1974.

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Oskar Hecker und Christian Wehner

Auswahl von Unterrichtsmedien mit Hilfe der MEDIENBANK des BIBB

Seit Anfang 1977 steht die MEDIENBANK des BIBB für Anfragen zur Verfügung [1]. In der MEDIENBANK sind z. Z. Daten über ca. 1700 Unterrichtsmedien/Ausbildungsmittel wie z. B. Videoprogramme, Dia-Reihen, Buchprogramme und Arbeitstransparente gespeichert. Erfäßt wurden bisher überwiegend Unterrichtsmedien der Berufsfelder Elektrotechnik, Metall sowie Wirtschaft und Verwaltung. Die Daten der MEDIENBANK werden über Veröffentlichungen wie z. B. berufsfeldbezogene Medienkataloge, Titellisten und Dokumentationskarten sowie mit Hilfe von Anfragekarten Ausbildern, Lehrern und anderen interessierten Personen zur Verfügung gestellt.

1. Die Auswahl von Unterrichtsmedien

Für die Ausbildung in Betrieb und Schule hat die Auswahl geeigneter Unterrichtsmedien zur Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung eine entscheidende Auswirkung auf die Effizienz des Lernprozesses.

Bei dem derzeitigen Angebot an audiovisuellen Unterrichtsmedien ist es für den einzelnen Ausbilder oder Lehrer aber nahezu unmöglich, sich z. B. mit Hilfe der üblichen Herstellerprospekte gezielt ein für seine Unterrichtssituation geeignetes Unterrichtsmedium auszusuchen.

Wenn ein Ausbilder oder Lehrer Unterrichtsmedien — in Form von Einzelmedien oder als Medienverbundsysteme — in seinen Unterricht integrieren will, so muß er den umständlichen Weg der Auswahl über Prospekte, Medienkataloge und Landesbildstellen gehen. Die Auswahl eines Mediums wird dadurch erschwert, daß die Beschreibungen der einzelnen Medien nicht vergleichbar sind, und die Anzahl der angegebenen Daten oft nicht ausreicht, das Medium in eine präzise Unterrichtssituation einzuplanen. Zusätzlich wird er mit der Schwierigkeit konfrontiert, daß aus der Beschreibung der Unterrichtsmedien oft nicht hervorgeht, ob sie für die berufliche Bildung geeignet sind.

Neben einer langen Anlaufzeit kostet diese Form der Auswahl viel Zeit und Arbeit und führt dazu, daß meist nur die Unterrichtsmedien eingesetzt werden, die schon in irgendeiner Form bekannt oder vorhanden sind.

2. Der Einsatz der MEDIENBANK des BIBB bei der Beschaffung von Unterrichtsmedien

Durch den Aufbau und den Betrieb der MEDIENBANK des BIBB wird versucht, den Ausbildern und Lehrern den Prozeß der Auswahl und Beschaffung von Unterrichtsmedien zu erleichtern und ihn dabei auch noch zu effektivieren.

Die MEDIENBANK

- ist eine **zentrale Anlaufstelle** für Medienwünsche im Bereich der beruflichen Bildung und erspart zeitraubende Informationssuche an mehreren Stellen;
- gibt eine **umfassende Übersicht** über alle vorhandenen Unterrichtsmedien im Bereich der beruflichen Bildung;

- hat eine **Fülle von Daten** (ca. 60) je Unterrichtsmedium gespeichert, so daß die jeweiligen Unterrichtsmedien so ausreichend beschrieben sind, daß sie vom Ausbilder oder Lehrer gezielt in die jeweilige Unterrichtssituation eingepaßt werden können;
- beschreibt alle Medien im **gleichen Raster**, so daß ein Vergleich unterschiedlicher Präsentationsformen möglich ist.

Die Kommunikation mit der MEDIENBANK erfolgt entweder direkt über Anfragen mit Hilfe einer Anfragekarte oder eines Telefonanrufes oder indirekt über die Auswahl geeigneter Unterrichtsmedien anhand einer der berufsfeldbezogenen Kataloge oder Titellisten [2].

Die Anfragekarte

Die Anfragekarte kann beim BIBB angefordert werden. Eine Anfrage kann jedoch auch formlos gestellt werden, sie sollte aber genügend beschreibende Daten für das gewünschte Unterrichtsmedium enthalten.

In die Anfragekarte können in sieben Feldern das Unterrichtsmedium spezifizierende Daten eingetragen werden (Abbildung 1). Die Eintragungen können frei erfolgen, zur besseren Orientierung des Anfragenden sind jedoch zu jedem Feld eine Reihe von Begriffen und Hinweisen vorgegeben, die im folgenden aufgeführt sind.

Berufsfeld (Feld 1):

Wirtschaft und Verwaltung; Metall; Elektrotechnik; Bau und Holz; Textil und Bekleidung; Chemie, Physik, Biologie; Druck und Papier; Farb- und Raumgestaltung; Gesundheits- und Körperpflege; Ernährung und Hauswirtschaft; Landwirtschaft.

Beruf (Feld 2):

Wenn möglich, den Ausbildungsberuf angeben.

Fachgebiet/Teilgebiet (Feld 3):

Elektrotechnik: Grundlagen; Energietechnik, Nachrichtentechnik, Nachrichtenelektronik, Meß- und Regelungstechnik; Elektrochemie

Metall: Meßtechnik, Werkstofftechnik; Fertigungstechnik; Maschinen-technik; Steuerungstechnik, Technisches Zeichnen; Technische Mathe-matik

Datenverarbeitung: Grundlagen; Hardware; Betriebssysteme, Program-miersprachen, Software, Organisation

Druckereiwesen: Grundlagen, Druckvorlagenherstellung; Druckformher-stellung, Satzherstellung, Druck; Druckverarbeitung

Bauwesen: Grundlagen; Planung; Konstruktion; Statik; Vermessungs-technik; Innenausbau, Rohbauausführung

Betriebswirtschaft: Grundlagen, Organisation, Rechtswesen, Steuern, Finanzierung, Rechnungswesen, Beschaffung; Lagerhaltung; Produktion; Absatz; Marktforschung

Textil: Grundlagen, Spinnereitechnik, Webtechnik, Maschentechnik; Textilveredelung

Naturwissenschaften: Mathematik, Physik, Chemie, Biologie; Pharma-cie, Verfahrenstechnik

Allgemeines: Volkswirtschaftslehre; Fremdsprachen; Führungstechniken; Rhetorik; Kommunikationstechnik; Padagogik; Psychologie; Arbeits-schutz, Verkaufsschulung; Schriftverkehr

Bildungsstufe (Feld 4):

Allgemeinbildung, Grundausbildung; Fachausbildung, Anpassungs-weiterbildung; Aufstiegsweiterbildung; Umschulung

Medium (Feld 5):

Buchprogramm, Tonbildschau; Programmierte Übung; Computerprogramm; Film, Arbeitstransparenz; Videoprogramm; Diareihe.

Schlagworte (Feld 6):

Eintrag von Begriffen, die das Unterrichtsmedium inhaltlich beschreiben.

Sonstige Bemerkungen und Hinweise (Feld 7):

Je Unterrichtsmedium werden maximal 60 Einzelangaben erhoben, von denen 6 für die Anfrage aufgeführt sind. Für weitere detaillierte Angaben des Medienwunsches steht dieses Feld zur Verfügung. Außerdem können in diesem Feld sonstige Wünsche, Hinweise, Anregungen eingetragen werden.

Bei der Anfragekarte müssen nicht alle Felder ausgefüllt sein. Die Anfragekarte wird im BIBB im on-line-Dialog als Suchanfrage für den Rechner umformuliert und führt entweder zu den gewünschten Unterrichtsmedien oder es stellt sich heraus, daß keine geeigneten Unterrichtsmedien vorhanden sind.

Am Beispiel der ausgefüllten Anfragekarte in Abbildung 1 soll ein solcher Suchprozeß dargestellt werden.

Als Suchfrage werden folgende Begriffe eingegeben:

- Elektrotechnik (aus Feld 1)
- Elektromechaniker (aus Feld 2)
- Elektrochemie (aus Feld 3)
- Grundausbildung (aus Feld 4)
- Buchprogramm oder Tonbildschau (aus Feld 5)

Der Suchprozeß ergibt sieben Unterrichtsmedien, für die die eingegebenen Sachbegriffe zulassen:

1. Titel: Primärelemente
Medium: Buchprogramm
2. Titel: Aufbau und Wirkungsweise von Brennstoffzellen
Medium: Buchprogramm
3. Titel: Trockenelemente
Medium: Buchprogramm
4. Titel: Aufbau der Materie
Medium: Buchprogramm
5. Titel: Einführung in den Galvanismus
Medium: Buchprogramm
6. Titel: Strom in Flüssigkeiten
Medium: Tonbildschau
7. Titel: Elektrochemische Spannungsreihe
Medium: Buchprogramm

Da in Feld 6 als zusätzliche Angabe noch der Begriff „Primärelement“ und in Feld 7 der Hinweis gegeben wird, daß Buchprogramme gewünscht sind, kann der Suchprozeß weiter eingeengt werden. Er führt jetzt nur noch auf zwei Unterrichtsmedien, die relevant sind:

1. Dokumentations-Nr.: 0310015
Titel: Primärelemente
Untertitel: Lehrprogramme Elektrotechnik
Reihe 1 Gleichstromtechnik
Band 5
Medium: Buchprogramm
Sachregister: Primärelement
Aufbau
Wirkungsweise
Leclanché-Element
Polarisation
Elektrochemie
2. Dokumentations-Nr.: 0310119
Titel: Aufbau und Wirkungsweise von Brennstoffzellen
Untertitel: Siemens-Lehrprogramme, PU 39
Medium: Buchprogramm
Sachregister: Brennstoffzelle
Aufbau
Wirkungsweise

Die Dokumentationskarte

Zur Verdeutlichung, welche Daten über ein bestimmtes Unterrichtsmedium gespeichert werden, ist die Dokumentationskarte für das erste gefundene Unterrichtsmedium dargestellt (Abbildung 2). Zu den gefundenen Unterrichtsmedien werden dem Anfrager die betreffenden Dokumentationskarten zugesandt und er kann aufgrund der Daten entscheiden, welches Unterrichtsmedium er einsetzen möchte [3].

