



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

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

Dorothea Hilgenberg (verantwortlich),
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (0 30) 86 83-3 41 od. 2 80

beratendes Redaktionsgremium:

Tibor Adler, Dietrich Krischok,
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 Rezension-
sexemplare können nicht zurückgeschickt
werden.

Verlag

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

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 Grütter,
3003 Ronnenberg 3 (Empelde)

Inhalt

Rahmenthema: Ausbildungsplatzsituation

Laszlo Alex

Betriebliche Berufsausbildung, Strukturen und Tendenzen 1

Dagmar Lennartz

Qualifikation oder Selektion

Ein Beitrag zur Diskussion über flexible Prüfungssysteme 8

Konrad Kutt

Ausbildungsplätze und Qualifikation —

Eine Herausforderung an das Ausbildungspersonal 13

Rolf Derenbach

Zur Notwendigkeit raumorientierter Berufsbildungspolitik 16

Günter Scharff und Dietmar Zielke

**Zu den Berufsperspektiven und Berufswünschen von Abgängern
der Schule für Lernbehinderte am Beispiel einer Nürnberger
Untersuchung** 20

DISKUSSION

Heinrich Althoff

Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

— Bilanzierung aufgrund einer Auswertung von Kammerdateien — *) 24

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Ursula Westphal-Georgi

Problemregionen der beruflichen Bildung 28

UMSCHAU

30

REZENSION

31

Mitteilungen des BIBB

32

Autoren dieses Heftes

Beilagenhinweis

Dieser Ausgabe liegt ein Prospekt vom Signal-Verlag, 7570 Baden-Baden bei.

RAHMENTHEMA: AUSBILDUNGSPLATZSITUATION

Laszlo Alex

Betriebliche Berufsausbildung, Strukturen und Tendenzen

Bis in die Mitte der 70er Jahre konnte die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Schulen, Hochschulen und Betrieben weitgehend gedeckt werden. Seit 1976 treten durch den Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge in das Bildungssystem Kapazitätsprobleme in den weiterführenden Ausbildungsbereichen auf. Die hohe Geburtenzahl der 60er Jahre bewirkte eine steigende Zahl von Absolventen des allgemeinbildenden Schulsystems, die — zeitlich versetzt — in diesem und in den kommenden Jahren Plätze in der beruflichen Ausbildung und im Beschäftigungssystem nachfragen.

1. Die Bedeutung der beruflichen Bildung

In der Vergangenheit stand die berufliche Bildung bei der Diskussion bildungspolitischer Fragen hinter der allgemeinen Bildung und Hochschulbildung zurück. Bei der rapide steigenden Zahl von Schülern in weiterführenden Schulen und Hochschulen wurde lange vernachlässigt, daß die große Mehrheit der Jugendlichen eine berufliche Ausbildung durchläuft. Hier zeichnet sich nicht zuletzt durch die Kapazitätsprobleme in diesem Bereich eine Veränderung ab.

Die Zahl der Schulentlassenen wird in den kommenden Jahren jeweils um 300 000 höher liegen als 1970. Erst in der zweiten Hälfte der 80er Jahre wird sich der Geburtenrückgang der 70er Jahre spürbar auswirken. Bei der Versorgung der geburtenstarken Jahrgänge mit Ausbildungsplätzen kommt der dualen Ausbildung wegen ihrer quantitativen Bedeutung eine besondere Verantwortung zu. Diese zu entsprechen ist auch aus ökonomischen Gründen notwendig. Den starken Jahrgängen folgen schwache. Die Zahl der 15- bis 20jährigen Deutschen in der Bundesrepublik wird von 4,9 Millionen im Jahr 1982 auf 3 Millionen 1990 sinken. Die Investition in die Qualifikation der geburtenstarken Jahrgänge ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und soziale Stabilität auch auf lange Sicht erhalten bleiben.

Eine breite berufliche Qualifizierung der heranwachsenden Generation ist nicht nur aus gesellschaftspolitischer sondern auch aus individueller Sicht notwendig. Durch die vergangene Rezession und das verringerte Wirtschaftswachstum ist die Aufnahme von Jugendlichen im Beschäftigungssystem schwieriger geworden. Dies gilt in besonderem Maße für Jugendliche ohne Berufsausbildung. Sie sind auch in ihrer beruflichen Entwicklung beeinträchtigt: Das Beschäftigungsrisiko ist, wie die Arbeitsmarktdaten deutlich zeigen, um so höher je geringer der Ausbildungsgrad ist. Eine nachträgliche Qualifizierung von Ungelernten gelingt wegen der unzureichenden Motivation und der fehlenden Basis an Grundwissen selten.

2. Entwicklung des Angebots von und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Die Beurteilung der gegenwärtigen und zukünftigen Ausbildungsstellensituation erfordert eine Analyse der Entwick-

lungstendenzen, die sich aus der Entwicklung der Schulabgänger und ihrem Ausbildungsverhalten sowie aus der Veränderung des betrieblichen Angebots ergeben.

2.1 Übergang von der Schule in die betriebliche Ausbildung

Die jährliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen setzt sich im wesentlichen aus Schulabgängern von allgemeinbildenden Schulen, vor allem nach Abschluß der Sekundarstufe I, und von berufsbildenden Vollzeitschulen und Lehrgängen (Berufsgrundbildungsjahr einschließlich Sonderformen, Berufsfachschulen) desselben Jahres zusammen.

Statistische Angaben über den individuellen Verlauf der Jugendlichen von der Schule in die betriebliche Ausbildung liegen zur Zeit noch nicht vor (s. unten). Aus der Statistik der beruflichen Schulen ist jedoch bekannt, daß die Mehrzahl der Abgänger aus der Sekundarstufe I um einen betrieblichen Ausbildungsplatz nachfragt. Für die Abgänger aus der Sekundarstufe I, die kein Gymnasium oder keine Fachoberschule besuchen wollen, gibt es folgende berufsvorbereitende, berufsbegleitende oder berufsqualifizierende Ausbildungswege:

- a) Betriebliche Ausbildung in Verbindung mit dem Besuch einer beruflichen Teilzeitschule (Auszubildende im dualen System)
- b) Vollzeitschulisches Berufsgrundbildungs- oder Berufsgrundschuljahr
- c) Besuch einer Berufsfachschule
- d) Besuch einer beruflichen Teilzeitschule ohne betriebliche Ausbildung (Berufsschüler ohne Ausbildungsvertrag: Jungarbeiter, Jungangestellte)

Tabelle 1, die die Verteilung der Schüler im 1. Schuljahrgang an beruflichen Schulen zeigt, weist auf die dominierende Bedeutung der dualen Ausbildung für die Abgänger aus der Sekundarstufe I hin. Sie gibt sie aber nur unvollständig wieder. In relativ gleichem Umfang wie die Zahl der Auszubildenden im 1. Berufsschuljahrgang zurückging stieg die Zahl der Schüler in beruflichen Vollzeitschulen an. Beim Besuch dieser Schulen handelt es sich für einen großen Teil der Schüler um eine berufsvorbereitende Zwischenstufe, nach deren Abschluß eine betriebliche Ausbildung aufgenommen wird.

Der Anstieg der Berufsschüler ohne Ausbildungsvertrag ist zu einem nicht unerheblichen Teil auf den Engpaß an Ausbildungsstellen zurückzuführen. Zwischen 1972/73 und 1976/77 nahm die Zahl der berufs- und arbeitslosen Jugendlichen im 1. Berufsschuljahrgang um mehr als 24 000 oder 201 % zu; bei gleicher Verteilung der Berufsschüler nach Stellung im Beruf wie 1972/73 hätte sie um 600 abnehmen müssen. Die Tabelle 2 zeigt, daß sich bei gleicher Struktur wie 1972/73 rd. 15 800 Jugendliche mehr in einer betrieblichen Ausbildung hätten befinden müssen. Es ist anzunehmen, daß unter den Berufs- und Arbeitslosen in den Berufsschulen sich

Tabelle 1: Schüler im 1. Schuljahrgang an beruflichen Schulen (Tsd)

Schuljahr		Auszubildende und Praktikanten*)	Schüler im Berufsgrundbildungsjahr	Schüler in Berufsfachschulen**)	Berufsschüler ohne Ausbildungsvertrag	Schüler insgesamt
1971/72	abs.	457,5	4,8	114,0	75,9	652,2
	in %	70,2	0,7	17,5	11,6	100,0
1972/73	abs.	468,5	8,0	142,0	75,7	694,2
	in %	67,5	1,2	20,5	10,8	100,0
1973/74	abs.	458,7	14,4	150,2	78,5	701,8
	in %	65,4	2,0	21,4	11,2	100,0
1974/75	abs.	429,5	18,9	162,6	92,2	703,2
	in %	61,1	2,7	23,1	13,1	100,0
1975/76	abs.	420,5	27,0	164,0	89,0	700,5
	in %	60,0	4,0	23,4	12,6	100,0
1976/77	abs.	434,0	44,2***)	185,7	88,5	752,4
	in %	57,7	5,9	24,7	11,7	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt; Schulen der beruflichen Ausbildung, versch. Jahrgänge.

*) Wegen der unterschiedlichen Abgrenzung und des Erhebungszeitpunktes sind die schulstatistischen Angaben nicht voll vergleichbar mit der Auszubildendenstatistik der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen (Praktikanten 1971: 482; 1972: 1045; 1973: 1422; 1974: 3781; 1975: 2950).

**) Schüler ohne Angabe des Schuljahrganges sind entsprechend der Schuljahrgangsstruktur der Schüler mit Angabe des Berufsfachschuljahrgangs aufgeteilt.

***) Davon 11 700 im Berufsvorbereitungsjahr in Nordrhein-Westfalen, in Bayern 3800 im Berufsgrundbildungsjahr für Jungarbeiter, in Hamburg 1300 Schüler in Werkklassen.

Tabelle 2: Berufsschüler nach Stellung im Beruf im 1. Schuljahrgang

	1972/73		1976/77	1976/77 bei gleicher Verteilung wie 1972/73	Differenz
	Absolut	Verteilung			
	1	2	3	4=2×3	5=3—4
Auszubildende u. Praktikanten	468 533	0,861	434 042	449 863	—15 821
Jungangestellte kfm. Berufe	6 344	0,012	4 392	6 270	— 1 878
Mithelfende Familienangehörige	3 301	0,006	2 840	3 135	— 295
Jungarbeiter	53 954	0,099	44 640	51 726	— 7 086
Berufs- und Arbeitslose	12 134	0,022	36 575	11 495	+25 080
Insgesamt	544 266	1,000	522 489	522 489	± 0

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.

zunehmend Jugendliche befinden, die ursprünglich die Absicht hatten, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen, aber dies (noch) nicht realisieren konnten.

Die von den Kultusministerien durchgeführten Befragungen [1] von Entlassschülern geben eine hinreichende Basis für die Ermittlung des Übergangsverhaltens. Die Befragungsaktion erfaßte 1977 883 110 Entlassschüler [2], davon befanden sich 743 789 in allgemeinbildenden Schulen, und zwar überwiegend (etwa zu 98 %) im Bereich der Sekundarstufe I. Sie gehörten zu über 60 % der Hauptschule und fast zu 25 % der Realschule an. Der Rest verteilte sich auf Sonderschulen (6,4 %), Gymnasien (5,2 %) und integrierte Gesamtschulen (2,7 %). Von den befragten Schülern der allgemeinbildenden Schulen strebten 63 % unmittelbar in das duale System. 5 % wollten keine weitere Bildung oder Ausbildung. Der Anteil der männlichen Entlassschüler, die einen Ausbildungsplatz suchten, lag mit 69 % deutlich über dem entsprechenden Anteil bei den Entlassschülerinnen (54 %). Die Tabelle 3 zeigt die Übergangsquoten aufgrund der Ergebnisse der Schülerbefragung 1977.

Das Nachfrageverhalten der Entlassschüler ist, wie die Tabelle 3 zeigt, von der besuchten Schulform abhängig: der Anteil der Nachfragenden um einen betrieblichen Ausbildungsplatz ist am niedrigsten bei Sonderschülern und am höchsten bei Realschülern. Dies gilt für beide Geschlechter, wobei der Anteil der eine betriebliche Ausbildung anstrebenden Mädchen von allgemeinbildenden Schulen mit 51 % um ein Viertel niedriger ist als der der Jungen (67 %).

Die Abhängigkeit des Nachfrageverhaltens von der besuchten Schulform und Abgangsklasse ist z. T. auf das Angebot von Plätzen in beruflichen Vollzeitschulen (Berufsgrundbildungsjahr einschließlich Sonderformen, einjährige Berufsfachschulen) zurückzuführen, das sich vor allem an die Personengruppen wendet, die ohne eine berufsvorbereitende Ausbildung kaum Chancen hätten, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten. Die regional sehr unterschiedlichen Übergangsquoten für das duale System (z. B. in Baden-Württemberg 56 %, in Bayern 79 %) spiegeln somit auch den Ausbaustand solcher berufsvorbereitenden Vollzeitschulen wider.

Tabelle 3: Bildungsabsichten der Abgänger — „Übergangsquoten“ aufgrund der Ergebnisse der Schülerbefragung 1977

Besuchte Schulform	insgesamt befragt	davon Abgänger bzw. Übergänger in (in %)					
		duales System	allgemeinbildende Schulen	berufliche Vollzeitschulen	Berufsgrundbildungsjahr	Arbeitsverhältnis	Sonstige
Hauptschule Klassenstufe	50 982	59,7	3,4	4,4	16,4	13,5	2,6
Hauptschule Klassenstufe 9/10	402 138	66,1	5,9	18,1	7,2	1,8	0,9
Realschule	184 532	67,7	12,8	16,1	2,4	1,2	0,8
Gymnasium	38 469	52,3	17,2	24,2	2,1	1,9	2,5
integrierte Gesamtschule	20 307	60,5	19,4	12,3	2,6	2,1	2,1
Sonderschule	47 361	38,9	3,9	6,0	25,6	21,6	5,1
Sekundarstufe I insgesamt	743 789	63,5	8,2	15,9	7,3	3,7	1,4

Tabelle 4: Bildungsabsichten der Abgänger — „Übergangsquoten“ getrennt nach Geschlechtern (in %)

Von den Entlaßschülern strebten an	Hauptschule				Realschule		Gymnasium		Integrierte Gesamtschule		Sonderschule	
	7/8		9/10		m	w	m	w	m	w	m	w
	m	w	m	w								
eine betriebliche Ausbildung	61,2	50,3	71,5	49,8	70,0	59,1	53,3	47,0	60,4	52,9	40,8	28,7
eine vollzeitschulische Ausbildung	23,7	25,9	26,3	46,9	28,1	39,2	40,9	47,8	33,1	41,4	32,0	40,4

Auf die Erweiterung des Angebots an beruflichen Vollzeitschulen und ihre Annahme durch die Jugendlichen ist auch das im Vergleich zu 1976 sinkende Übergangsquotenniveau für das duale System zurückzuführen (Tabelle 5).