Periodika der MEDIENBANK

Aus den Daten der MEDIENBANK werden folgende Veröffentlichungen publiziert [3]:

1. Medien-Gesamttitelliste
In der Medien-Gesamttitelliste sind alle bisher in der MEDIENBANK abgespeicherten Unterrichtsmedien/Ausbildungsmittel (ca. 1700) — nach Berufsfeld und Medienart gegliedert — aufgeführt. Pro Medium werden Titel, Untertitel, Hersteller und inhaltliche Begriffe angegeben. Diese kürzeste Darstellung des MEDIENBANK-Angebotes erscheint jährlich.
2. Berufsfeldbezogene Medienbeschreibungen
Die berufsfeldbezogenen Medienbeschreibungen stellen in ausführlicher Form die gespeicherten Medien eines Berufsfeldes dar. Jedes Medium wird auf einer Doppelseite beschrieben. Der Detailierungsgrad ermöglicht es dem Benutzer, das für seine Unterrichtssituation geeignete Medium zu ermitteln. Die Überarbeitung soll im jährlichen Turnus erfolgen.
3. Berufsfeldbezogene Titellisten
Die berufsfeldbezogenen Titellisten sind eine Kurzinformation des jeweiligen Berufsfeldes. Neben Titel, Untertitel und Hersteller je Medium ermöglicht ein umfangreiches Sachregister eine Zuordnung zu den Medien.

Im September sind neben der Medien-Gesamttitelliste die Periodika für das Berufsfeld Elektrotechnik erschienen. Anfang 1978 erscheinen die Periodika für die Berufsfelder Metall sowie Wirtschaft und Verwaltung.

Buchprogramm**Elektrotechnik ○ Grundlagen, Elektrochemie ○ Gleichstrom**

Titel: Primärelemente

Untertitel: Lehrprogramme Elektrotechnik, Reihe 1 Gleichstromtechnik, Band 5

Adressatenangaben:

Adressatengruppengröße: Einzellerner

Berufsgruppe: Elektriker, Chemiearbeiter

Zielgruppe: TECHNIK, Auszubildende

Bildungsjahr: 1. Ausbildungsjahr

Bildungsstufe: Grundausbildung, Umschulung

Mit dem Lehrprogramm kann der folgende Schul-/Ausbildungsabschluß angestrebt werden: Facharbeiterprüfung, Gesellen-/Gehilfenprüfung.

Vorkenntnisse, Lernziele, Inhaltsangabe:

Vorkenntnisse: Grundkenntnisse der Elektrochemie - Strom in Flüssigkeiten

Lernziele: Nach dem Durcharbeiten des Lehrprogramms kann der Adressat.

1. angeben, daß Trockenbatterien Primärelemente sind, die nach der Entladung unbrauchbar geworden sind;
2. die zum Aufbau einer Trockenbatterie (Braunsteinelement) verwendeten Materialien in eine vorgegebene Skizze eintragen;
3. die Nennspannung einer Trockenbatterie, die aus einer Zelle besteht, mit 1,5 V angeben;
4. angeben, daß sich stahlummantelte Zellen durch besonders lange Lagerzeit auszeichnen, ohne daß ein nennenswerter Kapazitätsverlust eintritt;
5. größere Entladestromstärken einer kleineren entnehmbaren Kapazität zuordnen;
6. einer tiefen Umgebungstemperatur (unter + 20 °C) eine kleinere entnehmbare Kapazität zuordnen;

- 7 die Bildung von Wasserstoff an der positiven Elektrode eines Primärelements als elektrolytische Polarisation bezeichnen;
 8 angeben, daß durch die elektrolytische Polarisation die Stromabgabe ohne Gegenmaßnahmen nach kurzer Zeit unterbunden wird;
 9. als Depolarisator für die üblichen Trockenbatterien Braunstein nennen,
 10 der Trockenbatterie in Segmentausführung die höchste Strombelastbarkeit gegenüber der klassischen Bauweise und der mit paratigem Elektrolytträger zuordnen

Angaben zur Programmstruktur:

1 Lerneinheit, 36 Lernschritte, 84 Bilder/Abbildungen, 2 schriftliche Arbeitsaufträge, 6 Zusatzaufträge

Programmierart. verzweigt

Endtest: 1 Aufgabe

Bearbeitungszeit: 45 bis 60 min

Zusätzliches Material:

Begleitheft: DM 18,— Arbeitsheft: DM 5,—

Notwendige Hilfsmittel: Arbeitsheft 2, Lehrprogramme, Reihe 1 Gleichstrom, Bestellnummer 38 718 (Beuth), 91 907 (Schroedel)

Wünschenswerte Hilfsmittel: Begleitheft 2, Lehrprogramme, Reihe 1 Gleichstrom, Bestellnummer 38 720 (Beuth), 91 909 (Schroedel)

Bibliographische Angaben:

Autor: Filler, G.

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin

Vertrieb: Beuth Vertrieb GmbH, Berlin, Schroedel Verlag KG, Hannover

Bestellnummer: 3-410-38704-8 (Beuth), 3-507-91905-2 (Schroedel) Preis: DM 18,—

1973 (1. Ausgabe), 36 Seiten Auflagenhöhe: 5000 Exempl. Format: 21×43×25 cm

Druckart. vierfarbig — farbig

Buchbinderische Verarbeitung: Klebebindung (Lumbeck/Broschur) Umschlag Karton — Lackiert

Kontext (Vor-, Gleich-, Nachlaufprogramme):

Buchprogramm: 1/13 Strom in Flüssigkeiten, V

Tonbildschau: 2/15 Primärelemente, G

Programmierte Übung: 3/15 Primärelemente, N

Bemerkungen:

Dieses Lehrprogramm stammt aus dem komplexen Lehrsystem Elektrotechnik/Elektronik, Reihe 1 Gleichstrom

Das Lehrprogramm ist mit 2 weiteren Lehrprogrammen in einem Band zusammengefaßt

Zum komplexen Lehrsystem gehören Lehrprogramme in Buchform und Tonbildungsaufstellung mit dazugehörigen Arbeits- und Begleitheften, Tonfilmstreifen sowie programmierte Übungen mit Arbeits- und Begleitheften.

Abbildung 1: Ausgefüllte Anfragekarte

MEDIENBANK Anfragekarte

Auskunfts- und Informationssystem über Unterrichtsmethoden der beruflichen Bildung

!!!! Bitte vor dem Ausfüllen erst die Hinweise auf dem unteren Teil der Anfragekarte beachten!!!!
und wenn möglich, die dort vorgegebenen Begriffe verwenden!!!!

1 Berufsfeld	Elektrotechnik
2 Beruf	Elektromechaniker
3 Fachgebiet / Teilgebiet	Elektrochemie
4 Bildungsstufe	Grundausbildung
5 Medium	Buchprogramm oder Tonbildschau
6 Schlagworte (Stichworte, Schlüsselbegriffe)	Elektrochemie (Primärelemente)

Abbildung 2: Dokumentationskarte

<p>Absender: <u>Klaus Meyer</u> <u>Bremervörstr. 3</u> <u>1000 Berlin 30</u></p>	
<p>Beruf: <u>Studienrat</u></p>	
<p>7 Sonstige Bemerkungen oder Hinweise <i>Wenn Buchprogramm vorhanden, bitte vorrangig behandeln.</i></p>	
<p>Bundesinstitut für Berufsbildung — MEDIENBANK — Fehrbelliner Platz 3 1000 BERLIN 31</p>	

hier abtrennen

Auskunft: BIBB-Hauptabteilung F 5, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Telefon (030) 8 68 33 11

Stand: 30. 4. 1976

Anmerkungen

[1] Vgl. hierzu u.a.: Hecker, Oskar und Wehner, Christian Die MEDIENBANK des BIBB — Auskunfts- und Informationssystem über Unterrichtsmethoden der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6. Jahrgang (1977), Heft 2, Seite 10—14

[2] Bei telefonischem Anruf wird im BIBB eine Anfragekarte ausgefüllt und die Bearbeitung erfolgt analog. Anfragekarten sind dieser Ausgabe der BWP beigelegt.

[3] Anfragen an die MEDIENBANK sind z.Z. kostenlos. Der Preis für die Periodika der MEDIENBANK beträgt DM 10,—.