Tabelle 5: Bildungsabsichten der Abgänger — „Übergangsquoten“ im Jahresvergleich

	Hauptschule	Realschule	Sonderschule
1976	68,7	69,4	44,2
1977	65,4	67,7	38,9

Die Ergebnisse der Schülerbefragung zeigen, daß die Chance, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten, um so geringer ist, je geringer das schulische Abschlußniveau ist. So hatte zum Befragungszeitpunkt (6 bis 8 Wochen vor dem Entlassungstermin) jeder 2. Sonderschüler und Hauptschulabgänger von der Klasse 7 und 8, der einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchte, noch keine Zusage vom Betrieb; von den Abgängern aus der Hauptschule Klassenstufe 9 und der Realschule Klassenstufe 10 dagegen jeder 5.

Von den Entlaßschülern aus allgemeinbildenden Schulen, die eine weiterführende Schule besuchen wollen, wird mit Zeitverzögerung ebenfalls ein Teil einen betrieblichen Ausbildungsplatz nachfragen. Diese Jugendlichen, die im Anschluß an den Besuch berufsbildender Schulen einen betrieblichen Ausbildungsplatz nachfragen, bilden die zweite große Gruppe von Nachfragenden.

Nach den Ergebnissen der Schülerbefragung 1977 strebten 63,6 % der Schüler im Berufsgrundbildungsjahr (68,5 % von den männlichen und 45,6 % von den weiblichen Schülern)

eine berufliche Ausbildung im dualen System an. In die gleiche Befragung wurden auch die Abgänger von ein- und zweijährigen Berufsfachschulen einbezogen. Die Ergebnisse für diese Gruppe sind jedoch nicht voll verwertbar, da sich hier die fehlende Trennung in der Befragung nach betrieblicher Berufsausbildung einerseits und Ausbildung für Krankenpflegeberufe (Krankenschwester u. dgl.) andererseits verzerrend auswirkt [3]. Aufgrund ergänzender und differenzierter Auswertungen einzelner Länder kann für diese Gruppe eine Übergangsquote für das duale System von knapp über 50 % (etwa 75 % bei männlichen und 40 % bei weiblichen Schülern) angenommen werden.

Demnach wollen von den Absolventen bzw. Abgängern der Sekundarstufe I früher oder später rd. 75 % eine betriebliche Berufsausbildung durchlaufen.

In der Vergangenheit war der Anteil der Hochschulberechtigten, der eine Ausbildung im dualen System anstrebte, relativ gering (3 bis 4 %). Seit 1976 ist eine deutliche Zunahme zu beobachten. Nach den Ergebnissen einer repräsentativen Erhebung [4] des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom Oktober 1977 bei Abgängern aus der letzten Klasse des Gymnasiums und der Fachoberschule des Schuljahrgangs 1975/76 gaben insgesamt 11 % (8 % der männlichen und 15 % der weiblichen) Hochschulberechtigten an, daß sie eine betriebliche Berufsausbildung nach Abschluß der Schule anstrebten.

Aufgrund des Nachfrageverhaltens, der Schulabgänger aus der Sekundarstufe I und den beruflichen Vollzeitschulen sowie der Hochschulberechtigten ergibt sich eine Gesamtnachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen 1977 von 593 000 Personen.

Nach § 5 Abs. 4 des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes ist die jährliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zu ermitteln aufgrund

- der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den bis zum 30. September eines jedes Jahres vorangehenden zwölf Monaten (= realisierte Nachfrage),
- der Zahl der am 30. September bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Personen, die Ausbildungsplätze suchen (= nicht realisierte Nachfrage).

Die Gesamtnachfrage 1977 nach Maßgabe des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes betrug 585 900.

Die geringe Differenz zwischen der sich aufgrund des Nachfrageverhaltens berechenbaren Größe der Ausbildungsplatzsuchenden und der rechnerisch ermittelten Nachfrage nach § 5 Abs. 4 APIFG soll den Tatbestand nicht verdecken, daß in der Zusammensetzung des Personenkreises zwischen den beiden Berechnungen ein gewisser Unterschied besteht. In der nach APIFG ermittelten Größe der Nachfrage: als unversorgt gemeldete Ausbildungsplatzsuchende bei den Arbeitsämtern sind diejenigen Ausbildungsplatzsuchenden nicht mehr enthalten, die ihren Ausbildungswunsch wegen fehlender Angebote schon aufgegeben haben und z. B. in schulische Bildungsgänge ausgewichen sind. Nach der bereits erwähnten Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bemühte sich nur jeder 7. Hauptschulabsolvent und jeder 10. Realschulabsolvent, der im Oktober 1977 noch keine Zusage über einen Ausbildungsplatz hatte, weiterhin einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Der größte Teil der „Verzichter“ ist auf schulische Alternativen ausgewichen. Auf der anderen Seite werden bei der Berechnung mit Hilfe des Nachfrageverhaltens von Schulabgängern des abgelaufenen Schuljahres diejenigen Nachfragenden nicht erfaßt, die dem Kreis der Schulabgänger vorangehender Schuljahre zuzurechnen sind, die aber nach Abgang aus allgemeinbildenden Schulen keine beruflichen Vollzeitschulen besuchen (Jungarbeiter, Personen im elterlichen Haushalt).

Trotz dieser Unterschiede in der Berechnungsbasis bieten die vorliegenden Ergebnisse eine ausreichend sichere Grundlage für die Voraussage der künftigen Nachfrageentwicklung.

Der Anteil der Entlaßschüler aus der Sekundarstufe I, der direkt nach Abschluß der Schule eine betriebliche Berufsausbildung anstrebt, wird, wie schon in diesem Jahr, so auch in den kommenden Jahren zurückgehen. Immer mehr Schulabgänger, insbesondere von Sonderschulen und Abgänger ohne Abschluß, werden die Möglichkeit einer schulischen berufsvorbereitenden Ausbildung ergreifen. Das heißt, daß die Übergangsquote von Abgängern der Sekundarstufe I in das duale System 1978 auf 62 bis 63 % und in den darauffolgenden Jahren auf unter 60 % fallen dürfte.

Die Zahl der Übergänger von beruflichen Vollzeitschulen in das duale System wird dagegen stark zunehmen. Bezieht man aus rechnerischer Vereinfachung die Nachfragenden aus beruflichen Vollzeitschulen nach den Ergebnissen der Schülerbefragung 1977 auf die Schulabgänger der Sekundarstufe I des Vorjahres, so ergibt sich eine Übergangsquote für 1977 von 12 %. Diese Quote dürfte im Jahr 1978 auf 13 bis 14 % und in den darauffolgenden Jahren um etwa die gleichen Prozentpunkte steigen wie der Anteil der direkten Übergänge aus der Sekundarstufe I zurückgeht.

Auch der Anteil der einen Ausbildungsplatz nachfragenden Hochschulberechtigten an den Hochschulberechtigten insgesamt wird voraussichtlich weiter steigen; für 1978 kann mit einem Anteil von 10 bis 11 % gerechnet werden.

Aufgrund der Schulabgängerprognose 1978 des Statistischen Bundesamts kann die Gesamtzahl der Ausbildungsplatzsuchenden für 1978 auf 630 000 geschätzt werden; das entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Zunahme von 7 %. In den Jahren 1979 und 1980 wird die Nachfrage nach betrieb-

licher Berufsausbildung weiter zunehmen, allerdings aufgrund der nicht mehr so stark steigenden Schulabgängerzahlen in relativ geringerem Umfang als 1978.

2.2 Entwicklung und Struktur der betrieblichen Berufsbildung

Die quantitative und strukturelle Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung kann anhand der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (= Zahl der Auszubildenden) und der zum Beginn eines Ausbildungsjahres nicht besetzten Ausbildungsstellen analysiert und dargestellt werden.

Die maßgebliche statistische Quelle für die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse sind die von den Spitzenverbänden der Kammern und anderen für die Berufsausbildung zuständigen Stellen gemeldeten Daten über Auszubildende nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsberufen zum Stichtag 31. 12. („Bestandsstatistik der Kammern“).

Außer diesen, jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Statistischen Bundesamt in der Reihe „Berufliche Aus- und Fortbildung“ veröffentlichten Daten gibt es statistische Angaben über die Auszubildenden

- in der Schulstatistik (Schulen der beruflichen Ausbildung: Berufs- und Berufssonderschüler mit Ausbildungsvertrag),
- in der Beschäftigtenstatistik (versicherungspflichtige beschäftigte Auszubildende).

Da Abgrenzung und Erhebungszeitpunkt unterschiedlich sind, weichen die Angaben in den drei Statistiken voneinander ab:

Tabelle 6: Auszubildende insgesamt 1975/76

Schulstatistik (Erhebung: Mitte Oktober 1975):	1 361 166
Bundesstatistik der Kammer (Stichtag 31. 12. 1975):	1 316 569
Beschäftigtenstatistik (Stichtag 30. 6. 1976):	1 322 388

Im Gegensatz zu den abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen wird die Zahl der jährlichen Neuabschlüsse erst seit Inkrafttreten des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes 1976 erfaßt. Für eine Zeitreihenanalyse der Neuabschlüsse müssen daher auf der Grundlage der Bestandsstatistik der Kammer Behelfsrechnungen (vgl. im einzelnen im Berufsbildungsbericht 1977, Seite 18) durchgeführt werden. In der Tabelle 7 sind die Ergebnisse dargestellt. Die berechnete Zahl der Neuabschlüsse zum Stichtag 31. 12. 1976 liegt um 14 000 niedriger als die von den zuständigen Stellen zum Stichtag 30. 9. 1976 gemeldete Zahl. Diese Differenz geht vor allem auf die unterschiedlichen Stichtage zurück, da bis zum 31. 12. sowohl Auflösungen als auch Neubegründungen vorkommen können.

Im Ausbildungsjahr 1976 verstärkte sich die schon im Vorjahr sichtbar gewordene Entwicklung, daß durch kürzere Ausbildungszeiten in neuen Ausbildungsordnungen und die steigende Zahl der Auszubildenden mit einer verkürzten Ausbildungszeit die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse weniger stark als die Zahl der Neuabschlüsse ansteigt oder sie sogar zurückgeht. Die gegenläufige Entwicklung ist besonders deutlich im Bereich der Industrie- und Handelskammern zu erkennen. Während sich die Zahl der Neuabschlüsse zwischen 1973 und 1976 nur wenig veränderte, ging die Zahl der Ausbildungsverhältnisse insgesamt dagegen um 80 000 zurück.

Die Entwicklung nach Ausbildungsbereichen zeigt nur in sehr groben Umrissen, wie sich die einzelnen Wirtschaftsbereiche [5] an der Berufsbildung beteiligen. Ein differenzierteres Bild über die Ausbildungsleistungen der einzelnen Wirtschaftsbereiche vermitteln die Ausbildungsquoten; die Rela-

Tabelle 7: Gegenüberstellung der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse und der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Stichtag 31. 12. (Tsd.) nach Ausbildungsbereich

Jahr	Insgesamt		Industrie u. Handel		Handwerk		Landwirtschaft		Öffentl. Dienst*)		Sonst. Bereiche	
	Ausbildungsverhältnisse		Ausbildungsverhältnisse		Ausbildungsverhältnisse		Ausbildungsverhältnisse		Ausbildungsverhältnisse		Ausbildungsverhältnisse	
	insges.	Neuabschlüsse	insges.	Neuabschlüsse	insges.	Neuabschlüsse	insges.	Neuabschlüsse	insges.	Neuabschlüsse	insges.	Neuabschlüsse
1973	1331	450	694	227	465	152	26	9	50	19	96	43
1974	1331	450	665	218	487	156	27	12	47	17	105	47
1975	1329	462	634	218	505	164	33	15	46	16	111	49
1976	1316	482	611	222	510	179	37	15,5	44	17,5	114	48

*) Ohne die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes, deren Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen („Kammern“) registriert und miterfaßt werden.

Quelle: Berufliche Aus- und Fortbildung 1973—1976; Hrg.: Statistisches Bundesamt und Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft; eigene Berechnungen für die Zahl der Neuabschlüsse mit Beginn im 2. Ausbildungsjahr.

tionen zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der Beschäftigten. Die gesamtwirtschaftliche Ausbildungsquote betrug 1976 6,6 %, oder anders ausgedrückt: auf 1000 beschäftigte Arbeitnehmer entfielen im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt 66 Auszubildende.

Tabelle 8: Ausbildungsquote nach Wirtschaftsbereichen 1976

Wirtschaftsbereich	Ausbildungsquote
Verarbeitendes Gewerbe	5,7
darunter:	
Chemische Industrie	3,5
Eisen- und Stahlherzeugung	3,8
Maschinenbau	7,1
Fahrzeugbau	9,0
Elektrotechnik	4,9
Säge- und Holzverarbeitung	7,3
Nahrungs- und Genußmittel	8,2
Baugewerbe	7,5
Handel	8,5
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	4,3
darunter:	
Deutsche Bundesbahn	6,1
Deutsche Bundespost	6,4
Kreditinstitute u. Versicherungen	6,5
Dienstleistungen soweit anderw. n. genannt	9,5
Gebietskörperschaften	2,8

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit — Auszubildende und sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer vom 30. 6. 1976, eigene Berechnung.

Einen weiteren Einblick in das Ausbildungsgeschehen zeigen die Relationen in den beiden größten Ausbildungsbereichen: Handwerk und Industrie 1974 [6]. Die durchschnittliche Ausbildungsquote des Handwerks ist mit 12,0 % dreimal so hoch wie die der Industrie (3,8 %).

Auch die Relation: gewerbliche Auszubildende zu Facharbei-

tern in der Industrie bleibt mit 9,7 % hinter dem Wert des Handwerks zurück (vgl. Tabelle 10)

Tabelle 9: Ausbildungsquote nach Industriezweigen 1974

Industriezweig	Anteil der Auszubild. insg. an Beschäftigt. (%)	Anteil der gewerblichen Auszubild. (%)	Anteil an der Gesamtheit der Auszubild. (%)
Bergbau	3,88	7,43	3,2
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie	2,95	7,56	16,2
Darunter:			
Chemische Industrie	3,42	9,57	6,6
Eisenschaffende Industrie	3,71	9,57	3,8
Investitionsgüterindustrie	4,88	12,70	60,9
Darunter:			
Maschinenbau	6,78	14,45	23,8
Straßenfahrzeugbau	3,36	8,19	6,5
Elektrotechnische Industrie	4,61	18,78	16,1
Verbrauchsgüterindustrie	3,04	6,63	17,3
Darunter:			
Druckerei u. Vervielfältigung	4,86	10,23	3,3
Textilindustrie	2,19	3,92	2,7
Bekleidungsindustrie	4,68	8,95	4,6
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	1,54	2,60	2,4
Industrie insgesamt	3,84	9,67	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt; Sonderbeiträge zur Industriestatistik; Beschäftigte nach der Stellung im Betrieb, 1974.

Über die Hälfte der Auszubildenden werden in vier Industriezweigen ausgebildet, von denen zwei zu den ausbildungsintensiven Industriezweigen gehören.

Bei den Handwerksgruppen hat nach Umfang und Ausbildungsintensität das Metall- und Elektrogewerbe eine dominierende Bedeutung.

Die in den Ausbildungsquoten der einzelnen Bereiche sichtbar gewordenen Unterschiede zwischen Ausbildungs- und Arbeitsplatzstrukturen bedeuten, daß viele Jugendliche nach Beendigung der Ausbildung den Betrieb und oft auch den Wirtschaftsbereich wechseln müssen.

Tabelle 10: Ausbildungsquote nach handwerklichen Gewerbebezügen

Gewerbebezugs	Anteil der Auszubildenden an Beschäftigten (%)	Anteil an der Gesamtheit der Auszubildenden (%)
Bau- und Ausbaugewerbe	4,82	13,6
Metall- und Elektrowerbe	22,38	57,8
Holzgewerbe	8,49	4,8
Bekleidungs-, Textil- und Ledergererbe	8,83	2,5
Nahrungsmittelgewerbe	6,11	6,5
Körperpflege- und Reinigungsgewerbe	17,01	13,4
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	6,44	1,4
Handwerk insgesamt	12,02	100,0

Quelle: Beschäftigte und Umsatz des Handwerks nach Gewerbebezügen; Wirtschaft und Statistik, Heft 6, 1975, Lehrlingsstatistik des Handwerks zum Stichtag 31. 12. 1974; eigene Berechnungen.

Der Hauptstrom der Wechsler geht vom Handwerk zu den anderen Wirtschaftsbereichen. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*) wechselten zwischen 1955 und 1970 von allen männlichen Erwerbstätigen, die im Handwerk ausgebildet wurden, 65 % in einen anderen Wirtschaftsbereich, darunter 38 % in die Industrie und 27 % in andere Bereiche. Dagegen lag die Verbleibquote der in der Industrie Ausgebildeten bei 7 % und diejenige der im Handel und öffentlichen Dienst Ausgebildeten sogar bei 73 %.

Der mit dem Betriebswechsel oft verbundene Wechsel des erlernten Berufes hängt ebenfalls mit der von der Arbeitsplatzstruktur bedingten Konzentration der betrieblichen Berufsausbildung auf wenige Wirtschaftsbereiche und innerhalb dieser Bereiche auf wenige Ausbildungsberufe zusammen. Dies zeigt sich deutlich an der Verteilung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse 1976:

- Im Bereich der Industrie- und Handelskammern entfielen auf die 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe von insgesamt 286 Ausbildungsberufen 72 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse.
- Im Bereich des Handwerks entfielen auf die 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe von insgesamt 141 Ausbildungsberufen 78 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse.

Die starke Konzentration der betrieblichen Berufsausbildung hat sich auch im Zeitverlauf nur wenig geändert. Sowohl 1966 als auch 10 Jahre später erreichten die 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe

- bei den Jungen einen Anteil von knapp zwei Dritteln
- bei den Mädchen einen Anteil von beinahe neun Zehnteln an der Gesamtzahl der Auszubildenden (vgl. Tabellen 11a und 11b).

Von den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen 1976 zählten bereits 1966 (1956) zur Spitzengruppe

- bei den Jungen 19 (17) Ausbildungsberufe und
- bei den Mädchen 18 (12) Ausbildungsberufe.

Innerhalb der 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe haben jedoch erhebliche Veränderungen stattgefunden, insbesondere bei den weiblichen Auszubildenden (vgl. Tabellen 11a und 11b).

Die betriebliche Berufsausbildung konzentriert sich bei Mädchen auf die kaufmännischen und Dienstleistungstätigkeiten. Von den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen für Mädchen waren nur drei Ausbildungsberufe mit einem Anteil von 4 % an Auszubildenden insgesamt im technischen und gewerblichen Bereich; von allen weiblichen Auszubildenden qualifizierten sich 1976 nur 9 % in einem nicht dem kaufmännischen und dem Dienstleistungsbereich zugehörigen Ausbildungsberuf.

Bei den männlichen Jugendlichen liegt der Schwerpunkt der betrieblichen Berufsausbildung trotz der starken Zunahme der Auszubildenden in kaufmännischen und Verwaltungsberufen, bei den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen in dem Montage- und Wartungsbereich.

Tabelle 11a: Die 20 am stärksten besetzten männlichen Ausbildungsberufe 1976

Bezeichnung *)	1966		1976		Veränderung von 1976 zu 1966 in %
	absolut	in %	absolut	in %	
Kfz, Mechaniker - Schlosser	77 420	9,2	85 825	9,9	+ 10,9
Elektroinstallateur	76 078	9,0	76 919	8,9	+ 1,1
Maschinenschlosser	41 730	5,0	47 164	5,5	+ 13,0
Industrie-kaufmann	21 937	2,6	42 007	4,9	+ 91,5
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	26 118	3,1	37 540	4,4	+ 43,7
Verkäufer (1. Stufe)	15 885	1,9	37 011	4,3	+ 17,9
Einzelhandelskaufmann (2. Stufe)	15 499	1,8			
Maurer	20 709	2,5	32 136	3,7	+ 55,2
Maler und Lackierer	27 114	3,2	27 388	3,2	+ 1,0
Werkzeugmacher	25 740	3,1	24 305	2,8	- 5,6
Bankkaufmann	16 362	1,9	22 727	2,6	+ 38,9
Landwirt	17 495	2,1	20 112	2,3	+ 15,0
Tischler	26 217	3,1	17 290	2,0	- 34,1
Mechaniker	14 926	1,8	16 173	1,9	+ 8,4
Fernmeldehandwerker und -mechaniker	15 504	1,8	16 087	1,9	+ 3,8
Fleischer	18 368	2,2	15 342	1,8	- 16,5
Schlosser, Bauschlosser	17 101	2,0	14 416	1,7	- 15,7
Gas- und Wasserinstallateur	24 918	3,0	13 808	1,6	- 44,6
Betriebs-schlosser	16 094	1,9	13 182	1,5	- 18,1
Bäcker	17 657	2,1	12 090	1,4	- 31,5
20 Berufe zusammen	532 872	63,3	571 522	66,2	+ 7,3
Insgesamt in allen Ausbildungsberufen	841 631	100,0	862 878*	100,0	+ 2,5

* Betriebliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit, Mitteilungen des IAB, Heft 1/1974.

*) einschl. Personen in Anlernberufen

Tabelle 11b: Die am stärksten besetzten weiblichen Ausbildungsberufe 1976

Bezeichnung	1966		1976		Veränderung 1976 zu 1966 in %
	absolut	in %	absolut	in %	
Verkäuferin (1. Stufe)	—	—	54 098	11,4	- 49,1
Einzelhandelskaufmann (2. Stufe)	140 113	27,5	17 164	3,6	
Friseurin	55 272	10,9	52 977	11,2	- 4,2
Bürokaufmann	23 771	4,7	38 011	8,0	+ 59,9
Arzthelferin	13 956	2,7	32 825	6,9	+ 135,2
Industrie-kaufmann	42 046	8,3	27 730	5,8	- 34,0
Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	15 206	3,0	25 539	5,4	+ 68,0
Zahnarzthelferin	10 909	2,1	24 737	5,2	+ 126,8
Rechtsanwalt- u. Notargehilfin	11 575	2,3	18 920	4,0	+ 63,5
Bankkaufmann	14 325	2,8	18 836	4,0	+ 31,5
Kaufmann in Groß- und Außenhandel	31 982	6,3	15 865	3,3	- 50,4
Gehilfin in wirtschafts- und steuerber. Beruf.	4 994	1,0	13 315	2,8	+ 166,6
Bürogehilfin	20 338	4,0	13 312	2,8	- 34,5
Apotheken-gehilfin	7 361	1,4	10 185	2,1	+ 38,4
Bekleidungs-näherin und Fertigerin	6 736	1,3	9 057	1,9	+ 34,5
Hauswirtschafts-gehilfin	7 224	1,4	6 792	1,4	- 6,0
Technische Zeichnerin	6 559*	1,3	5 760	1,2	- 12,2
Hotel- und Gast-stättengehilfin	2 512	0,5	5 702	1,2	+ 127,0
Hauswirtschaft-lerin (Landw.)	10 933	2,1	4 839	1,0	- 55,7
Damen-schneiderin	18 070	3,6	4 604	1,0	- 74,5
20 Berufe zusammen	443 882	87,3	400 268**	84,2	- 9,8
Insgesamt in allen Ausbildungsberufen	508 631	100,0	474 931**	100,0	- 6,6

* einschl. Teilzechnerin

** einschl. Personen in Anlernberufen

Quelle: Lehrlinge und Anlernlinge in der Bundesrepublik Deutschland 1950—1967, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; Berufliche Aus- und Fortbildung 1976, Hrsg. Statistisches Bundesamt und Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.

Die Entwicklung und Verteilung der Auszubildenden nach Wirtschaftsbereichen und Berufen wird von einer Reihe von Faktoren bestimmt. Zu den wichtigsten zählt die Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen der Arbeitsplätze, die ihrerseits von der Nachfrageentwicklung auf den Gütermärkten und dem Substitutionsverhältnis zwischen Arbeit und Kapital abhängig ist, der zunehmende Technisierungsgrad der Arbeitsplätze und die Veränderung der Betriebsgrößenstruktur sowie die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (Ausbildungsverhalten der Schulabgänger). Von den genannten Faktoren hatte der zuletzt genannte lange Zeit eine maßgebliche Bedeutung. Bis

Anfang der 70er Jahre betrug die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen bei den Arbeitsämtern zu Beginn eines Ausbildungsjahres mehr als 200 000. Daher war die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze von manchen Regionen abgesehen, fast ausschließlich von der Nachfrage, d. h. der Zahl der Bewerber bestimmt. Nach 1972 ist die Zahl der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen bei den Arbeitsämtern sehr stark zurückgegangen; 1976 betrug sie lediglich 18 000 und war um 9000 niedriger als die zur gleichen Zeit registrierte Zahl von unversorgten Ausbildungsplatzbewerbern. Innerhalb weniger Jahre und noch vor Eintritt der geburtenstarken Schulentlassungsjahrgänge hat sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt grundlegend verändert.

Die wesentlichen Ursachen der Verknappung des Ausbildungsplatzangebots sind: der zunehmende Technisierungsgrad der Arbeitsplätze, der der bisher vorherrschenden Form der betrieblichen Ausbildung, dem „learning by doing“ an Erwachsenenarbeitsplätzen, zunehmend Hemmnisse entgegenstellt und der auch, wie z. B. im kaufmännischen Bereich durch den Einsatz der Datenverarbeitung, zu einer starken Reduzierung der traditionellen Tätigkeiten der Fachkräfte führt; die fortgesetzte Betriebskonzentration zulasten der ausbildungsintensiven Klein- und Mittelbetriebe (z. B. im Einzelhandel); die Verlagerung von arbeits- und zugleich ausbildungsintensiven Produktionsbetrieben ins Ausland (Bekleidungsindustrie, Feinmechanik, Optik).

1976 trat ein Wendepunkt in der Entwicklung des Gesamtangebots [7] ein.

Nachdem von 1972 bis 1975 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge relativ unverändert zwischen 450 000 und 460 000 blieb und die Zahl der den Arbeitsämtern gemeldeten aber unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen auf 18 000 zurückgegangen war, stieg die Zahl der Neuabschlüsse 1976 erstmalig wieder stark an. Die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen meldeten 496 076 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für die Zeit vom 1. 10. 1975 bis zum 30. 9. 1976. Durch nachträgliche Korrekturen [8], vor allem aufgrund der Bestandsstatistik der Kammern sind die Meldeergebnisse leicht auf 498 800 für 1976 erhöht worden. Das Gesamtangebot, d. h. einschließlich der bei der Bundesanstalt für Arbeit registrierten nicht besetzten Ausbildungsstellen, betrug 1976 516 900, das entspricht einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 7,2 %.

Für die Zeit vom 1. 10. 1976 bis zum 30. 9. 1977 sind 558 876 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gemeldet worden. Die Zahl der nicht besetzten Ausbildungsstellen stieg im Vergleich zum Vorjahr um 7378 auf 25 451. Gegenüber dem Vorjahr hat sich dadurch das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen um 67 454 oder 13 % erhöht. Im Gegensatz zum Vorjahr war dieser Anstieg höher als die gleichzeitige Zunahme der Nachfrage um 11,3 % (1976: 8,1 %) und es konnte ein globaler Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage erzielt werden. Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verteilen sich auf die einzelnen Ausbildungsbereiche wie folgt:

Tabelle 12: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen zum 30. 9. 1977

Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse	Veränderung zum Vorjahr in %
Industrie u. Handel	265 449	+ 12,0
Handwerk	206 345	+ 16,3
öffentlicher Dienst	18 957	+ 8,3
Landwirtschaft	17 390	+ 2,3
„Freie Berufe“	50 735	+ 1,9
Alle Ausbildungs-bereiche	558 876	+ 12,0

Die starke Ausweitung des Angebots 1977 durch die private Wirtschaft und den öffentlichen Arbeitgeber ist angesichts der verhaltenen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bemerkenswert. Sie ist das Ergebnis einer in der Geschichte der beruflichen Bildung bisher einzigartigen „Mobilisierungsaktion“ aller gesellschaftlichen Gruppen.