Heinrich Tillmann

Zur situationsgerechten Regelung beruflicher Weiterbildung

Der Bund steht seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes, das ihm die Kompetenz zum Erlaß von Fortbildungsordnungen übertrug, vor der Frage, wie diese Ordnungsinstrumente für eine effektive Regelung der beruflichen Weiterbildung einzusetzen sind. Die Effektivität sollte daran gemessen werden, wie weit

- die mit der Regelung verfolgten Ziele der Vergleichbarkeit, der Vereinheitlichung und der Einordnung von Abschlüssen in ein „durchlässiges“ Gesamtsystem erreicht werden,
- die durch Fortbildungsordnungen geregelten Abschlüsse „verwertbar“ sind und

- die in den geregelten Maßnahmen faktisch erworbenen Qualifikationen tatsächlich den mit der Regelung beabsichtigten Qualifikationszielen entsprechen.

Die beiden letztgenannten Effektivitätsmaßstäbe sind nicht identisch, da die Verwertung von Abschlüssen in Tarifverträgen, Laufbahnen etc. häufig nur formal an einen Abschluß gebunden ist [1].

Die zentrale These der folgenden Ausführungen lautet:

Die genannten Kriterien der Effektivität von Fortbildungsordnungen sind nur dann zu erfüllen, wenn neben dem Erlass von Rechtsverordnungen geeignete Zusatzmaßnahmen getroffen werden, die aus den typischen Merkmalen der Regelungssituation des Verordnungsgabers Bund abzuleiten sind.

1. Regelungssituation des Bundes

Die Erfahrungen, die bisher in Ordnungsprojekten des BIBB gesammelt wurden [2], ergeben folgende wesentlichen Charakteristika der Regelungssituation des Bundes in der beruflichen Weiterbildung:

1.1 Fortbildungsordnungen besitzen zwangsläufig einen relativ hohen Allgemeinheitsgrad; sie müssen Spielräume offen lassen, die durch geeignete Ergänzungsmaßnahmen auszufüllen sind.

Fortbildungsordnungen sind als Rechtsverordnungen wegen des langwierigen Abstimmungsverfahrens und der zu beachtenden Rechtsformlichkeit relativ starre Ordnungsinstrumente [3]. Gleichzeitig müssen sie als überregionale Regelungen eine gewisse Bandbreite regionaler und bereichsspezifischer Verschiedenheiten zulassen. Besonders wichtig für den vom Bund bisher weitgehend nicht geregelten Weiterbildungsbericht ist die Tatsache, daß der überwiegende Teil künftiger Fortbildungsregelungen **neue Entwicklungen** einleiten und **neue Anforderungen** an die Weiterbildungsträger stellen wird, die i. a. nicht kurzfristig zu erfüllen sind und deren Realisierungsschwierigkeiten im Vorhinein nur schwer eingeschätzt werden können. Den dadurch entstehenden **Anpassungs- und Entwicklungsproblemen** muß durch entsprechende Spielräume in den Fortbildungsordnungen Rechnung getragen werden, wie dies in dem vom BIBB kurzlich vorgelegten Entwurf der Fortbildungsordnung „Geprüfter Industriemeister, Fachrichtung Metall“ geschehen ist [4]. Erschwert wird das Regelungsproblem im allgemeinen dadurch, daß sich die Regelung an verschiedene Trägergruppen von Weiterbildungsmäßignahmen richtet, die sich in den Realisierungsbedingungen der Regelungsziele wesentlich voneinander unterscheiden z.B. in den typischen Adressatengruppen (Zugangsvoraussetzungen), in den Maßnahmetypen (Abend-/Vollzeitlehrgänge; Fernlehrgänge/Präsenzveranstaltungen etc.), im Entwicklungsstand etc. Häufig sind in der beruflichen Weiterbildung diese Realisierungsbedingungen fest vorgegeben, da die potentiellen Teilnehmer im allgemeinen beruflich oder anderweitig gebunden sind. In manchen Bereichen, wie z.B. in der Datenverarbeitung, kommt noch hinzu, daß Weiterbildung und Arbeitskräftekrutierung eng aneinander gebunden sind und unter betrieblicher Verantwortung stattfinden.

Spielräume müssen auch in den Fortbildungsordnungen für die berufliche Weiterbildung benachteiligter Gruppen (z.B. in der Rehabilitation, Resozialisierung, Reaktivierung etc.) vorgesehen werden, um die Bewältigung der hier auftretenden besonderen Lernschwierigkeiten zu ermöglichen.

Die dargestellten Gründe sprechen für eine bewußte Beschränkung der Fortbildungsordnungen auf allgemeine Regelungen. Sie sind aber gleichzeitig eine Begründung für die Notwendigkeit flexibler und den jeweiligen Realisierungsbedingungen angepaßter Ergänzungsmaßnahmen, die die Spielräume der Fortbildungsordnung ausfüllen, ohne deren o.g. Nachteile zu besitzen.

Eine zielfreie Qualifizierung läßt sich durch Regelungen allein nicht sichern, sondern benötigt Orientierungshilfen für die Weiterbildungspraxis. Fehlen diese, so ist auch die strukturierende Wirkung von Fortbildungsordnungen gefährdet.

1.2 Fortbildungsordnungen des Bundes unterliegen der Konkurrenz durch andere staatliche und nichtstaatliche Regelungen, die ihre strukturierende Wirkung einschränken. Die durch den Bund geregelte Weiterbildung muß also „konkurrenzfähig“ sein. Eine Abstimmung aller staatlichen Regelungen ist erforderlich.

Fortbildungsordnungen erreichen ihre strukturierende Wirkung dadurch, daß sie die zuständigen Stellen, insbesondere die Kammer, als Prüfungs- und Lehrinstanzen binden, die ihrerseits anderen Weiterbildungsträgern zur Orientierung dienen. Wesentliche Gruppen von Weiterbildungsträgern, die Fachschulen der Länder, Institutionen des öffentlichen Dienstes sowie einer Fülle privater Trägergruppen werden aber nicht vom Berufsbildungsgesetz erfaßt und daher in der Gestaltung ihrer Lehrgänge und Prüfungen nicht an die Fortbildungsordnungen des Bundes gebunden. Insbesondere Firmengruppen, Verbände u. ä. sind nicht selten aufgrund ihrer Tradition, ihrer starken Stellung im Markt bzw. ihrer ausgebauten Weiterbildungssysteme in der Lage, mit ihren Abschlüssen gegenüber Bundesregelungen zu konkurrieren und dabei ein größeres Renommee und bessere Verwertbarkeit zu erreichen als die staatlichen Abschlüsse. Diese Tendenz wird verstärkt, wenn über die Qualität staatlicher Abschlüsse im Arbeitsmarkt Unsicherheit besteht bzw. diese Abschlüsse nicht ausreichend bekannt sind, wie dies z.B. vom BIBB im Bereich der kaufmännischen Weiterbildung ermittelt wurde. Da die öffentliche Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) z. Z. keine Auflagen bzgl. der Einordnung zu fördernder Bildungsabschlüsse in das Bildungssystem machen kann, hat sie zwangsläufig zu der „Konkurrenz“, dem Nebeneinander unbestimmter Bildungsabschlüsse, beigetragen.

Fortbildungsordnungen des Bundes ohne geeignete Ergänzungsmaßnahmen werden daher weitgehend nicht „konkurrenzfähig“ sein und es besteht die Gefahr, daß ihre Wirkung dem Zufall überlassen bleibt.

1.3 Eine effektive Regelung der beruflichen Weiterbildung erfordert eine Kooperation mit nichtstaatlichen Regelungssystemen.

Nach den bisherigen Ausführungen ist es zur Effektivierung von Bundesregelungen notwendig, die dort festgelegten Rahmenziele zu „operationalisieren“, d.h., in Lernziele und Prüfungsaufgaben etc. zu übersetzen und ihre Realisierung durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen.

Es gibt in der beruflichen Weiterbildung eine Reihe von Beispiele nichtstaatlicher „Regelungssysteme“, die Funktionen dieser Art mit verschiedenen Mitteln und verschiedener Effektivität für Teilbereiche wahrnehmen, z.B. den REFA-Verband, den Deutschen Verein für Schweißtechnik, die Elektronikschulung des Deutschen Handwerks, das Zertifikatsystem des Deutschen Volkshochschulverbandes etc. Sie besitzen zentrale Institutionen, „Leitstellen“ [5], die in verschiedener Weise und in unterschiedlichem Umfang Lernzielkataloge, Prüfungskarteien, Lehrmittel u. ä. erstellen, Prüfungen abnehmen bzw. auswerten etc. und die Weiterbildungsinstitutionen ihres Bereichs bei der Einhaltung der von ihnen entworfenen Standards kontrollieren. Dabei ist die Mitgliedschaft in einem solchen „Regelungssystem“ freiwillig, aber an bestimmte Bedingungen gebunden. Solche Regelungssysteme sind häufig flexibler in der Anpassung ihres Standards an neue fachliche Entwicklungen und veränderte Realisierungsbedingungen, da die dazu benötigten Abstimmungsprozesse einen geringeren Legitimationsbedarf und eine geringere Reichweite als Bundesregelungen haben. Sie besitzen

häufig eine größere Nähe zu den fachlichen Gegebenheiten und eine direkte Kopplung zu den Teilbereichen des Arbeitsmarktes, die ihre Absolventen übernehmen. Darüber hinaus stehen sie in Konkurrenz zu anderen „Regelungssystemen“ ähnlicher Zielsetzung und erreichen dabei in ihren Interessenbezügen teilweise erhebliche Leistungsstandards, wohingegen Bundesregelungen nur Mindeststandards festlegen können [6].