1978 müssen die Anstrengungen zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze bei dem erwarteten Anstieg der Ausbildungsplatzsuchenden um mehr als 40 000 fortgesetzt werden. Dabei müßte nach dem überdurchschnittlichen Beitrag des Handwerks zum Ausbildungsangebot der letzten Jahre das Schwergewicht der Erweiterung in den nächsten Jahren auf dem industriellen Bereich liegen.

Anmerkungen

[1] 1976 und 1977 führten die Bundesländer Befragungen in den Abgangs- und Abschlußklassen der Schulen durch, die über die beruflichen und schulischen Bildungsabsichten der Abgänger Aufschluß geben.

Die hier zitierten Angaben beziehen sich auf die von der Kultusministerkonferenz der Länder in RS Nr. II B — 1463/77 veröffentlichten Ergebnisse.

[2] D. h. Hauptschüler der Klassenstufen 7/8 bis 10
Realschüler der Klassenstufen 9 bis 10

Gymnasialisten der Klassenstufen 9 bis 12
Gesamtschüler der Klassenstufen 7/8 bis 12
und die zur Schulentlassung anstehenden Schüler der Sonderschulen, des Berufsgrundbildungsjahres und seiner Sonderformen und der ein- und zweijährigen Berufsfachschulen.

- [3] Beiden sind „duale“ Ausbildungsformen, aber nur die durch das Berufsbildungsgesetz 1969 geregelte betriebliche Berufsausbildung zählt im allgemeinen Sprachgebrauch zum dualen System.
- [4] 3% Stichprobe bei Abgängern von Hauptschulen, Sonderschulen; 6% Stichprobe bei Realschulabsolventen und Abgängern aus der letzten Klasse des Gymnasiums und der Fachoberschule. Bei den Abgängern aus der Sekundarstufe I bezog sich die Erhebung auf den Schuljahrgang 1976/77.
- [5] Beim öffentlichen Dienst ist allerdings auch zu berücksichtigen, daß der größte Teil der Nachwuchsausbildung außerhalb der dualen Ausbildung erfolgt.
- [6] Wegen fehlender Angaben ist ein Vergleich nach 1974 nicht möglich.
- [7] Es ist nach § 5 Abs. 4 des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes definiert als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den bis zum 30. 9. eines jeden Jahres vorangehenden zwölf Monaten (realisiertes Angebot) und der am 30. 9. den Arbeitsämtern zur Vermittlung angebotenen, aber nicht besetzten Ausbildungsplätze (nicht realisiertes Angebot).
- [8] Bei der erstmalig 1976 durchgeführten Erhebung nach § 5 Abs. 4 APIFG konnten gewisse Ungenauigkeiten noch nicht ganz vermieden werden.

Dagmar Lennartz

Qualifikation oder Selektion

Ein Beitrag zur Diskussion über flexible Prüfungssysteme

Unter dem Druck der gegenwärtigen Ausbildungsplatzsituation und der daraus resultierenden Ausbildungsnot insbesondere für Sonderschul- und Hauptschulabgänger erhält die Diskussion über die Abschaffung der einmaligen punktuellen Abschlußprüfung und die Einführung flexibler Prüfungssysteme eine neue Aktualität. Teilabschlüsse werden als ein mögliches Mittel gesehen, um auch diesen Jugendlichen zu einer beruflichen Qualifizierung zu verhelfen. In dem folgenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, ob die nicht zuletzt auch pädagogisch begründete Forderung nach der Einführung flexibler Prüfungssysteme tatsächlich in jedem Fall dem Interesse der Jugendlichen so gerecht wird wie es intendiert ist.

Ein wesentliches Kennzeichen für die gegenwärtige Ausbildungsplatzsituation ist, daß die Jugendlichen ungleich schärferen Selektionsprozeduren ausgesetzt sind als noch ihre Altersgenossen zu Beginn der 70er Jahre. In welchen Formen und in welchem Ausmaß die Selektion heute vollzogen wird, läßt sich allerdings nur annähernd bestimmen, da die wenigen der Öffentlichkeit zugänglichen Daten über die Kriterien und Güte der Auswahlverfahren, deren sich die Betriebe bei der Bewerberauswahl bedienen, nur grobe Anhaltspunkte liefern [1]. Weit transparenter hingegen ist das statistisch erfaßbare Ergebnis der Auslese: Es sind vor allem die Jugendlichen mit der schlechteren schulischen Vorbildung, die in der Konkurrenz um eine qualifizierte Berufsausbildung immer weniger Chance haben. Diese in der

Literatur als Verdrängungseffekt definierte Konsequenz der Selektion ist die bedauerliche, jedoch anscheinend unvermeidliche Begleiterscheinung einer durch den Mangel gekennzeichneten Ausbildungsplatzsituation.

Die zunehmende Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt verstärkt also zugleich auch den Selektionsdruck. Doch beschränkt er sich keineswegs nur auf die Zulassung zur Ausbildung; es besteht vielmehr die Gefahr, daß er mittelbar bis in den Elementarbereich des allgemeinbildenden Schulwesens durchschlägt [2]. Der Zwang zur Auslese setzt sich schließlich — wenn auch in verminderter Form — in der Ausbildung fort; nunmehr verursacht durch das ebenfalls auseinanderklaffende Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach qualifizierten Arbeitsplätzen [3].

Selektion soll — allgemein gesprochen — gewährleisten, daß bei einem Überangebot von Bewerbern die jeweils Geeignetsten für die zu besetzenden Stellen ausgewählt werden. Unter dem Aspekt der Verteilung der Ausbildungsplätze in der gegenwärtigen Ausbildungsplatzsituation läßt sich ihre Funktion dahingehend präzisieren, daß sie eine reibungslosere „Verwaltung des Mangels“ herbeiführen soll. Dieser Verwaltung des Mangels aber ist nur eine Konsequenz der oben skizzierten verschärften Selektion im Bildungs- und Ausbildungssystem, wobei anzumerken ist, daß allein schon die kontroverse Diskussion über die Zulassungsverfahren zum Hochschulstudium zeigt, wieviel Unklarheit noch

über die Zweckmäßigkeit der einzelnen Verfahren besteht. Eine zweite Konsequenz ist, daß — bei ausreichendem Ausbildungsplatzangebot — wie zu Beginn der 50er Jahre immer mehr Jugendliche auf „durchaus realistische Berufspläne“ (Mertens et al. 1977) verzichten müssen, und zuguterletzt, als Ungelernte in statistische Berechnungsgrundlagen für die Quotierung der sog. Lernschwachen eingehen [4]. Eine dritte und langfristig nicht minder gravierende Konsequenz schließlich stellen die negativen Folgen des Ausleseprozesses auf die Lern- und Entwicklungsfähigkeit insbesondere der sozial benachteiligten Jugendlichen dar. Welche schädigenden Auswirkungen der schon im Elementarbereich einsetzende Ausleseprozeß auf die geistige, psychische und physische Entwicklung der Jugendlichen (und damit auf ihre zukünftige soziale und berufliche Biographie) haben kann, belegt nicht zuletzt die Tatsache, daß aus dem pädagogisch-psychologischen Problem „Schulstreß“ inzwischen auch ein medizinisches Problem geworden ist (vgl. Bild der Wissenschaft 1976, Friemond 1976).

Mag dieser zuweilen schon als „gnadenloser Konkurrenzkampf“ apostrophierte Ausleseprozeß vielleicht noch in dem Sinne funktional sein, daß er die rationelle Verteilung eines knapper werdenden Angebots ermöglicht, so kann auf der anderen Seite nicht übersehen werden, daß er

- immer mehr Jugendlichen, die nach den geltenden Standards ausbildungsfähig sind, die Chance zu einer Berufsausbildung nimmt und
- die Gefahr vergrößert, daß die Zahl der lern- und verhaltensgestörten Jugendlichen wächst, die ohne zusätzliche Fördermaßnahmen zu einer an den geltenden Standards orientierten Ausbildung tatsächlich nicht mehr ausbildungsfähig sind.

All dies ist zwar in der letzten Zeit verstärkt in die öffentliche Diskussion über den „Schülerberg“ eingebracht worden, doch wird in diesem Zusammenhang oft darauf verwiesen, daß dieses Problem nicht zuletzt ein demographisches und damit zeitlich befristetes Problem sei, das sich durch das „demographische Tal“ in zehn Jahren gleichsam von selbst entschärfe. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese Annahme angesichts der zu erwartenden Entwicklung im Beschäftigungssystem so ungebrochen aufrechterhalten bleiben kann. Ein ganz besonderes Gewicht aber kommt dieser Frage in der Diskussion über die Einführung alternativer (flexibler) Prüfungssysteme in der beruflichen Erstausbildung zu. Die künftige Bedarfsstruktur des Beschäftigungssystems stellt gerade bei der Realisierung flexibler Prüfungssysteme eine wesentliche Determinante dar, auf die bei der Betrachtung der Vor- und Nachteile nicht verzichtet werden darf. Sollen die negativen Erfahrungen aus der Diskussion über die Stufenausbildung nicht wiederholt werden [5], so kann sich die Diskussion über alternative Prüfungssysteme auch nicht auf die pädagogischen Aspekte beschränken, sondern muß ebenfalls die vom Ausbildungs- und Beschäftigungssystem erzeugten Rahmenbedingungen einbeziehen, unter denen eine Revision des gegenwärtigen Prüfungssystems schließlich wirksam wird.

Der „sekundäre Facharbeiterbedarf“ — Defizit oder Überschuß?

Zweifelloos können bei der qualitativen wie quantitativen Bestimmung des künftigen Ausbildungsbedarfs kaum mehr als globale Tendenzaussagen gemacht werden. Dies rechtfertigt jedoch noch nicht, die gegenwärtigen Auseinandersetzungen über die prognostizierte qualitative Veränderung des Facharbeiterbedarfs ausschließlich als einen „Glaubensstreit“ abzutun und die aus den vorliegenden empirischen Befunden gezogenen Schlußfolgerungen der Industrie- und Bildungsökonomie als zu spekulativ bei der Diskussion über so nachhaltige Eingriffe in das bestehende Prüfungswesen —

wie sie die Einführung flexibler Prüfungssysteme darstellt — außer acht zu lassen.

Zum einen sind aus diesen Annahmen bereits Konsequenzen für die künftige Struktur der beruflichen Erstausbildung gezogen worden; und dies nicht nur auf der konzeptionellen Ebene wie z. B. im Vorschlag von Gesamtmetall zur Neuordnung der Metallberufe. Partiiell sind sie auch schon umgesetzt worden: Stufenausbildung, Sonderformen des Berufsbildungsjahres, Behindertenberufe. Zum anderen trifft die Schlußfolgerung, daß die von Hegelheimer sowie die zuletzt von Henniges/Tessaring angestellten Prognosen vollkommen kontrovers gegenüberstehen, auf die von den Autoren vorgelegten Ergebnisse nicht in der Weise zu, wie es gemeinhin dargestellt wird.

In ihrer Untersuchung über „Entwicklungstendenzen des Facharbeitereinsatzes in der Bundesrepublik Deutschland“ kommen Henniges/Tessaring zu dem Ergebnis, daß

- die in den letzten 10 Jahren in den Betrieben — wenn auch in den einzelnen Sektoren unterschiedlich stark — durchgeführten technisch-organisatorischen Veränderungen zu einer „beträchtlichen Veränderung der Tätigkeitsinhalte der Arbeiter“ geführt hat, wobei vor allem die Sekundärfunktionen der Produktion an Bedeutung gewannen und speziell die Arbeit an und mit Maschinen ausgeweitet wurden (Henniges/Tessaring 1977, S. 262),
- die im Beschäftigungssystem zu verzeichnenden Veränderungen weniger in der quantitativen Entwicklung des Facharbeitereinsatzes als vielmehr durch den unterwertigen Einsatz von Facharbeitern zum Ausdruck gekommen sind, d. h. also durch qualitative Veränderungen der betrieblichen Einsatzbereiche, denen zufolge die in der Ausbildung erworbene Fachkompetenz der Facharbeiter immer weniger benötigt wird (ebd. S. 264),
- daß zwar das betriebliche Interesse an gelernten Facharbeitern nach wie vor besteht, es sich jedoch von den mehr fachspezifischen Qualifikationselementen stärker auf „eher unspezifische Qualifikationsinhalte“ verlagert hat: „Von besonderer Relevanz sind dabei die dem Facharbeiter in der Ausbildung eingeübte Anpassungsbereitschaft an die betrieblichen Verhaltensvorschriften, sein Arbeitsvermögen, seine soziale Kompetenz, seine Selbstständigkeit, seine Flexibilität des Arbeitseinsatzes und seine Bereitschaft, auch einfache und weniger anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben“ (ebd. S. 264).

Wenn Hegelheimer nun von einer „Facharbeiterlücke“ spricht (Hegelheimer a) 1977), die mittelfristig zu erwarten sei, so steht das nur scheinbar und auf den ersten Blick im Widerspruch zu der von Henniges/Tessaring getroffenen Feststellung, daß der Facharbeiterbedarf in der Zukunft sinken werde. Bei genauerer Betrachtung seiner Argumentation muß man zumindest den Schluß ziehen, daß Hegelheimer die Facharbeiterlücke insbesondere auf jenen „sekundären Facharbeiterbedarf“ bezieht, den er als Ergebnis einer veränderten Arbeitsorganisation sowie neuer Formen der Arbeitsteilung diagnostiziert (Hegelheimer 1977, a) S. 46). Wenn Hegelheimer feststellt, daß durch die technisch-organisatorischen Veränderungen seitens der Betriebe neue Einsatzbereiche geschaffen wurden, die einen „zusätzlichen und neuartigen Bedarf an Facharbeiterqualifikation auslösten“ (ebd.) und diesen Bedarf schließlich dahingehend konkretisiert, daß „die Bedeutung des Facharbeiters für den Betrieb (...) zunehmend durch das Flexibilitätspotential der Fachqualifikation, durch ein hohes Maß an Zuverlässigkeit sowie durch starkes Verantwortungsbewußtsein im Umgang mit komplizierter und teurer werdenden Maschinen und Anlagen bestimmt“ wird (ebd.), so knüpft er bei der inhaltlichen Bestimmung der Qualifikationsstruktur des „sekundären Facharbeiterbedarfs“ genau an der von Henniges/Tessaring analysierten Verschiebung von fachspezifischen Qualifika-

tionen auf eher unspezifische Qualifikationen an. An Bedeutung gewinnt die „Fähigkeit des Maschinenbedieners, für eine kontinuierliche Auslastung der Produktionsanlagen zu sorgen sowie sorgfältig und verantwortungsbewußt mit technologisch hochwertigen Maschinen und Anlagen umzugehen“ (ebd., S. 47) [6].

Die Kontroverse über die „Facharbeiterlücke“ läßt sich deshalb im Kern auf die unterschiedliche Bedeutung reduzieren, die Hegelheimer und Henniges/Tessaring jeweils bei ihren Prognosen über den zukünftigen Facharbeiterbedarf dem Begriff Facharbeiter beilegen. Henniges und Tessaring gehen bei ihren Schlußfolgerungen von den früheren (höherqualifizierten) betrieblichen Einsatzbereichen aus und bestimmen den Facharbeiterbedarf von der traditionellen Facharbeiterdefinition her. Hegelheimer hingegen faßt das sehr differenzierte Qualifikationsspektrum, das sich von Facharbeiter über Fachkräfte bis zu den An- und Ungelernten erstreckt, unter dem Begriff „mittlere Qualifikationsebene“ zusammen (Hegelheimer 1977, b) S. 335) und orientiert sich in seiner Prognose bereits wesentlich am zusätzlichen und andersartigen Facharbeiterbedarf „neuen Typs“, den Henniges/Tessaring aufgrund ihres analytischen Bezugsrahmens der Kategorie der „Arbeitskräfte für Anlernpositionen“ — mit allerdings differenzierten Qualifikationsniveaus — zuordnen.

Vor dem Hintergrund der von Hegelheimer wie von Henniges/Tessaring skizzierten Veränderungen im Beschäftigungssystem kann im Hinblick auf das betriebliche Interesse an der künftigen Struktur der Facharbeiterqualifikation folgender Schluß gezogen werden: Einerseits haben die technisch-organisatorischen Veränderungen die Bandbreite der betrieblichen Einsatzbereiche, für die eine wie auch immer geartete berufliche Qualifizierung erforderlich ist, erweitert, mit dem Ergebnis, daß der zukünftige Bedarf an Ungelernten bzw. kurzfristig Angelernten tendenziell rückläufig ist. Unter dieser Prämisse scheint es folgerichtig, wenn „die Wirtschaft tendenziell davon ausgeht, daß eine Polarisierung der Qualifikationsstrukturen nicht eintreten wird, sondern eine langsame Entwicklung zur Höherqualifizierung“ (Kümmerlein/Raddatz 1977, S. 364), und in diesem Zusammenhang fordert, daß z. B. über einen stärker praxisorientierten Bildungskanon der Hauptschule (Ausbau der Arbeitslehre, Verbesserung der Berufswahlvorbereitung etc.) in der langfristigen Gestaltung des Bildungssystems „eine Wende zugunsten der Ausbildung für mittlere Qualifikationen eintreten muß“ (Kümmerlein/Raddatz 1977, S. 365).

Andererseits — auch dies läßt sich aus den empirischen Befunden ableiten — dürfte diese „Wende zugunsten der Ausbildung für mittlere Qualifikationen“ vor allem für die bisher Ungelernten, die den Bedarfserwartungen zufolge künftig einer Ausbildung zugeführt werden sollen, eine Höherqualifizierung bringen. Für einen Großteil der Jugendlichen hingegen bedeutet sie gegenüber den gegenwärtigen Ausbildungsstandards eine Verschlechterung, wenn sie ausschließlich nach den dieser Forderung zugrundeliegenden Bedarfsanforderungen und -erwartungen des Beschäftigungssystems organisiert wird. Denn dem aus der technologischen Entwicklung begründeten Zwang zur tendenziellen Höherqualifizierung der bislang kaum Qualifizierten korrespondiert die (mit dieser Entwicklung nicht zuletzt auch beabsichtigte) Reduzierung der Einsatzbereiche für die traditionellen Facharbeiterqualifikationen (Hegelheimer 1977, a) S. 46), so daß auf der „Stufe zwischen Un- beziehungsweise Angelernten und qualifizierten Gelernten“ in zunehmendem Maße neue Arbeitsplätze entstanden sind (Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller 1975, S. 4). Daraus wiederum entwickelte sich zwangsläufig ein verändertes betriebliches Interesse an der Struktur der Facharbeiterqualifikation, dem eine Organisation der beruflichen Erstausbildung, die sich wesentlich an der Qualifikationsstruktur des Facharbeiters traditionellen Typs orientiert, nur noch bedingt gerecht wird. Auf diesen Sachverhalt ist nicht nur

seitens der Wirtschaft hingewiesen worden [7]. Sie erlaubt nur in begrenztem Maße die Flexibilität des Ausbildungssystems, die etwa durch die Einführung

- „minderqualifizierter Ausbildungsgänge“ (Herbst 1975, S. 362), die sich z. B. unmittelbar an den maschinen- und werkzeuggestützten Tätigkeiten der Ungelernten orientieren (Queissner 1975, S. 74),
- neuer „am Bedarf orientierter Berufe“ zur „Ausbildung von Fachkräften für die Produktion bei niedrigeren Ausbildungskosten pro Auszubildenden“ (Bartscherer 1976, S. 169), die in etwa auch dem von Hegelheimer diagnostizierten — und auch in den von Henniges/Tessaring vorgelegten Analysen implizit bestätigten — sekundären Facharbeiterbedarf entsprechen,
- neuer Ausbildungsformen, die die traditionelle Berufsgliederung vollends aufheben, und in denen nach dem Prinzip des Baukastensystems in präzise beschriebenen Tätigkeits- und Funktionsgruppen ausgebildet wird (Nölker 1975), hervorgerufen wird.

Legt man also die (von der Wirtschaft selbst zum Teil schon konkretisierten) Bedarfserwartungen des Beschäftigungssystems zugrunde, so entspricht dem in der Tat weniger ein **polarisierendes** als vielmehr ein **horizontal wie vertikal differenziertes** Ausbildungssystem. Oder anders ausgedrückt: Von der Bedarfserwartung des Beschäftigungssystems her müßte die Ausbildung für die sogenannten „mittleren Qualifikationen“ so gestaltet werden, daß sie

- sowohl das Qualifikationsdefizit der bisher Ungelernten im Rahmen formalisierter Ausbildung zu beheben ermöglicht,
- als auch den Flexibilitätsspielraum gewährleistet, der erforderlich ist, wenn die (mehr prozeß- und materialgebundene) spezialisierende Facharbeiterausbildung auf „eher unspezifische Qualifikationsinhalte“ umorientiert und nach Maßgabe des erwarteten Bedarfs jeweils horizontal wie vertikal differenziert werden bzw., wenn die jeweils als erforderlich erachtete Gewichtung zwischen Grundausbildung und Spezialisierung herbeigeführt werden soll [8].

System Contrôle continu: Abbau von Prüfungsstreß oder Verschärfung der Selektion?

Wenn auch der mittelfristig zu erwartende Bedarf an qualifizierten Facharbeitern quantitativ kaum exakt bestimmt werden kann, so läßt jedoch allein die bisherige Entwicklung des Facharbeitereinsatzes darauf schließen, daß vom betrieblichen Interesse her der Bedarf an einer der traditionellen Facharbeiterausbildung entsprechenden beruflichen Qualifizierung gegenüber dem sog. sekundären Facharbeiterbedarf abnehmen wird. Und in diesem Zusammenhang kommt der Einführung flexibler Prüfungssysteme keineswegs mehr nur eine pädagogisch-didaktische Bedeutung zu.

Aus pädagogischer Sicht sprechen zwar eine Reihe von Gründen für die Abschaffung der einmaligen punktuellen Abschlußprüfung und die Einführung flexibler Prüfungsverfahren (ob sie nun als Ausbildungsteilabschlüsse, ausbildungsbegleitende Prüfungen oder ausbildungsbegleitende Leistungsnachweise erfolgen) [9], und sie bestimmen auch im wesentlichen die Kritik, die von Pädagogen, Gewerkschaftern und Bildungspolitikern an der gegenwärtigen Form des Prüfungswesens geübt wird: Flexible Prüfungsverfahren so wird erwartet —

- verbessern die Steuerung der Lernprozesse während der Ausbildung,
- verbessern die Lernmotivation und Leistungsfähigkeit durch positive Bestätigungen,
- erhöhen die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung,

- ermöglichen eine bessere Erfassung der Gesamtleistung des Auszubildenden und bieten mehr Möglichkeiten zur Verbesserung des Gesamtergebnisses,
- verringern Prüfungsdruck und Prüfungsangst.

Inzwischen wird — nicht zuletzt auch unter Verweis auf den Verdrängungseffekt — noch ein weiteres Argument für die Einführung flexibler Prüfungssysteme geltend gemacht: Der Erwerb von Teilprüfungszeugnissen ermöglicht auch den Jugendlichen eine berufliche Qualifizierung, die den vollen Ausbildungsabschluß nicht im ersten Anlauf schaffen (Grüner 1976). Und genau hier deutet sich schon die Gefahr an, daß die positiven Elemente, die für die Einführung flexibler Prüfungsverfahren sprechen, für die Jugendlichen unter bestimmten Bedingungen genau das Gegenteil bewirken.

Unter den zur Diskussion stehenden Varianten flexibler Prüfungssysteme besticht vor allem das unter dem Begriff „Contrôle continu“ bekanntgewordene didaktische Konzept der laufenden Lernerfolgskontrollen, denn es vereinigt die wesentlichen Zielvorstellungen, die gegenwärtig aus pädagogischer Sicht mit der Reform der Ausbildung wie des Prüfungswesens verbunden sind:

- frühzeitiges Erkennen einer falschen Berufswahl,
- laufende Messung des Lernzuwachses,
- laufende Rückmeldung an Auszubildende und Auszubildende über individuelle Ausbildungserfolge,
- rechtzeitiger Einsatz und Auswahl von Maßnahmen zur Förderung und Stützung des Auszubildenden (Individualisierung des Lernens),
- Transparenz der Leistungsbewertung,
- Verbesserung der Bewertungs- und Beurteilungsverfahren (vgl. Döbler/Sitzmann 1976).

Daß jedoch in dem didaktischen Instrument „Contrôle continu“ zugleich auch die Möglichkeit zur bedarfsorientierten Differenzierung der Ausbildung mit entsprechend verschärfter Selektion während der Ausbildung angelegt ist — und nach Bedarf genutzt werden kann —, wird insbesondere am Beispiel der französischen Variante zur laufenden Lernerfolgskontrolle deutlich, das im Rahmen der deutsch-französischen Modellversuche in den Berufsfeldern Elektro und Metall zur abschnittswise Feststellung des Lernerfolgs erprobt wird (vgl. Döbler/Sitzmann 1976):

Die Ausbildung ist in fünf Abschnitte (Etappen) gegliedert, und zwar so, daß mit der abschnittswise Feststellung des individuellen Lernerfolgs zugleich auch am Arbeitsmarkt verwertbare berufsbefähigende Teilqualifikationen abgeprüft und bescheinigt werden können. In der **1. Etappe** erlangen die Auszubildenden grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten eines **Berufsfeldes**.

In der **2. und 3. Etappe** werden die Kenntnisse und Fertigkeiten anhand gemeinsamer Ausbildungsinhalte **eng verwandter Berufe** des betreffenden Berufsfeldes vermittelt.

In der **4. und 5. Etappe** schließlich erfolgt die Spezialisierung für den Einzelberuf. Die Gesamtqualifikation ergibt sich aus den in den Etappen erworbenen Teilqualifikationen. Sie wird dem Auszubildenden bescheinigt, wenn er alle Etappenziele erreicht hat.

Ermöglicht bereits die inhaltliche Strukturierung der einzelnen Etappen, daß das didaktische Prinzip „Vom Einfachen zum Komplexen“ in der Verbindung mit Teilzertifikaten zur flexibleren Abstimmung zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem genutzt werden kann, so können sich auch die laufenden Lernerfolgskontrollen als ambivalent erweisen: Sie können entsprechend den o. g. Zielvorstellungen, d. h. im didaktischen Sinne wirksam werden. Sie können jedoch auch zur risikoloser Selektion der „Besten“ dienen. „Um festzustellen, ob der Auszubildende das jeweilige Etappen-

ziel erreicht hat, unterliegt er einer ständigen Beobachtung und Beurteilung durch die Lehrer. Die Einschätzungen und Beurteilungen der individuellen Lernleistungen werden in Diagnosebogen erfaßt, die die Grundlage für die Bewertung bilden“ (Döbler/Sitzmann 1976, S. 78). Diese Ambivalenz spiegelt sich auch in den Beurteilungs- und Bewertungsdimensionen: Neben den beiden (in der Abschlußprüfung nach dem BBiG zugrundeliegenden) Beurteilungsdimensionen „Kenntnisse und Fertigkeiten“ ist in das Beurteilungsverfahren im französischen System *Contrôle continu* noch eine dritte, subjektbezogene, Beurteilungsdimension einbezogen worden. Neben den Kenntnissen und Fertigkeiten soll auch die „Befähigung des Auszubildenden“ beurteilt werden, wobei diese subjektbezogene Beurteilung vor allem am Anfang der Ausbildung zum Tragen kommt und sie „geht etappenweise in eine objektbezogene Beurteilung über bis zur reinen Produktbewertung in der letzten Etappe“ (Döbler/Sitzmann 1976, S. 78) [10].