Diese nichtstaatlichen Regelungssysteme können als Erfahrungsbeispiele bei der Regelung beruflicher Weiterbildung dienen:

Leitstellen nach dem dargestellten Muster könnten die Realisierung von Fortbildungsordnungen übernehmen. Es wären Mindestbedingungen an ihre Regelungsfähigkeit zu stellen und eine Bindung an die allgemeinen Regelungsziele der jeweiligen Fortbildungsordnung zu fordern.

Eine effektive Regelung der beruflichen Weiterbildung hätte also nach dieser Vorstellung auch den gezielten Auf- und Ausbau von Leitstellen vorzunehmen.

2. Mindestbedingungen für die Effektivität von Regelungssystemen

Die vorliegenden Projektergebnisse und Erfahrungen legen es nahe, folgende Mindestbedingungen für die Effektivität von Fortbildungsordnungen als Arbeitshypothese zu formulieren:

— Es sollte eine **Institutionalisierung** der laufenden curricularen Umsetzung der Regelungsziele und eine Kontrolle dieser Umsetzung erfolgen: in einem effektiven Regelungssystem müssen mindestens die Fähigkeit, die Möglichkeit und die Motivation zur Umsetzung der Regelungsziele in die Weiterbildungspraxis vorhanden sein. Dabei wird im allgemeinen kaum auf „**Leitstellen**“ innerhalb der Organisation verzichtet werden können, von denen die Umsetzungsprozesse gesteuert und in Gang gehalten werden.

— Das Regelungssystem muß in die gesellschafts- und bildungspolitischen Interessen der tragenden Institutionen **integrierbar** sein, weil es andernfalls sehr leicht gegenüber konkurrierenden Interessen der Organisation zur Wirkungslosigkeit verurteilt ist.

— Das Regelungssystem sollte **enge Verbindungen zu den Abnehmerbereichen** seiner Abschlüsse unterhalten, damit neue Entwicklungen laufend berücksichtigt und die Verwertbarkeit der Abschlüsse und Qualifikationen laufend überprüft werden kann.

3. Einige Konsequenzen für die Projektarbeit des BIBB

Die bisher vorgetragenen Vorstellungen sind vom BIBB empirisch auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Sollten sie sich als zweckmäßig erweisen, würde sich für die Projektarbeit des BIBB eine Reihe von Konsequenzen ergeben:

3.1 Der hohe Allgemeinheitsgrad der Fortbildungsordnungen erfordert die Entwicklung geeigneter **Interpretationshilfen**.

Diese würden sich an vorhandene oder aufzubauende „Re-

gelungssysteme“ der oben beschriebenen Art wenden. Sie müßten also von deren Leitstellen richtig interpretiert werden können und die Kooperation bzw. Koordination von Leitstellen ermöglichen.

Geeignete Interpretationshilfen sind z. B. „Funktionsbilder“, in denen die berufliche Situation dargestellt ist, an der sich die Qualifikationsanforderungen orientieren, und Lehrgangsempfehlungen des Bundes.

Für die Leitstellen wären **Mindeststandards** zu entwickeln und mit den Zielen von Fortbildungsordnungen abzustimmen.

3.2 Bereits bei der Konzipierung von Fortbildungsordnungen sollten die **Infrastrukturellen Realisierungsbedingungen** berücksichtigt werden: Vor dem Erlass einer Fortbildungsordnung wäre zu prüfen, welche **vorhandenen „Regelungssysteme“** sich zur Realisierung der Fortbildungsordnung anbieten, bzw. wie solche Systeme auf- oder ausgebaut werden können. Die b:sher zur Beurteilung von Regelungsanträgen der Verbande und Gewerkschaften empfohlenen „**Kriterien für Fortbildungsordnungen**“ des ehem. Bundesausschusses für Berufsbildung vom März 1976 [7] wären entsprechend zu ergänzen. Es wäre zu prüfen, wieweit ein Regelungskonzept der vorgetragenen Art bei der **Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach dem AfG** berücksichtigt werden könnte. Ein geeignetes Mittel, Leitstellen bzw. Regelungssysteme aufzubauen, könnte der gezielte Einsatz von **Modellversuchen** sein.

3.3 Die vorgetragenen Überlegungen orientieren sich an einer Betrachtung der **Funktionsfähigkeit von Regelungen** und berücksichtigen noch nicht die dafür notwendigen juristischen Grundlagen. Falls sich aus den Folgearbeiten die Zweckmäßigkeit der entwickelten Modellvorstellung ergeben sollte, müßten ggf Vorschläge für eine **Verbesserung der juristischen Grundlagen** erarbeitet werden.

Anmerkungen

[1] Schwäkert, K. und Grieger, D.: Die Bedeutung von Zertifikaten und formalisierten Ausbildungsgängen für das Beschäftigungssystem Göttingen 1975 (= Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 83)

[2] Vgl. den Beitrag von Kalusche/Scholz in BWP 4/77 sowie den Beitrag von Neuber im vorliegenden Heft

[3] Vgl. Kemp, T. Die Ordnungsproblematik im Bereich der beruflichen Weiterbildung In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, Bd. 71, Heft 6 (1975), S. 404 ff

[4] Vgl. Kalusche/Scholz, a. a O

[5] So bezeichnet sich z. B. das Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik in seinem Tätigkeitsbericht 1975 als Leitstelle für bundeseinheitliche Elektronikschulung

[6] Eine Fallstudie im Rahmen des Projekts „Grundsätze für die Erstellung und Abgrenzung von Ordnungsinstrumenten in der Weiterbildung“ untersuchte solche Regelungssysteme: Floter/Holters/Jäger/Nowak: Vergleichende Analyse von Ordnungsinstrumenten in der Weiterbildung. Unveröff. Forschungsbericht für das BBF Berlin 1976

[7] Bundesausschuß für Berufsbildung: Empfehlung über Kriterien und Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung In: BWP 2/76, Beilage S. 4–5. — Vgl. a. Tillmann, H. Ordnungsaufgaben des BBF im Bereich der beruflichen Weiterbildung In: BWP 6/75, S. 13–16

Gisela Axt

Ausbildungsordnungsentwurf „Textilmustergestalter(in)“

Am 24. Mai 1977 wurde der Ausbildungsordnungsentwurf des BIBB „Textilmustergestalter(in)“ mit der Sachverständigengruppe der Sozialpartner in der Textilindustrie einstimmig verabschiedet. Bereits am 26. Mai konnte vom BIBB der Ent-

wurf dem Bundesminister für Wirtschaft, als dem zuständigen Verordnungsgeber, mit der Empfehlung zugeleitet werden, den Projektbeschuß im Koordinierungsausschuß von Bund und Ländern herzuführen, um das zwischen Bund

und Ländern vereinbarte Abstimmungsverfahren [1] von Ausbildungsordnungen des Bundes mit den Rahmenlehrplänen der Länder einzuleiten; ohne dessen positiven Ausgang kann in der Regel die staatliche Anerkennung von Ausbildungsberufen nicht mehr vorgenommen werden. Die staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes ist aber Voraussetzung dafür, daß Jugendliche in einem Ausbildungsberuf betrieblich ausgebildet werden dürfen [2].

1. Konstruktionsschema

Das BIBB empfahl den Sozialpartnern die Konstruktion eines Einzelberufes mit Fachrichtungen wegen der gegebenen Branchengliederung und der Art der ausgeübten Berufstätigkeit bei der Gestaltung von Textilmustern, wie es eingehende Recherchen — Betriebsbesichtigungen, Expertengespräche, schriftliche Befragungen [3] — bestätigt hatten. Die Sozialpartner hatten ursprünglich das bislang in anderen Textilberufen sehr gut eingeführte Stufenschema vorgeschlagen und eine detaillierte Vorlage [7] ausgearbeitet.