Noch liegen keine hinreichenden empirischen Ergebnisse über die Erfahrungen mit dem System *Contrôle continu* vor. Unabhängig davon ist jedoch festzustellen, daß sich die Einführung flexibler Prüfungssysteme angesichts der Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem für die Betroffenen als ein Bumerang erweisen kann — zumindest dann, wenn sie dazu beitragen,

- daß ein aus dem Mangel abgeleiteter „Sachzwang zur verschärften Auslese“ nicht mehr nur auf die Verteilung der Ausbildungsplätze beschränkt bleibt, sondern verschärft in der Ausbildung fortgesetzt wird, bzw. wenn sie dazu genutzt werden können,
- den wachsenden Druck auf eine qualifizierte Berufsausbildung gleichsam über die „Individualisierung des Scheiterns“ zu kanalisieren und filtern, ohne eine grundlegende Strukturreform im System der beruflichen Erstausbildung durchführen zu müssen — wie sie etwa mit der Einführung minderqualifizierter Ausbildungsgänge verbunden wäre.

Die (möglicherweise) friktionslosere Übertragung der veränderten Anforderungen des Produktionssektors in das Ausbildungssystem über die Etablierung von Ausbildungsabschlüssen unterhalb der Ebene des Facharbeiterabschlusses wäre eine mögliche Folge der Einführung flexibler Prüfungssysteme. Eine weitere, daß eine auf diesem Wege herbeigeführte Reduzierung der traditionellen Facharbeiterausbildung mit einem Auslesedruck verbunden ist, dem sich noch eine mehr oder minder offene soziale Diskriminierung hinzugesellt. Muß sich bereits heute ein Teil der Jugendlichen aufgrund der gegenwärtigen Ausbildungsplatzsituation

- mit dauerhafter sozialer Benachteiligung abfinden und
- sich noch dazu per Definition — weil er keinen Ausbildungsplatz bekommt — als „nicht geeignet“ oder gar „lernbehindert“ und „nicht ausbildungsfähig“ begreifen (vgl. dazu Braun/Weidacher 1976),

so erweiterte sich der Kreis der sozial diskriminierten Jugendlichen schließlich um diejenigen, die zwar noch in eine Ausbildung hineinkommen, dann aber an den dem qualifizierten Facharbeiterabschluß vorgelagerten Selektionsschwellen scheitern.

Auch unter dem Aspekt, auf diese Weise den Verdrängungseffekt abzumildern, stellt die Einführung von Teilabschlüssen vom Interesse der Jugendlichen her kaum eine geeignete Maßnahme dar. Zwar ist denkbar, daß der Auslesedruck vor Eintritt in die Ausbildung entschärft wird, doch wird er — auf Dauer — in die Ausbildung selbst verlagert. Der sogenannte Lehrstellen-Numerus-clausus würde letztlich nur verhüllt wirksam und die von ihm betroffenen Jugendlichen lernen — nicht anders als die Mehrzahl der gegenwärtig von einer Ausbildung ausgeschlossenen Jugendlichen auch

— ihr Schicksal mehr als Folge individuellen Versagens zu begreifen, denn als Konsequenz eines sinkenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und einer sich der „Verwaltung des Mangels“ unterordnenden Berufsbildungspolitik.

Anmerkungen

- [1] Daß „die Handhabung des Lehrstellen-Numerus-clausus in diesem Land zu den gut gehüteten Geheimnissen“ gehört (Roitsch, FR vom 5. 9. 1977), belegt nicht zuletzt die Tatsache, daß bislang erst eine einzige und zudem noch lückenhafte zusammenfassende Darstellung über die Zulassungsverfahren der privaten und öffentlichen Ausbildungsbetriebe veröffentlicht worden ist (Scherer 1977).
- [2] Über die Probleme der „Selektions- und Zuweisungspraxis, der frühen Vorentscheidung über weitere Bildungswege, der mangelnden Förderung und Motivation der Schüler usw. und die sich daraus ergebenden individuellen Folgeprobleme der Schüler“ (SARDEI-BIERMANN et al 1977, S. 225) sind in den letzten Jahren eine Reihe von Untersuchungsergebnissen vorgelegt worden. In der Diskussion über die — z.T. bereits in Modellversuchen erprobte — vorgesehene Eingangsstufe (Übergang aus dem vorschulischen Bereich in den Grundschulbereich) wird nunmehr auf die Gefahr hingewiesen, daß sich diese Differenzierungstendenzen mit selektiver Auswirkung noch weiter fortsetzen: „Benachteiligungen und unterschiedliche Lernvoraussetzungen werden dadurch (Differenzierungsgruppen nach Leistungskriterien für Fünfjährige D. L.) eher festgeschrieben oder noch verschärft. Es ist nicht auszuschließen, daß die Eingangsstufe bereits zum Sieb für die Aussonderung von Kindern wird und bereits hier die Sonderschulzuweisungen „differenziert“ vorgenommen werden.“ (Berliner Lehrerzeitung, 32. Jg. (1978) Heft 3, S. 8).
- [3] Dieser Effekt dürfte insbesondere bei den Betrieben zum Tragen kommen, die über qualifizierte Ausbildungsmöglichkeiten verfügen und ihre Ausbildungskapazitäten voll ausschöpfen, obwohl ihr Ausbildungsbedarf rückläufig ist. So schrieb z. B. Hanns Martin Schleyer Anfang 1977 an die Bundesanstalt für Arbeit: „Angesichts der in den nächsten Jahren zunehmenden Zahl der Schulabgänger appellieren wir an die Betriebe, die vorhandenen Ausbildungskapazitäten auch dann auszuschöpfen, wenn nach erfolgreicher Ausbildung eine Übernahme nicht sichergestellt werden kann. Dies hat zur Folge, daß Selektionsprozesse stattfinden und die Übernahme eines Teils der Bewerber nicht in Betracht kommt.“ (zitiert bei Kahl 1977).
- [4] So berechnet beispielsweise Queissner, daß „25 % eines Jahrgangs für eine betriebliche Ausbildung nicht in Frage (kommt), denn die verlangten Kenntnisse und Fertigkeiten sind von der Begabung und Motivation dieser Gruppe her zu hoch“ (Queissner 1975, S. 73). Dabei legt er allein die (hochgerechnete) Zahl der in der Bundesrepublik als Ungelernte Tätigen zugrunde, ohne zumindest zu berücksichtigen, daß eine nicht unbeträchtliche Zahl der heute Ungelernten Opfer jener „Jugendberufsnot“ der 50er Jahre sind, die — aus der Schule entlassen — „unter Verzicht auf durchaus realistische Berufspläne ihren Einstieg in das Erwerbsleben finden mußten“ (Mertens et al 1977, S. 126).
- [5] So wurde in der unter didaktisch-methodischen Gesichtspunkten geführten Diskussion über die Stufenausbildung zu wenig beachtet, daß der für die Wirtschaft „tragende Gedanke der Stufenausbildung, nämlich die Anpassung an die Bedarfs- und Begabungsstruktur“ (Geer, 1976, S. 152) auch praktische Konsequenzen für die Zulassung zur zweiten Stufe nach sich ziehen mußte.
- [6] Dies bestätigen auch die Ergebnisse einer vom IAB durchgeführten Untersuchung über die „Auswirkungen technischer Änderungen in metallverarbeitenden Industriezweigen“: So hatten die technischen Änderungen tendenziell einen Abbau der Handarbeit, eine Zunahme der Maschinenbedienung und eine Zunahme der Maschinenüberwachung zur Folge, wodurch insbesondere die Anforderungen an das praktische Können und die berufliche Erfahrung zunahm (Lahner 1976).
- [7] Auch Lutz stellt fest, daß der Beruf als „Orientierungspunkt institutionalisierter Qualifizierungsprozesse oder arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ein Anachronismus“ ist. Allerdings fordert er nicht die „Entberuflichung“ als Konsequenz, sondern die „Verberuflichung der Bildung“ in dem Sinne, daß die Ausbildung nicht nur ein bestimmtes fertiges Arbeitsvermögen erzeugen, sondern auch die Fähigkeit vermitteln soll, einen „allgemeinen Satz von Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensorientierungen auf im Zeitablauf und von Betrieb zu Betrieb wechselnde konkrete Arbeitssituationen anzuwenden“ (Lutz 1974 S. 32).
- [8] Exemplarisch sei hier auf die Erprobung des neuen zweijährigen Ausbildungsberufs „Berg- und Maschinenmann“ hingewiesen: „Das neue Berufsbild des Berg- und Maschinenmannes ist unter anderem deshalb notwendig geworden, weil die bisherige bergmännische Ausbildung zum Knappen seit Mitte 1976 durch die Ausbildung zum Bergmechaniker abgelöst ist und dadurch höhere Anforderungen an die Auszubildenden gestellt werden. Der neue Ausbildungsberuf soll bewußt und gezielt die handwerkliche und praktische Befähigung fördern und zum Erlangen der Facharbeiterqualifikation nutzen.“ (HANDELSBLATT vom 20./21. 5. 1977).

[9] Diese Formen sind im Regierungsentwurf zur Novellierung des BBiG vorgesehen; vgl. dazu Abschnitt VI des Entwurfs.

- [10] Nicht minder ambivalent ist in diesem Zusammenhang die Aufnahme sog. affektiver Lernziele in das System *Contrôle continu* (Übernahme von Lern-Leistungsverhalten aufgrund innerer Einstellung), wenn sie u. a. wie folgt definiert sind: „die Notwendigkeit von Konzentration und Ausdauer zum Erreichen des Ausbildungs- und Unterrichtserfolgs erkennen, die Bedeutung des Übens zum Erreichen einer geschickten Handhabung der Werkzeuge und Geräte und zur Bedienung von Maschinen, erkennen, die Notwendigkeit von Ordnung, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Arbeitssicherheit, Verantwortung und geplantem Arbeiten erkennen“ (IGM: Erziehung und Anpassung im Betrieb 1976, S. 46).

Literatur

- Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller (Hrsg.): *Industrieberufe im Umbruch*, o. Ort, 1975.
- Bartscherer, G.: *Neuordnung der Metallberufe als Beitrag zur Milderung der Jugendarbeitslosigkeit*, in: Schlaffke, W. (Hrsg.): *Jugendarbeitslosigkeit*, Köln 1976.
- Bild der Wissenschaft: *Die Schule macht die Kinder krank — aber auch die Eltern*, 13. Jg. (1976), S. 96—126.
- Braun, F./Weidacher, A.: *Materialien zur Arbeitslosigkeit und Berufsnot Jugendlicher*, München 1976.
- Döbler, K. und Sitzmann, R.: *Deutsch-französische Modellversuche in den Berufsfeldern Bau, Elektro und Metall zur abschnittswise Feststellung des Ausbildungserfolgs (System „Contrôle continu“)*, in: *Die berufsbildende Schule*, 28. Jg. (1976), H. 2, S. 74—84.
- Friedmond, H.: *Krankheitsfaktor Schule*, in: *Frankfurter Hefte*, 31. Jg. (1976), H. 6, S. 17—24.
- Geer, R.: *Neuordnung der Metallberufe als Beitrag zur Milderung der Jugendarbeitslosigkeit*, in: Schlaffke, W. (Hrsg.): *Jugendarbeitslosigkeit*, Köln 1976.
- Hegelheimer, A.: *Facharbeitermangel und Bildungspolitik*, in: *Wirtschaft und Berufserziehung*, 29. Jg. (1977), S. 44—50.
- Hegelheimer, A.: *Qualifikationsforschung*, in: *Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.) Schlüsselwörter zur Berufsbildung*, Weinheim/Basel 1977.
- Henniges, H. v. und Tessaring, M.: *Bildungs- und Beschäftigungssystem*, Band 2, München 1977.
- Herbst, K. W.: *Zur Interdependenz von Arbeitsmarktpolitik und Bildungspolitik*, in: *Wirtschaft und Berufserziehung*, 27. Jg. (1975), S. 359—363.
- Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.): *Erziehung und Anpassung im Betrieb*, Frankfurt 1976.
- Kahl, R.: *Tendenz: Anlernberufe*, in: *betrifft erziehung*, 1977, H. 10, S. 6—8.
- Kümmerlein, S. und Raddatz, R.: *Beschäftigungsstruktur und Bildungswesen*, in: *Wirtschafts- und Berufserziehung*, 29. Jg. (1977), S. 360—367.
- Lahner, M.: *Auswirkungen technischer Änderungen in metallverarbeitenden Industriezweigen*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 9. Jg. (1976), S. 317—344.
- Lutz, B.: *Vorläufige Notizen zur gesellschaftlichen und politischen Funktion von Beruf*, in: *Crusius, R., Lempert, W. und Wilke, M. (Hrsg.): Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse?*, Hamburg 1974.
- Mertens, D.; Stooß, F. und Tessaring, M.: *Möglichkeiten zur Deckung der Ausbildungslücke in den kommenden Jahren*, in: *Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 10. Jg. (1977), H. 1, S. 125—141.
- Nölker, H.: *Berufsausbildung und Beschäftigungssystem, Qualifikationsstruktur und Erwerbschancen*, in: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik* 1975.
- Queissner, R.: *Zur Frage der Ungelernten in der Bundesrepublik*, in: *Wirtschafts- und Berufserziehung*, 27. Jg. (1975), S. 71—74.
- Sardei-Biermann, S., Furtner-Kallmünzer, M. und Bujok-Hohenauer, E.: *Das Problem der Übergänge im Bildungswesen*, in: *Zeitschrift für Pädagogik*, 23. Jg. (1977), S. 221—258.
- Scherer, R.: *Betriebliche Einstellungspraxis in bezug auf die Bewerbung von Hauptschülern um einen Ausbildungsplatz unter besonderer Berücksichtigung der von den Betrieben durchgeführten Eignungstests*, in: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, 1977, S. 190—199.

Konrad Kutt

Ausbildungsplätze und Qualifikation - Eine Herausforderung an das Ausbildungspersonal

Aufgrund der schwierigen Lage am Ausbildungsstellenmarkt und daraus abzuleitender Folgeerscheinungen werden erhöhte Anforderungen an das Ausbildungspersonal der Betriebe gestellt. Flankierende, pädagogische Förderungsmaßnahmen können dazu beitragen, daß neue Ausbildungsplätze bei gleichzeitiger, ergebnisorientierter Qualifizierung der Ausbildungspersonen geschaffen werden.

Forderungen, Versprechungen und Hoffnungen aller an der beruflichen Bildung Beteiligten und aller Betroffenen konzentrieren sich aktuell und in den nächsten Jahren auf die Frage, wie genügend Ausbildungsplätze bereitgestellt werden können.

Nicht nur diejenigen, die einen Ausbildungsplatz erhalten, werden sich mit Blick auf die berufliche Zukunft zu fragen haben bzw. sich fragen lassen müssen, ob die vermittelte Qualifikation als Basis für eine berufliche Existenz ausreichend ist und ob der erlernte Beruf überhaupt eine Chance für eine angemessene Beschäftigung bietet. Während die erste Frage die Quantität der Ausbildungsplätze berührt, zielen die beiden anderen Fragen auf das Qualitätsproblem der neu zu schaffenden Ausbildungsplätze bzw. auf das Verhältnis von Ausbildung und Beschäftigung und ihrer Strukturen.

Dahinter steht die Befürchtung einer Umverteilung des Ausbildungsplatzangebots „von breit qualifizierenden Ausbildungsplätzen im industriellen Bereich in oft wenig attraktive und häufig eng spezialisierte Bereiche des traditionellen Handwerks“ [1], die durch konjunkturelle und demographische Schwankungen begünstigt wird.

Maßnahmen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik zur Lösung dieser Probleme unterliegen in starkem Maße den Prinzipien der Globalsteuerung, die dem einzelnen Betrieb nach wie vor die Entscheidung überläßt, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Ausbildungsplätze bereitzustellen, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und auch nach der Ausbildung eine Weiterbeschäftigung anzubieten.

Ziel dieses Beitrages soll sein, auf die vielfältigen Anforderungen aufmerksam zu machen, denen sich das betriebliche Ausbildungspersonal in dieser Situation gegenübergestellt sieht. Vor allem bei zusätzlich oder erstmalig eingerichteten Ausbildungsplätzen bedarf es des pädagogisch versierten Fachmannes im Betrieb, der nicht nur bei anstehenden Entscheidungen über Ausbildungsinvestitionen beteiligt werden sollte, sondern der auch das qualitative Niveau und den Anspruch einer zukunftsorientierten Berufsausbildung gegenüber andersgearteten Interessen vertreten sollte.

Eine Herausforderung an das betriebliche Ausbildungspersonal besteht auch darin, daß aufgrund der sich verschärfenden Situation am Ausbildungsstellenmarkt eine Vielzahl von sekundären Folgeerscheinungen auf den Ausbildungsbetrieb zukommen können, die pädagogische und/oder sozial-psychologische Maßnahmen erforderlich machen. Als Probleme wären hierbei hervorzuheben:

- Eine größere Anzahl von Auszubildenden in einem Betrieb machen größere Lerngruppen, flexiblere Lernorganisation, u. U. auch mehr Ausbildungspersonal erforderlich.

- Wenn in einem Betrieb über den eigentlichen Arbeitskräftebedarf hinaus ausgebildet wird, bedarf es einer qualifizierten Beratung der Jugendlichen durch den Ausbilder zum Abschluß der Ausbildung.
- Ein erstmalig ausbildender Betrieb muß eine zusätzliche Motivation bei den Mitarbeitern schaffen, Arbeitsvorgänge auch unter Lerngesichtspunkten zu sehen.
- Die strukturellen Veränderungen im Bildungswesen verändern die Auszubildendenpopulation, d. h. mehr Abiturienten drängen in traditionelle Berufe für Realschüler, Realschüler gehen in Berufe, die sonst für Hauptschüler vorbehalten blieben.
Sensibilität und Flexibilität für unterschiedliche Lerngewohnheiten und -voraussetzungen der Auszubildenden wird der Ausbilder daher zusätzlich erwerben müssen.
- Ein Teil der Jugendlichen, die schon als Haupt- und Sonderschüler Lernschwierigkeiten hatten, ist besonders stark von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit bedroht. Auch für diese Gruppe der am stärksten benachteiligten Jugendlichen, die nicht selten eine Reihe lern- und milieubedingter Defizite aufweisen, müssen qualitativ gleichwertige Bildungsangebote bereitgestellt werden.

Zusätzliche oder erstmalige Ausbildungsplätze, Überlastquoten, unterschiedliche (z. T. stark defizitäre) Lernvoraussetzungen bei den Auszubildenden stellen bei Beibehaltung der Qualitätsnormen in der Berufsausbildung eine zusätzliche Herausforderung an das Ausbildungspersonal dar, die je nach der Qualifikation der Ausbilder angenommen und im Interesse der Qualifikation der Auszubildenden bewältigt werden muß. In diesem Sinne ließe sich als Zielbestimmung für die zukünftige Bildungspolitik formulieren, daß „die Betriebe in die Lage versetzt werden (müssen), die Anforderungen an die Berufsausbildung umzusetzen“ [2].

Das aber kann nicht durch eine Rücknahme sogenannter „ausbildungshemmender Vorschriften“ geschehen. Stattdessen müssen mit einer aktiven Förderungspolitik Angebote zur Hilfe in Organisations- und Lernfragen für das Ausbildungspersonal gekoppelt werden, die die Betriebe und damit das Ausbildungspersonal in die Lage versetzt, den Anforderungen tatsächlich und nicht nur formal zu entsprechen.

Diesem Beitrag liegt die Annahme zugrunde, daß eine spezifische Unterstützung des Ausbildungspersonals zur Einlösung des Anspruchs beitragen könnte, wonach auch die „marginalen“ Ausbildungsplätze und die Ausbildungsplätze für „Lernbeeinträchtigte“ Qualitätsstandards entsprechen, die im Interesse der Jugendlichen und späteren Beschäftigten nutzbare und erweiterungsfähige Qualifikationen gewährleisten.

In den folgenden Ausführungen werden drei Möglichkeiten der zusätzlichen pädagogischen Ausbildungsförderung angesprochen, die im einzelnen zum Teil schon als Modellversuch zur Erprobung vorgesehen sind: I. Maßnahmen zur besonderen pädagogischen Zusatzqualifizierung, II. Maßnahmen zur Erhöhung der Beratungskompetenz, III. Maßnahmen zur Unterstützung der Betriebe, die Ausbildungsbetriebe werden wollen.

I. Maßnahmen zur besonderen pädagogischen Zusatzqualifizierung

Es werden zunehmend Maßnahmen gefordert und ergriffen, die Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz, vor allem denen die als „nicht leistungsmotiviert“, schulmüde aber noch nicht berufsreif, lernbehindert oder mehrfachbehindert „eingestuft“ werden, doch noch eine Chance zur Berufsausbildung eröffnen sollen. Über die Problematik dieser Begrifflichkeiten und der generellen Möglichkeiten und Erfolgsaussichten gibt es unterschiedliche Vorstellungen [3].

Ein entscheidendes Mittel der Stigmatisierung dieser Jugendlichen zur gesellschaftlichen Kategorie der „Dummen“ entgegenzuwirken und ihnen zu Ausbildungsplätzen zu verhelfen, ist aber auch in einer zumindest besonders guten pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder zu sehen. Unter Hinweis auf die betriebliche Ausbildung wird immer wieder hervorgehoben und betont, wie wichtig es sei, die betrieblichen Ausbilder „sonderpädagogisch zu schulen“. Der DHKT hat hierfür in dem „Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung Lernbehinderter“ zwei bis drei Lehrgänge mit einer Dauer von je zwei Wochen für sinnvoll gehalten [4, 5].

In einer Untersuchung des BIÖB wurde festgestellt, daß von 44 000 bis 50 000 unversorgten Lehrstellenbewerbern 30,5 % Hauptschulabgänger ohne Abschluß und 15,4 % Sonderschüler sind [6].

Als eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen für diese Jugendlichen wird auch von Bach eine „sonderpädagogische Zusatzausbildung“ von Lehrkräften der berufsbildenden Einrichtungen gesehen, wenngleich er andererseits das „stigmatisierende Etikett „Sonderklasse“ für entbehrlich hält [7].

Ein Modell zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals für Jugendliche mit unterschiedlichen bzw. ungünstigen Lernvoraussetzungen liegt bisher in erprobter Form nicht vor. Es bietet sich an, ein differenziertes Lehrverhaltens-Training für Ausbilder mit speziellen psychologischen und pädagogischen Fragestellungen zu verknüpfen. Diese Lehrgänge für Ausbilder können nur flankierenden Charakter haben; sie sind notwendig aber keineswegs hinreichend.

II. Maßnahmen zur Erhöhung der Beratungskompetenz

Eine Verbesserung der Ausbildungsstellen-Situation in quantitativer und qualitativer Sicht könnte durch eine verstärkte und intensivere Berufsberatung der Arbeitsämter, durch einen verbesserten Berufswahlunterricht in Schulen und durch die weitere Errichtung von Berufs-Informations-Zentren erreicht werden. Eine verstärkte Information von sogenannten Multiplikatorengruppen, wie Lehrer, Sozialarbeiter u. ä. (durch systematische Fortbildungsangebote) könnte dies stützen [8, 9]. Dieser Kreis der Multiplikatoren müßte folgerichtig um Ausbildungspersonen in den Betrieben und Ausbildungsberater der zuständigen Stellen erweitert werden, um auch deren Beratungs-Kompetenz zu stärken.

In diesem Zusammenhang verdient vor allem der Ansatz einer qualifizierten, zielgerichteten Weiterbildung von Ausbildungsberatern der zuständigen Stellen Beachtung. Denn sieht man einmal die Funktion der Ausbildungsberater nicht nur in der Beratung und Kontrolle im Rahmen bestehender oder gerade begründeter Ausbildungsverhältnisse, sondern auch in einer Einflußnahme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, dann wird eine spezielle Form der Vorbereitung auf diese Aufgabe dem Ziel sicherlich entgegenkommen, zusätzliche Ausbildungsplätze bei Wahrung bestimmter qualitativer Mindeststandards einrichten zu können. Um aber auch quantitativ Wirkung erzielen zu können, erscheint die Einstellung zusätzlicher Ausbildungsberater geboten. Für die Aus- und Weiterbildung dieser Personengruppe sind herkömmliche, additiv ausgerichtete Lehrgänge vor allem in methodischer Hinsicht weiterzuentwickeln. Je nach den re-

gionalen Besonderheiten (Kammerbereich) wären spezielle Programme zu entwickeln, die gezielte Informationen mit Motivationen und Erfahrungsaustausch verbinden. Nach einer Intensivphase von ca. 3—5 Tagen zu Beginn des Programms, könnten regelmäßige spätere Zusammenkünfte den Charakter von „Gesprächskreisen“ annehmen.

Da diese Form der praxis- und ergebnisorientierten Weiterbildung von Ausbildungsberatern bei einer gleichzeitigen Funktionserweiterung noch präzisiert und erprobt werden muß, empfiehlt sich die Durchführung einer entsprechenden Fördermaßnahme.

III. Maßnahmen zur Unterstützung der Betriebe, die Ausbildungsbetriebe werden wollen

Die in einem Informationsblatt des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft „Vom Betrieb zum Ausbildungsbetrieb“ nur kurz angesprochenen Fragen könnten zum Gegenstand einer qualifizierenden Weiterbildungsveranstaltung gemacht werden:

„Wer kann ausbilden? Welche Rechte und Pflichten hat der Ausbilder? Was muß man tun, um Ausbildungsbetrieb zu werden? Wie findet man einen Auszubildenden? Wer erteilt weitere Auskünfte in Sachen Berufsausbildung“ [10, 11]?

Bei der Beschreibung der Zielgruppe, die für derartige Veranstaltungen anzusprechen wäre, wird man vor allem an die vielen Betriebe denken müssen, die bislang noch nicht ausbilden und bei denen eine latente Ausbildungsbereitschaft bei gleichzeitiger Erfüllung der personellen und ausbildungsrechtlichen Voraussetzungen vorhanden ist.

Dabei muß man berücksichtigen, daß in einigen dieser Betriebe eine gewisse „Schwellenangst“ besteht, aufgrund vermeintlicher, möglicherweise nur vage bekannter gesetzlicher Anforderungen, der erforderlichen Formalitäten sowie weiterer Unsicherheitsfaktoren erstmalig Ausbildungsplätze einzurichten.

Zudem besteht in diesen Betrieben i. d. R. keine didaktisch fundierte Ausbildungsplanung (Betrieblicher Ausbildungsplan, Versetzungspläne, Unterweisungspläne). Hier sind im Zuge didaktischer Strukturierungen zunächst solche Arbeits-/Ausbildungsplätze zu identifizieren, die einen größtmöglichen Lerneffekt erzielen. Sofern sich die Betriebe an die Ausbildungsberater der Kammern wenden, werden sie die allerwichtigsten Informationen erhalten können. Die didaktische Kompetenz zur Strukturierung der Feinplanung müssen die betrieblichen Ausbilder sich aber selbst aneignen. D. h., die Initiative wird in den meisten Fällen von den Betrieben ausgehen müssen. Die praxisgerechte Hilfe für die Installierung einer erstmaligen Ausbildung muß jedoch von außen kommen.

Eine derartige Hilfe kann z. B. in einer finanziellen Förderung bestehen. In Berlin ist z. B. vorgesehen, daß Betriebe, die erstmals einen Ausbilder einstellen und mindestens zwei Ausbildungsplätze schaffen, 12 000 DM erhalten und überdies die Ausbildung der Ausbilder mit einem Zuschuß von 2500 DM als Lohnkostenersatz für den Betrieb gefördert wird [12]. In Verbindung damit erscheint dann ein Verfahren der gezielten Information, Beratung und Weiterbildung durch einen berufspädagogischen Lehrgang um so naheliegender. Dieser Lehrgang müßte das Ziel haben, die Initialzündung zur qualifizierten Ausbildung zu erhöhen und eine pädagogische Hilfe zur erstmaligen Ausbildung beinhalten. Wie könnte ein derartiger Lehrgang curricular gestaltet werden? Könnte die Entwicklung und Durchführung dieses Lehrgangs in einem Modellversuch erprobt werden? Aufgrund der Erfahrungen eines ähnlichen Ansatzes an der Volkshochschule Berlin-Tiergarten, der allerdings noch nicht abgeschlossen ist, können lediglich einige inhaltliche Anmerkungen gemacht werden [13].