Gemäß der übereinstimmenden Auffassung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft (Einvernehmensminister) und dem Bundesminister der Justiz (Prüfung der Rechtsformlichkeit) müssen Einzelberufe mit Fachrichtungen folgendes zeitliches Gliederungsschema aufweisen [4]:

- das **erste Ausbildungsjahr darf nur gemeinsame Ausbildungsinhalte umfassen,**
- im zweiten und dritten Ausbildungsjahr können **gemeinsame und fachrichtungsbezogene Ausbildungsinhalte im Wechsel bzw. in Kombination miteinander vermittelt werden,**
- der zeitliche Anteil für die Fachrichtung darf **höchstens ein Drittel der Gesamtausbildungszeit ausmachen.**

2. Sachliche und zeitliche Gliederung der Lernbereiche

Die Gliederung der gemeinsamen und fachrichtungsbezogenen Lernbereiche und ihre zeitliche Zuordnung ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Sachliche Gliederung der Lernbereiche	zeitliche Zuordnung der Lernbereiche Richtwerte in Monaten bzw. X (begleiten zu vermitteln) im Ausbildungsjahr		
	1.	2	3
g e m e i n s a m e Lernbereiche			
1 Arbeitsschutz und Unfallverhutung, Umweltschutz	X	X	X
2 Zusammenarbeit im Ausbildungsbetrieb	X	X	X
3 Fertigungsablauf und Organisation im Ausbildungsbetrieb	X	X	X
4 textile Rohstoffe und Garne	X	X	X
5 Herstellungsverfahren und Verwendungsarten textiler Flächen	X	X	
6. Druckverfahren zur Musterung textiler Flächen	X		
7 Ausrüsten textiler Flächen		X	
8 Gestaltungstechniken	7	4	1
9 Entwerfen von Mustern	4	2	4
10 Rapportieren von Musterentwürfen	1		1
11 Pflegen und Instandhalten der Arbeitsgeräte, Einrichtungen und Maschinen	X	X	X
F a c h r i c h t u n g G e w e b e			
12 Herstellen gemusterter Gewebe		1	
13. Erstellen und Patronieren von Musterentwürfen für Gewebe		5	
14 Anfertigen von Musterdatenträgern zur Steuerung von Schaff- und Jacquardmaschinen			1
F a c h r i c h t u n g M a s c h e n			
12 Herstellen gemusterter Maschenwaren		3	
13 Kolorieren von Musterentwürfen für Maschenwaren		2	
14 Patroniertechnik und Musterdatenträger für Maschenwaren		1	4
F a c h r i c h t u n g H a n d s t i c k e r e i			
12 Herstellen von Handstickereien		3	1
13 Patronieren und Kolorieren von Musterentwürfen für Handstickereien		3	2
14 Herstellen von Musterdatenträgern für Handstickereien			3
F a c h r i c h t u n g M a s c h i n e n s t i c k e r e i			
12 Herstellen von Maschinenstickereien		2	
13 Patronieren von Musterentwürfen für Maschinenstickereien		4	
14 Herstellen (Punchen) von Musterdatenträgern für die Maschinenstickerei			2
F a c h r i c h t u n g T e x t i l d r u c k			
12 Herstellen von Textildrucken		1	1
13 Entwerfen und Kolorieren von Mustern, sowie Anfertigen von Farbauszügen und Durchführen fotografischer Arbeiten		5	5
14. Anfertigen von Musterdatenträgern für den Textildruck		X	X
F a c h r i c h t u n g T u f t i n g (N a d e l f l o r)			
12 Herstellen von Tuftingwaren		2	
13. Kolorieren von Musterentwürfen und Erstellen von Farbreihen		2	
14. Herstellen von Musterdatenträgern für Tuftingwaren		2	4
zusammen gemeinsame Lernbereiche zwei Drittel = 24 Monate	12	6	6
Fachrichtung ein Drittel = 12 Monate		6	6
Gesamtausbildungsdauer drei Jahre = 36 Monate	12	12	12

Aus den Bezeichnungen der Lernbereiche in Verbindung mit den festgelegten zeitlichen Richtwerten läßt sich die Art der Abschlußqualifikation hinsichtlich ihrer Breite und Spezialisierung ableiten [5]:

Wissen	Vertrautheit in der gewählten Fachrichtung Überblick über alle in diesem Ausbildungsberuf zusammengefaßten Arten und Anwendungsbereiche von Textilmustern
Können	Fertigkeit im Gestalten von Textilmustern in allen Einzelheiten in einer Fachrichtung Fähigkeit, für alle Anwendungsbereiche Textilmuster zu gestalten
Erkennen	Einsicht über den erforderlichen Arbeitsablauf und -aufwand in der gewählten Fachrichtung Entwickeln von Bewußtsein in die gegebenen Besonderheiten beim Gestalten von Textilmustern in den anderen Fachrichtungen

3. Berufsbezeichnung

Im Zusammenhang mit der projizierten Abschlußqualifikation muß die Festlegung der Berufsbezeichnung gesehen werden, die die Art der Berufsausübung knapp — aber treffsicher Außenstehende informierend — kenntlich machen soll [6].

Im Antrag des Arbeitgeberkreises Gesamttextil vom Januar 1976 lautete die Berufsbezeichnung der Endqualifikation **Textil gestalter**. Der vom Arbeitgeberkreis veröffentlichte Antrag [7] stieß hauptsächlich wegen der Berufsbezeichnung auf Widerstand bei den Professoren und Dozenten der Fachrichtung Design im Bereich unserer Hochschulen:

- Der Begriff „Gestalter“ enthalte a priori einen hohen Anspruch,
- im allgemeinen Sprachgebrauch verbinde man damit eine besonders ausgeprägte kreative Fähigkeit und gestalterisches Können;
- der im Entwurf von Gesamttextil festgelegte Lehrplan vermittelte nicht das Wissen und Können, das zum Führen dieser Berufsbezeichnung berechtige,
- die ohnehin schon vorhandene Begriffsverwirrung innerhalb der gestalterischen Textilberufe verschärfe sich noch mehr;
- der Begriff „Gestalter“ sei seit Jahren an Kunsthochschulen, Fachhochschulen und Erziehungswissenschaftlichen Fakultäten eingeführt

In diesen Meinungsstreit wurde das BIBB eingeschaltet, das folgende Position bezog:

- Grundsätzlich ist die Berufsbezeichnung „...gestalter“ gesetzlich nicht geschützt;
- zur Verdeutlichung ist wünschenswert, für verschiedene Niveaus von Ausbildungsabschlüssen unterschiedliche Bezeichnungen festzulegen;
- das BIBB erbat Vorschläge zur Berufsbezeichnung und bemühte sich selbst um einen Kompromißvorschlag

Aus der Dozentenschaft kam der Vorschlag
Gesamttextil beharrt auf
das BIBB schlug die Berufsbezeichnung
der Entwurf führt die Bezeichnung

Textilzeichner,
Textilgestalter,
Textilmuster-
entwerfer vor,
Textilmuster-
gestalter.

Die Berufsbezeichnung Textilmustergestalter ist eine treffende Bezeichnung der Art und Weise der gemeinten Berufsausübung. Nach sprachwissenschaftlicher Interpretation des Begriffs „Gestalt“, der — abgeleitet vom Verb „stellen“ — „an einen Standort gebracht, festsetzen“ [8] bedeutet, trifft diese Bedeutung für die hier zur Debatte stehende Berufstätigkeit zu, weil hier durch Umzeichnen, Rapportieren, Patrouillieren usw. das Muster produktionsreif „festgesetzt“, d. h. gestaltet wird. „Design“ dagegen, dessen Lehre und Weiterentwicklung entsprechende Abteilungen im Hochschulbereich betreiben, beinhaltet im sprachwissenschaftlichen Sinn primär die kreative Auseinandersetzung mit dem Plan, dem Entwurf — schematisch und skizzenhaft [9] aber vielfältiger durch Einbeziehen weiterer Komponenten

Die Verfasserin sieht folgende Regelung der Ausbildungsgänge — nicht nur im Hinblick auf eine „Begriffsverwirrung“ — als optimal an.

- in der Sekundarstufe II duale Ausbildung zum Textilmustergestalter
- im tertiären Bereich — nach vorab festgestellter individueller Eignung von ausgebildeten Textilmustergestaltern — Studium zum Textildesigner

Der Verwirklichung stehen allerdings „Berechtigungen“ von inzwischen inadäquat gewordenen Laufbahnenregelungen im Schulwesen und im öffentlichen Dienst im Wege [13].

Damit aber ist ein allgemeines bildungspolitisches Problem von großer gesellschaftlicher Tragweite angesprochen, das die hier Beteiligten nicht heute und für alle Bereiche zu lösen in der Lage sind. Schon seit längerem herrscht in Kreisen textiler Sachverständiger Einvernehmen darunter, daß eine solche Abfolge der Ausbildungsgänge gerade den Absolventen aus dem Hochschulbereich eine effizientere Anwendung und Verwertung künstlerischen Vorstellungen bei größerem persönlichen Erfolgserlebnis eröffnet. Deshalb sollten die hier betroffenen „textilen Gruppen“ sich bemühen, die unterschiedlichen Niveaus und Profile beider Ausbildungsgänge besser als bisher aufeinander abzustimmen und sie wieder durchlässig zu machen, statt die unwiderbringlich verstrechende Zeit mit Diskussionen um eine Berufsbezeichnung zu vergeuden.

4. Eignung der Ausbildungsbetriebe — Berücksichtigung bildungspolitischer Leitlinien

Ein wesentlicher Gesichtspunkt bei der Neuordnung von Ausbildungsbereufen ist das Kriterium der Eignung von Ausbildungsbetrieben, dem durch die Wahl der Konstruktion eines Ausbildungsbereifes mit Fachrichtungen entsprochen wurde. Die Auffächerung des Ausbildungsbereifes in sechs Fachrichtungen verbessert die Eignung von Ausbildungsbetrieben vor allem in der Hand- und Maschenstickerei und in der Mätschenindustrie. Aus gleichem Grund wurde die ursprüngliche Absicht, den Fotogravurzeichner in diesen Ausbildungsbereif mit zu integrieren [7, 3], wieder fallen gelassen.

Allgemeinen bildungspolitischen Leitlinien, wie Zusammenfassung verwandter Ausbildungsbereufe mit breiter Grundbildung zwecks größerer Mobilität in der Verwertung der Ausbildung, Systematisierung und Pädagogisierung der Lerninhalte zur Steigerung des Lernerfolges wurde gleichfalls entsprochen:

- Das erste Ausbildungsjahr ist für alle Fachrichtungen gemeinsam,
- die wesentlichen Lernbereiche werden im gemeinsamen Ausbildungsteil — über drei Jahre verteilt — vermittelt,
- die Vertiefung der Lerninhalte erfolgt exemplarisch in einer Fachrichtung,
- alle Lerninhalte sind als operationalisierte Lernziele formuliert,
- die Systematisierung der Ausbildung wird im Ausbildungsrahmenplan nach den betriebspädagogischen Prinzipien „vom Einfachen zum Schwierigen“ — vom Konkreten zum Abstrakten“ durch eine entsprechende Zuordnung der zeitlichen Richtwerte zu den infrage kommenden Lernzielen unter Berücksichtigung des normalen betrieblichen Arbeitsablaufes erreicht,

soweit es die formalen Vorschriften erlauben, die bei der Abfassung von Rechtsverordnungen nach der Geschäftsordnung des Bundes einzuhalten sind.

5. Überarbeitung alter Ausbildungsordnungen — Schaffung neuer Ausbildungsplätze

Nach Inkrafttreten dieses Entwurfs werden die folgenden — nach § 108 BBiG geregelten Ausbildungsbereife — überarbeitet sein (siehe umseitige Aufstellung!):

Erfahrungsgemäß stoßen neu geordnete Berufe bei den Jugendlichen auf größeres Interesse, diesen Ausbildungsbereif zu wählen. Das zeigen z. B. die steigenden Zahlen an Auszubildenden, die eine Stufenausbildung in der Textilindustrie durchlaufen. Durch die Aufnahme der Fachrichtung Masche

Ausbildungsberuf [10]	Anzahl Auszubildende [11] Stand 30.12.1975
Musterzeichner und Patroneur vom 4.11.1949	135
Musterzeichner für die Stickerei vom 6.1.1956	42
Musterzeichner(in) in der Stoffdruckerei von 1938	138

und Tufting (Nadelflor) werden zusätzlich Betriebe in die Lage versetzt, ausbilden zu dürfen [2]. Beide Branchen entwickelten sich erst in den sechziger Jahren zu ihrer heutigen wirtschaftlichen Bedeutung.

6. Rahmenlehrpläne der Berufsschulen — Berufsfeldzuweisung

Initiiert durch das Staatsinstitut für Schulpädagogik (ISP) in München liegen bayerische Entwürfe für die Unter- und Mittelstufe textiler Musterungsberufe seit Juni 1976 vor. Die Sozialpartner der Textilindustrie haben ihre Vorstellungen in Form von „Materialsammlungen“ — Basis für die Berufsschulrahmenpläne [7] — 1976 veröffentlicht. Mitte September hat das für Textil- und Bekleidungsberufe federführende Land Nordrhein-Westfalen seine Sachverständigen unter Einbeziehung der beauftragten Sachverständigen der Sozialpartner der Textilindustrie zu einer ersten Besprechung gebeten. Von Seiten des BIBB wurden dem ISP als auch der Vorsitzenden des Landerausschusses der Entwurf Textilmustergestalter(in), Stand 24.5.1977, zur Information zugeleitet. Es bleibt zu hoffen, daß das Abstimmungsverfahren im Laufe des Jahres 1978 zugig und mit positivem Ergebnis durchgeführt werden wird.

Nach der Berufsbildungsjahr-Anrechnungsverordnung [12] sind die textilen Musterungsberufe dem Berufsfeld Textil-Bekleidung zugeordnet. Im Verlauf der Bemühungen um einen entsprechenden Rahmenlehrplan auf Bundesebene hat sich aber gezeigt, daß das weite Spektrum an Ausbildungsberufen einer differenzierteren Behandlung bedarf, als es ursprünglich angenommen worden war. Das trifft besonders für die Festlegung der Lernziele im Bereich der berufsfeld-

bezogenen Praxis zu in Verbindung mit schulorganisatorischen Möglichkeiten. Die Sozialpartner, wie auch die Verfasserin, sind der Auffassung, daß die textilen Musterungsberufe in ein textiles Berufsfeld gehören.

Allen — am Gelingen des Entwurfs beteiligten — Sachverständigen und den Vertretern der Sozialpartner sei an dieser Stelle für ihre Mühe, Einsatzbereitschaft und Aufgeschlossenheit herzlich gedankt.

Anmerkungen

- [1] Verfahren für die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplanen nach dem Gemeinsamen Ergebnisprotokoll vom 30. Mai 1972 in: informationen bildung und wissenschaft, Heft 4/1974, S. 68 ff Hrsg. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft
- [2] BBiG, § 28 Abs. 2.
- [3] Gisela Axt: Auswertung einer Befragung von Industrie- und Handelskammern zum Entwurf einer Stufen-Ausbildungsordnung Textilmusterzeichner/Textilgestalter (Vorlage Gesamttextil vom Januar 1976), Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin, September 1976, als Manuskript vervielfältigt.
- [4] Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Schriftenreihe Berufliche Bildung 3, 1976 „Ausbildungsordnungen nach § 25 BBiG (Erläuterungen und Hinweise)."
- [5] Definiert nach Klaus Westphal in Praxisnahe Curriculumentwicklung, Verlag Ludwig Auer, Donauwörth.
- [6] Interne Ergebnisniederschrift BMBW III B 4 — 6813 — 1/13 vom 26. 4. 1977.
- [7] Arbeitgeberkreis Gesamttextil, Frankfurt/Main: Initiativen in der Berufsbildung — Konzeption der Neuordnung der „Musterungsberufe“, Januar 1976
- [8] Siehe Der große Duden, Band 7.
- [9] Siehe Der große Duden, Band 5 und The Oxford Universal Dictionary
- [10] Erschien im W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- [11] DIHT-Schriftenreihe Nr. 156
- [12] Bundesgesetzblatt I, 1972, Seite 1151.
- [13] Siehe u. a. „Vorwärts-Strategie“ in: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 21 vom 26. 5. 1977 S. 7.

UMSCHAU

Fachtagung 77 des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung führte in der Zeit vom 7. bis 9. September 1977 in der Berliner Kongresshalle eine Fachtagung 77 unter dem Rahmenthema

„Berufliche Bildung in Forschung und Praxis — Probleme und Lösungsansätze“

durch. Diese Fachtagung hatte das Ziel, zu einer Bestandsaufnahme der Probleme beizutragen, bisherige Lösungsansätze aus Praxis, Berufsbildungsforschung und Bildungspolitik darzustellen sowie Ansätze für künftige Aufgaben und Lösungsvorstellungen zu diskutieren. Über 1000 Teilnehmer waren der Einladung des Bundesinstituts nach Berlin gefolgt.

Am ersten Tag sprachen die Herren

- Prof. Dr. Paul Gert von Beckerath, Vorsitzender des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung,
- Olaf Sund, Senator für Arbeit und Soziales Berlin,
- Helmut Rohde, Bundesminister für Bildung und Wissenschaft,
- Prof. Dr. Wilhelm Hahn, Vizepräsident der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder,

- Dr. Hermann Schmidt, Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung,
- Felix Kempf, Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds,
- Helmut Brumhard, Geschäftsführer des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung sowie
- Dr. Reinhold Mayerle, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr des Landes Baden-Württemberg.

Der zweite und dritte Tag waren der Diskussion in den Tagungsbereichen

1. Ausbildungplatzsituation — Ursachen, Folgen, Maßnahmen,
2. Modellversuche — ein Instrument für Innovationen im beruflichen Bildungswesen,
3. Ordnung der beruflichen Erstausbildung — Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Landern, Wirtschaft und Wissenschaft,
4. Berufliche Weiterbildung — Forschungsansätze im Spannungsfeld von Bildungspolitik und Bildungspraxis,

- 5 Medien in der Berufsausbildung sowie
6. Wie kann Fernunterricht zur Verbesserung der beruflichen Bildung beitragen?

vorbehalten. Es fand ein reger Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit Ausbildern, Berufsschullehrern, Mitarbeitern in der Berufsbildung Jugendlicher und Erwachsener, Wissenschaftlern, Bildungsplanern und Vertretern der gesellschaftlichen Gruppen statt.

In Heft 6/77 der BWP wird ausschließlich über die Fachtagung 77 berichtet

Lehrgänge zur Förderung der Ausbildungsreife Jugendlicher

In der BWP 1/77 wurde das Projekt „Entwicklung von Lehrgängen zur Förderung der Ausbildungsreife Jugendlicher“ näher beschrieben. Als kurzfristiges Ziel dieses Projekts wurde die Bereitstellung geeigneter Hilfen für die Praxis zum 1. August 1977 in Aussicht gestellt

Inzwischen konnte dieses Ziel so weit erreicht werden, daß nunmehr Materialien für die Berufsbereiche/Berufsfelder

- Elektrotechnik
 - Ernährung und Hauswirtschaft
 - Holz
 - Metall
 - Textil und Bekleidung
- als Manuskriptdruck vorliegen.

Der Bereich Farb- und Raumgestaltung befindet sich in Vorbereitung.

Außerdem wurden in einem gesonderten Teil neben „Erläuterungen zu den Handreichungen“ auch „Hinweise zu pädagogischen Maßnahmen“ aufgenommen. Diese Hinweise beziehen sich nicht auf ein Literaturstudium, sondern sind eine Darstellung von Informationen, die dem BIBB aufgrund der Erfahrungen bereits laufender Maßnahmen zur Verfügung gestellt wurden.

Die „Handreichungen“ stellen keinen Ersatz für ein Gesamtcurriculum dar. Sie sind lediglich als Unterstützung und Anregung für Ausbilder und Lehrer gedacht. Hauptziel der „Handreichungen“ ist es, die wertvollen Erfahrungen der bisherigen Arbeiten in Förderungslehrgängen denen zugänglich zu machen, die sich mit der Förderung der Ausbildungsreife Jugendlicher befassen.

Der Manuskriptdruck ist zunächst nur in einer kleinen Auflage vervielfältigt worden. Die Abgabe erfolgt daher vorläufig nur an Personen oder Institutionen, die selbst Jugendliche betreuen. Es ist allerdings vorgesehen, nach ersten Erfahrungen mit diesen „Handreichungen“ 1978 eine zweite Auflage herzustellen.

Neue Ausbildungsordnungen

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hat aufgrund des zuletzt durch § 24 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geänderten § 25 und des § 27 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112) im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft die **Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten** erlassen und die Bestimmungen im Bundesgesetzblatt verkündet. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten vom 22. Dezember 1971 (BGBl. I S. 2118) außer Kraft; § 11 Abs. 1 bleibt unberührt. (Erlaßdatum: 22. 7. 1977; Inkrafttreten: 1. 8. 1977; veröffentlicht im BGBl. I S. 1425.)

Neue Gesetze und Verordnungen

Der Bundesminister der Finanzen hat aufgrund des § 8 des

Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. September 1976 (BGBl. I S. 2793) mit Zustimmung des Bundesrates die **Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (STBAPO)** verordnet und die Bestimmungen im Bundesgesetzblatt verkündet. Gleichzeitig tritt die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten vom 30. April 1962 (BGBl. I S. 245) außer Kraft; § 54 bleibt unberührt. (Erlaßdatum: 21. 7. 1977; Inkrafttreten: 28. 7. 1977; veröffentlicht im BGBl. I S. 1353.)

Der Bundesminister für Wirtschaft hat aufgrund des § 45 der Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Dezember 1965 (BGBl. 1966 I S. 1), der zuletzt durch Artikel 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) geändert worden ist, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft die **Verordnung über das Berufsbild und die Prüfungsanforderungen im praktischen und fachtheoretischen Teil der Meisterprüfung für das Kürschner-Handwerk** erlassen und die Bestimmungen im Bundesgesetzblatt verkündet. Aufgrund des § 122 der Handwerksordnung weiter anzuwendende Vorschriften sind, soweit sie Gegenstände dieser Verordnung regeln, nicht mehr anzuwenden. (Erlaßdatum: 21. 7. 1977; Inkrafttreten: 29. 7. 1977; veröffentlicht im BGBl. I S. 1418.)

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat aufgrund des § 46 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist, und unter Berücksichtigung des § 28 des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes vom 7. September 1976 (BGBl. I S. 2658) im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft die **Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Wirtschaftsassistent — Industrie** erlassen und die Bestimmungen im Bundesgesetzblatt verkündet. (Erlaßdatum: 15. 8. 1977; Inkrafttreten: 1. 9. 1977; veröffentlicht im BGBl. I S. 1571)

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat im Einvernehmen mit den Bundesministern für Wirtschaft und für Verkehr aufgrund des § 47 Abs. 2 in Verbindung mit § 46 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist, und unter Berücksichtigung des § 28 des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes vom 7. September 1976 (BGBl. I S. 2658) die **Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Flugzeugabfertiger** erlassen und die Bestimmungen im Bundesgesetzblatt verkündet. (Erlaßdatum: 15. 8. 1977; Inkrafttreten: 1. 10. 1977; veröffentlicht im BGBl. I S. 1565.)

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hat aufgrund des § 95 Abs. 4 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der durch Artikel 53 Nr. 12 des Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) geändert worden ist, und unter Berücksichtigung des § 28 des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes vom 7. September 1976 (BGBl. I S. 2658) im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft die **Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung in der Hauswirtschaft (Teilbereich städtische Hauswirtschaft)** erlassen und die Bestimmungen im Bundesgesetzblatt verkündet. (Erlaßdatum: 5. 8. 1977; Inkrafttreten: 1. 1. 1978; veröffentlicht im BGBl. I S. 1482.)

Berichtigung

Die vom Bundesminister für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassenen Verordnungen über die Berufsausbildung zum **Buchbinder**, zum **Schornsteinfeger**, zum **Tischler** und zum **Versicherungskaufmann** sind nicht, wie irrtümlich in BWP 4/77 gemeldet, am 16. 7. 1977, sondern am 22. 7. 1977 in Kraft getreten.

MITTEILUNGEN DES BIBB

Ergebnisse der Überprüfung berufsbildender Fernlehrgänge

Es wird den im folgenden genannten Fernlehrinstituten die Berechtigung erteilt, die Eignung der Lehrgänge durch das Gütezeichen des Bundesinstituts (Abb.) kenntlich zu machen.

Vom BBF erteiltes Gütezeichen für Fernlehrgänge



Kurzbeschreibung Nr. 179

Der Fernlehrgang
Handelsfachwirt
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Akademikergesellschaft für Erwachsenenfortbildung mbH
Am Hohengeren 9, 7000 Stuttgart 1

Lehrgangsziel:

Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung „Handelsfachwirt“ an der Industrie- und Handelskammer.

Zielgruppe/Vorbildungs-voraussetzungen:

Personen mit einem mittleren Bildungsabschluß und abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung sowie einer mindestens einjährigen Praxis in einem Handelsbetrieb, bei nicht abgeschlossener Berufsausbildung mit einer mindestens vierjährigen Praxis.

Zulassungsbedingungen für die IHK-Prüfung:

- abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten kaufmännischen Ausbildungsberuf
- 2—5 Jahre praktische Tätigkeit — je nach Kammer verschieden — im kaufmännischen Bereich eines Handelsbetriebes
- bei fehlender abgeschlossener Ausbildung, Nachweis einer sechsjährigen einschlägigen praktischen Tätigkeit.

Lehrgangsinhalte:

Volks- und betriebswirtschaftliche Grundlagen — Unternehmensführung und Organisation incl. EDV, — Personal- und Ausbildungswesen — Betriebliches Finanz- und Rechnungswesen einschließlich Steuern im Betrieb — Beschaffung und Lagerhaltung — Absatzwirtschaft/Marketing — Statistik — Bürgerliches Recht und Handelsrecht.

Lehrgangsdauer:

(bei 2 Std. täglicher Arbeitszeit) 18 Monate einschließlich 64 Stunden ergänzender Nahunterricht (4 Kurzseminare je 1 Tag, 2 Semesterprüfungen je 1 Tag, 1 Abschlußseminar über 5 Tage).

Umfang des Lehrmaterials:

101 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 5000 Seiten — DIN A 4
1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten:

Bei monatlicher Zahlungsweise (18 × DM 130,—): 2 340,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auf-

lagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 30. April 1977 bzw. bis zum 31. Oktober 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 180

Der Fernlehrgang
Oszilloskop-Labor
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH
Technisches Lehrinstitut und Verlag
Hermann-Hesse-Weg 2, 7750 Konstanz

Lehrgangsziel:

Darstellen, Messen und Optimieren mit dem Oszilloskop.

Zielgruppe/Vorbildungs-voraussetzungen

Facharbeiter, Techniker, Ausbilder, die sich mit der Oszilloskop-Meßtechnik vertraut machen wollen / Mathematische Grundkenntnisse entsprechend Real-schulabschluß, Grundkenntnisse der Elektrotechnik / Elektronik.

Lehrgangsinhalte:

Oszillographieren: Oszillogramme, Bildbreite, Bildhöhe, Bildausschnitt; Intensität, Fokussierung, Astigmatismus, Shift, Ablenkkoefizient, Kalibrierung, Fehlergrenzen; Schreibgeschwindigkeit, Aussteuerbarkeit, Zeitdehnung, DC-Balance; Triggern, einmalige und periodische Ablenkung, Einschaltverzögerung, X-Y-Darstellung; Hellsteuerung, Zeitmarken; Einschwingvorgang, Jitter, Verzerrungen, Einstreuung, Störspannungen, Störströme; Brumm; Stoßstelle, Anpassung, Signalverzögerung; Impulse, Flankensteilheit, Anstiegs- und Abfallszeit, Überschwingen, Verrundung, Impulsdach, Impulsdauer, Impulsfolge, Periodendauer, Frequenz; Kurvenform; Rechteck, Dreieck, Sägezahn, Sinus, Trapez, Treppe u. a.: Lissajousfiguren, Kennlinien, Modulationstrapez, Zykloide; Wobbeln.

Schaltung: Schaltplan und ausführliche Schaltung des Oszilloskops; weiter in Stichworten: Verstärker, Abschwacher, Begrenzer; Frequenzgang, Differenzverstärker, Vorstufe, Endstufe, Verriegelungsstufe, Torschaltung, Schaltstufe, Impedanzwandler; Anpassung, Laufzeitglieder; Trigger, Triggeerverstärker, Triggerimpulsgenerator, Gleichspannungswandler, Zerhacker, Regelschaltung; Kreiszeichnerschaltung, Phasenschieberschaltung.

Aufbau eines hochwertigen Oszilloskops, mit dem alle praktisch-meßtechnischen Versuche durchgeführt werden.

Bauelemente und Baugruppen: Elektronenstrahlrohre, Ein- und Mehrstrahlröhre, Speicheröhre; Tastköpfe, Teiler, Abschwächer, Verstärker, Demodulator, Emitterfolger, Operationsverstärker, Geber und Wandler, Integrierte Schaltungen, Funktionsgenerator, Eichgenerator, Gleichspannungswandler, Registriereinrichtungen.

Meßverfahren: Grundeinstellungen am Gerät, Kalibrieren, Maßstäbe, Fehlergrenzen; Messungen von Frequenz, Zeit, Phase, Amplitude und speziellen Größen der Impulstechnik, Kennlinienaufnahme von elektrischen und elektronischen Bauelementen (Halbleiterbauelemente). Messung periodischer und einmaliger Vorgänge. Spezielle Beispiele: Messungen mit Kreiszeitbasen, Ortskurvendarstellung, Durchlaßkurven von Vierpolen, Hystereseschleifen von Eisenkernen, Verschlußöffnungszeit bei Kameras, Impulsformen von Spannungen im Fernsehempfänger, Vorgänge an Rundfunk- und Phonogeräten, Eigenfrequenz mechanischer Bauteile (z. B. Schwingen), Ein- und Ausschwingvorgänge in der Mechanik Panoramalempfänger, Wobbelichtgerät, Zündoszilloskop, Monitor, Display, Samplin-Verfahren, Speicheroszilloskop.

Lehrgangsdauer:

(bei maximal 2 Std. täglicher oder 15 Std. wöchentlicher Studienzeit) ca. 18 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

18 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 1100 Seiten, Experimentiermaterial und vollständiges Material zum Aufbau des Oszilloskops EO 1013 T verteilt auf 7 Materialsendungen.

Lehrgangskosten:

Bei Vorauszahlung: DM 2 138,40
bei monatlicher Zahlungsweise (18 × DM 132,—) DM 2 376,—

Für diesen Lehrgang wurde eine Auflage erteilt, deren Erfüllung bis zum 30. April 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 181

Der Fernlehrgang
Wirtschaftslehre II (Volkswirtschaftslehre)
ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehrgangseinrichtung:

Akademikergesellschaft für Erwachsenenfortbildung mbH
Am Hohengeren 9, 7000 Stuttgart 1

Lehrgangsziel:

Vermittlung volkswirtschaftlicher Kenntnisse unter Berücksichtigung der Mikro- und Makroökonomik, des Wirtschaftswachstums und der Wirtschaftspolitik.

Zielgruppe/Vorbildungs-voraussetzungen:

Personen mit Realschulabschluß, auch ohne kaufmännische Grundausbildung, jedoch mit wirtschaftlichen Grundkenntnissen und Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge.

Lehrgangsinhalte:

Abgrenzung gegenüber der Betriebswirtschaftslehre — Gleichgewicht und

Ungleichgewicht in der Volkswirtschaft
— Sozialprodukt — Probleme der Planwirtschaft — Preisbildung — Finanzwirtschaft — Volkseinkommen und Volksvermögen — Kreislauf — Geld, Kredit, Konsum, Produktion und Kosten, Preisbildung — Sozialpolitik — Geldversorgung und Geldbedarf — Konjunktur und Wachstum — Währungspolitik — Ziele, Mittel und Formen der Wirtschaftspolitik — Internationale Wirtschaftspolitik — Außenwirtschaft — Außenhandel — Zahlungsbilanz

Lehrgangsdauer:

(bei maximal 1 Std. täglicher Studienzeit) 12 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

12 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 660 Seiten — DIN A 4.
1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten:

Bei monatlicher Zahlungsweise (12 × DM 24,—): DM 288,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 30. September 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 182

Der Fernlehrgang

Industriefachwirt

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehrinrichtung:

Akademikergesellschaft
für Erwachsenenfortbildung mbH
Am Hohengeren 9, 7000 Stuttgart 1.

Lehrgangsziel:

Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung „Industriefachwirt“ an der Industrie- und Handelskammer.

Zielgruppe/Vorbildungs-voraussetzungen:

Personen mit einem mittleren Bildungsabschluß und abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung sowie einer mindestens einjährigen Praxis im Industriebetrieb, bei nicht abgeschlossener Berufsausbildung mit einer mindestens vierjährigen Praxis.

Zulassungsbedingungen für die IHK-Prüfung:

- abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten kaufmännischen Ausbildungsberuf
- 2—4 Jahre praktische Tätigkeit — je nach Kammer verschieden — im kaufmännischen Betrieb eines Industrieunternehmens
- bei fehlender abgeschlossener Ausbildung Nachweis einer sechsjährigen einschlägigen praktischen Tätigkeit.

Lehrgangsinhalte:

Volks- und betriebswirtschaftliche Grundlagen — Unternehmensführung und Organisation incl EDV — Personal- und Ausbildungswesen — Betriebliches Finanz- und Rechnungswesen einschließlich Steuern im Betrieb — Material- und Produktionswirtschaft — Absatzwirtschaft/Marketing — Statistik — Bürgerliches Recht und Handelsrecht.

Lehrgangsdauer:

(bei 2 Std. täglicher Arbeitszeit) 18 Monate einschließlich 64 Stunden ergänzender Nahunterricht (4 Kurzseminare je 1 Tag, 2 Semesterprüfungen je 1 Tag, 1 Abschlußseminar über 5 Tage).

Umfang des Lehrmaterials:

102 Lehrbriefe mit insgesamt ca.

5000 Seiten — DIN A 4

1 Anleitung für das Fernstudium.

Lehrgangskosten:

Bei Vorauszahlung oder bei monatlicher Zahlungsweise

(18 × DM 130,—): DM 2 340,—

Für diesen Fernlehrgang wurden Auflagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB bis zum 30. April 1977 bzw. bis zum 31. Oktober 1977 nachzuweisen ist.

Autoren dieses Heftes

Carl-Heinz Doose, Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Hamburger Str. 131, 2000 Hamburg 76

Helga Foster, Deutscher Volkshochschul-Verband e. V., Pädagogische Arbeitsstelle, Holzhausenstr. 21, 6000 Frankfurt/Main

Gisela Axt, Sigrid Damm-Rüger, Ulrich Degen, Klaus-Dieter Fröhner, Uwe Grünewald, Oskar Hecker, Dietrich Scholz, Heinrich Tillmann, Christian Wehner, Ursula Westphal-Georgi und Helmut Wiesner sind Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung

Drei profilierte und bekannte Fachautoren präsentieren einen hochinteressanten Zeichenlehrgang für die ganze Fachstufe, also für 2 1/2 Ausbildungsjahre.

Meyer,
Hohmann,
Heisig

Technisches Zeichnen Fachstufe Metall

Bestell-Nr. 91020, 112 Seiten, DIN A 4,
DM 15,60.
Lösungsheft, Best.-Nr. 91021, DM 7,80

In 20 Hauptkapiteln werden die Themen exemplarisch dargestellt und mit den notwendigen Texterläuterungen versehen. Sie können von der Auswahl gut in den Fachkundunterricht einbezogen werden. Für das Zeichnungslesen enthält das Werk besondere Übungen.

Die Bilder sind zum großen Teil in der Original-Zeichengröße für die Schüler wiedergegeben.

Hermann Schroedel Verlag KG
Hannover · Dortmund
Darmstadt · Berlin · München

Schroedel
Partner der Schule

**BHW: Wir sind die Bausparkasse für
Deutschlands öffentlichen Dienst.**

**Sagen Sie uns, wie
Sie bauen wollen
und wo Sie
bauen möchten.**

Wir werden Ihnen Auch, wenn Sie nur
sagen, welche Objekte über ein mittleres
und Grundstücke für oder kleines Ein-
Sie in Frage kommen kommen verfügen.
und wie Sie alles Wir vom BHW werden
finanzieren können. Ihnen helfen!

BHW die Bausparkasse für
Deutschlands öffentlichen
Dienst · 325 Hameln

Neu für die Berufsfelder Bau und Holz:

Pfingsten

Technisches Zeichnen für Holzberufe

Grundstufe Holz, Fachstufe für Tischler und Holzmechaniker

Neuerscheinung Herbst'77 · Best.-Nr. 91018 · 96 Seiten DIN A4 · zweifarbiger Druck · DM 16,40

Lühmann/Pfingsten

Technisches Zeichnen für Bauberufe

Grundlagen

Neuerscheinung Herbst'77 · Best.-Nr. 91019 · 80 Seiten DIN A4 · zweifarbiger Druck · DM 15,40

Dahmlos/Witte

Bauzeichnen

Grundlagen des Bauzeichnens · Baukonstruktionszeichnen
Bauentwurfszeichnen · Perspektivzeichnen

10., völlig neubearbeitete Auflage Herbst'77 · Best.-Nr. 91042 · 352 Seiten · DM 32,80

HERMANN SCHROEDEL VERLAG
Hannover · Dortmund · Darmstadt · Berlin · München

Schroedel
Partner der Schule