Bei allen Teilnehmern wird ein konkretes, innovatives Ziel unterstellt, daß nämlich in ihren Betrieben eine angemessene

ne, pädagogisch legitimierbare Berufsausbildung eingeführt wird. Der Lehrgang wird deshalb von der bislang noch üblichen additiven, unverbindlichen Vermittlung von Kenntnissen zu bestimmten Themen abweichen müssen. Er kommt methodisch der Form eines Planspiels zwar nahe, provoziert aber bei jedem Teilnehmer spezifische Ergebnisse und Entscheidungen.

Der Begriff des „Innovationsprojektes“ trifft diesen Lehrgangstyp wohl am genauesten. Das Ergebnis für jeden einzelnen Teilnehmer ist nicht so sehr in der Entscheidung für oder gegen die Einführung der Ausbildung zu sehen, sondern vornehmlich in der Realisierung der Entscheidung. Individuelle Arbeits- und Analyseschritte, die selbständig in „Hausarbeit“ erbracht werden können, werden durch systematische Informations- und Diskussionsphasen ergänzt.

Wie im einzelnen der Lehrgang zeitlich-organisatorisch verlaufen soll, muß mit den Teilnehmern des Projektes besprochen werden. Vorstellbar wäre anfangs ein wöchentliches Treffen z. B. als Abendveranstaltung, später dürften längere Zeitabstände zwischen den Sitzungen zweckmäßiger sein. Auch Intensiv-Seminare über 3—5 Tage zu Beginn der Veranstaltungsreihe oder zwischendurch sollten erwogen werden. Über Lehrgangsleitung, Referenten und Trägerschaft können ebenfalls ohne Erprobung keine verlässlichen Angaben gemacht werden.

Abschließend wird noch zu den Inhalten des Lehrgangs folgender erster Vorschlag gemacht. Dabei werden zunächst nur solche Fragen aufgeworfen, deren sachliche Behandlung im Lehrgang zu ganz bestimmten Entscheidungen der Lehrgangsteilnehmer führen müßten:

A) Anforderungsanalyse

- Welche gesetzlichen Anforderungen werden an den Betrieb gestellt?
- Nach welcher Ausbildungsordnung soll und kann im Betrieb ausgebildet werden?
- Welche betrieblichen, qualifikatorischen Anforderungen stellt der Betrieb an seine zukünftigen Mitarbeiter?

Entscheidung: Erfüllt der Betrieb die Anforderungen, die an das Ausbildungssystem Betrieb gestellt werden?

Ist der Betrieb vermutlich in der Lage, hinreichend qualifizierte Arbeitsplätze für eine Beschäftigung nach der Ausbildung zur Verfügung zu stellen?

B) Adressatenanalyse

- Welche Auszubildenden kommen aufgrund der o. g. Anforderungen voraussichtlich in Frage?
- Welche Vorbildung sollten die Adressaten mitbringen?
- Sind besondere Vorkehrungen hinsichtlich der Adressaten zu treffen?
- Welche Besonderheiten des regionalen Ausbildungsstellenmarktes sind zu berücksichtigen?

Entscheidung: Festlegung der Zielgruppe (Auszubildende), die für die Ausbildung des jeweiligen Betriebes in Betracht kommt.

C) Betrieblicher Ausbildungsplan

- Welche betrieblichen Funktionsbereiche/Abteilungen hat der Betrieb und welche eignen sich für die Ausbildung?
- Welche Fertigkeiten und Kenntnisse, die aufgrund der Anforderungsanalyse — insbesondere der Ausbildungsordnung erforderlich sind, lassen sich welchen Funktionsbereichen des Betriebes zuordnen?
- Welche Ausbildungsplätze und Ausbildungsmittel eignen sich im Hinblick auf sachliche und personelle Voraussetzungen?

Entscheidung:

Grobplanung der betrieblichen Ausbildung, ggf. Zusatzausbildung außerhalb des Betriebes, didaktische Gestaltung der Probezeit.

D) Rechtliche Grundlagen der Berufsausbildung

- Welche Rechtsnormen des BBiG sind für die Berufsausbildung besonders wichtig?
- Welche vertragsrechtlichen Konsequenzen sind zu beachten?
- Welche sonstigen Rechtsnormen sind zu beachten?

E) Formalitäten

- Welche Anmeldungsformalitäten sind erforderlich (Ausbildungsvertrag, Kammeranmeldung, Schulbesuch, ärztliche Untersuchung usw.)
- Welche innerbetrieblichen Formalitäten sind erforderlich? (Planungshilfen, Personalkarten, Ausbildungsnachweise u. a.)
- Welche Finanzierungsmöglichkeiten bestehen? (Antragsverfahren)

F) Auswahlverfahren der Auszubildenden

- Welche Rekrutierungsmöglichkeiten bestehen für den Betrieb?
- Welche Möglichkeiten und Grenzen der Eignungsuntersuchung bestehen?
- Wie werden Bewerbungsgespräche geführt?

Entscheidung: Wieviel Auszubildende und welche Bewerber werden eingestellt?

Anmerkungen

- [1] Sigrid Damm-Rüger, Peter-W. Kloas und Burkhard Sellin: Bericht zum Tagungsbereich 1 der Fachtagung '77 des BIBB. In: BWP Heft 6/1977
- [2] Reinhard Zedler: Bildungspolitik als Einflußfaktor auf das Ausbildungsplatzangebot — aus der Sicht der Wirtschaft. In: Ausbildungsplatzsituation — Ursachen, Folgen, Maßnahmen — Beiträge und Ergebnisse der Fachtagung '77 des BIBB Tagungsbereich 1, (Red. Peter-W. Kloas). Als Manuskript vervielfältigt, Berlin 1977.
- [3] Vgl. BWP Heft 1/1977 der BWP zum Schwerpunktbereich („Jugend-arbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzangebot“).
- [4] Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung Lernbehinderter. Entwickelt und herausgegeben vom Deutschen Handwerkskammertag, Bonn, Nov. 1975.
- [5] Dietmar Zielke: Berufsausbildung für „Lerngestörte“. In: BWP Heft 4/1977.
- [6] Kloas, Peter-W. (Red.): Ausbildungsplatzsituation . . . , a. a. O. S. 251.
- [7] Heinz Bach: Probleme der Berufsbildung lernbeeinträchtigter Jugendlicher. In: Ordnung der beruflichen Erstausbildung. Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Ländern, Wirtschaft und Wissenschaft, Beiträge und Ergebnisse der Fachtagung '77 des BIBB Tagungsbereich 3. Als Manuskript vervielfältigt, Berlin 1977. (Red. Dietrich Krischok und Fred Steuerwald), S. 188 ff.
- [8] Vgl. Bernhard Jenschke: Was kann die Berufsberatung zur Verbesserung der Ausbildungsstellen-Situation beitragen? In: Ausbildungsplatzangebot . . . , a. a. O. S. 207 ff.
- [9] Vgl. Uwe Grünewald: Bildungsberatung als Instrument zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation. In: Ausbildungsplatzangebot . . . , a. a. O. S. 173 ff.
- [10] Vgl. die beim BMBW kostenlos erhältliche Broschüre. Vom Betrieb zum Ausbildungsbetrieb. Bonn 1977.
- [11] Mit anderer Zielsetzung finden vergleichbare Veranstaltungen statt, z. B. „Firmengründungsseminare“ (IHK Kiel) in denen angehenden jungen Unternehmern Kenntnisse vermittelt werden, die notwendig sind, um ein Unternehmen zu gründen.
- [12] Vgl. Der Tagesspiegel, Nr. 9862 v. 1. 3. 1978 berichtet über ein vom Berliner Senat beschlossenes Bündel von Maßnahmen zur Ausbildungsplatzförderung.
- [13] Der als Weiterbildungsveranstaltung an der Volkshochschule Berlin-Tiergarten konzipierte Lehrgang setzte bei den Teilnehmern den Eignungsnachweis gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung voraus, der bei den meisten Teilnehmern durch eine vorangegangene Qualifizierung mit Ausbilder-Eignungsprüfung gegeben war. Deshalb decken die hier angegebenen Inhalte nicht die AEVO und den Rahmenstoffplan ab, sondern sind ausschließlich auf reale betriebliche Entscheidungen gerichtet. Je nach der Zusammensetzung der Teilnehmer ist zu überlegen, ob weitere Bestandteile des Rahmenstoffplans (z. B. Jugendkunde und psychologische Fragestellungen) mit aufgenommen werden und ob ggf. die Prüfung nach AEVO abgelegt werden soll und kann.

Rolf Derenbach

Zur Notwendigkeit raumorientierter Berufsbildungspolitik

Die Konkurrenz um Ausbildungs- und Arbeitsplätze ist in den dünn besiedelten, peripher gelegenen Regionen mit überdurchschnittlichen Geburtenraten und unterdurchschnittlicher Beteiligung an der wirtschaftlichen Expansion der Nachkriegszeit besonders hoch. Durch die geringere Belastbarkeit der Ausbildungs- und Arbeitsmärkte in strukturschwachen Regionen drohen dort in Jahren hohen Bedarfsdrucks gravierende Engpässe.

Die Mittel der Berufsbildungspolitik müssen daher nach Kriterien des Ausgleichs regionaler Benachteiligungen eingesetzt und die instrumentellen Voraussetzungen dafür geschaffen werden.

1. Ausmaß regionaler Benachteiligung

In der betrieblichen Ausbildung sind Umfang und Struktur des Ausbildungsangebots und damit die beruflichen Qualifizierungschancen des größten Teils der ins Erwerbsleben nachrückenden Jugendlichen weitgehend abhängig von der regionalen Wirtschaftsstruktur. Dies wäre dann unproblematisch, wenn die Regionen einen in etwa gleichwertigen Entwicklungsstand aufweisen würden. Dann wäre weitgehend gesichert, daß es keine systematischen Benachteiligungen beim Zugang zu den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten gibt. In der Realität der Bundesrepublik gibt es jedoch — selbst dann, wenn so großräumige Regionen wie die Gebietseinheiten des Bundesraumordnungsprogramms (GE BROP) betrachtet werden — gravierende Disparitäten in den beruflichen Chancen von Jugendlichen.

Die Indikatoren in Tabelle 1 weisen solche Disparitäten für den Übertritt von der Allgemeinbildung zur beruflichen Bildung aus, die Indikatoren der Tabelle 2 die Disparitäten für den anschließenden Übergang ins Erwerbsleben und auch

für die Aufstiegs- und Einkommenschancen im Beschäftigungssystem.

Geringere Verwirklichungschancen treten vor allem in den dünn besiedelten, strukturschwachen Regionen (z. B. GE Lüneburg).

Tabelle 1: Regionale Unterschiede der Bildungschancen

Ausgewählte GE/BROP		Indikatoren			
		(1)	(2)	(3)	(4)
Hamburg	GE 3	86	29	32	1,15
Hannover	GE 10	92	34	30	0,96
Düsseldorf	GE 16	99	42	30	0,97
Köln	GE 18	83	36	33	1,15
Frankfurt	GE 24	100	35	35	0,89
Lüneburg	GE 4	79	24	26	1,29
Ems	GE 7	75	29	20	1,38
Westpfalz	GE 27	55	24	22	0,94
Oberpfalz	GE 32	57	24	18	1,43
Niederbayern	GE 33	63	24	16	1,42

(1) Betriebliche Ausbildungsplätze auf 100 Schulabgänger

Quelle: Berufsbildungsbericht 1977 (Schulabgänger bereinigt um Hochschulberechtigte).

(2) Vollzeitschulische Ausbildung auf 100 Schulabgänger

Quelle: BBF, Berufliche Bildung im Interregionalen Vergleich — Berlin 1977.

(3) Gymnasiasten auf 100 Schüler (7. Klassenstufe)

Quelle: System der laufenden Raumbewachung der BfLR.

(4) Streuung des Ausbildungsangebots über die Berufe (je höher die Maßzahl, desto stärker die Konzentration auf wenige Berufe).

Quelle: Wie unter (2).

Tabelle 2: Regionale Unterschiede der Erwerbschancen

Ausgewählte GE BROP		Indikatoren							
		(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Hamburg	GE 3	7,6	87	4,1	2557	174	45	142	— 2,2
Hannover	GE 10	6,8	87	4,9	2195	165	48	145	— 2,7
Düsseldorf	GE 16	6,8	85	4,7	2315	168	46	143	2,0
Köln	GE 18	6,3	84	4,7	2640	154	47	150	1,1
Frankfurt	GE 24	7,0	89	3,9	2541	171	45	143	2,4
Lüneburg	GE 4	5,1	77	5,0	2212	124	57	163	— 4,5
Ems	GE 7	4,3	74	7,9	2063	97	73	229	— 5,2
Westpfalz	GE 27	4,9	90	7,4	1840	130	55	159	— 5,5
Oberpfalz	GE 32	4,9	67	7,2	1741	122	61	183	— 8,7
Niederbayern	GE 33	4,9	65	6,3	1857	119	65	186	— 10,8

(5) Arbeitsplätze auf einen Jugendlichen im Alter von 15—19 Jahren
Quelle: Raumordnungsprognose 1990, Bonn 1976.

(6) Beschäftigte in nichtrezessiven Wirtschaftssektoren (%)
Quelle: Raumordnungsprognose 1990, Bonn 1976.

(7) Arbeitslosenquoten der bis 24jährigen
Quelle: System der laufenden Raumbewachung in der BfLR.

(8) Lohn- und Gehaltssumme pro Industriebeschäftigter
Quelle: System der laufenden Raumbewachung in der BfLR.

(9) Arbeitsplätze auf 100 0—19jährige

Quelle: Raumordnungsprognose 1990, Bonn 1976.

(10) 0—19jährige auf 100 20—64jährige (Abhängigkeitsverhältnis)

Quelle: Raumordnungsprognose 1990, Bonn 1976.

(11) 10—19jährige auf 100 55—64jährige

Quelle: Raumordnungsprognose 1990, Bonn 1976.

(12) Veränderung der Arbeitsplatzzahl bis 1990

Quelle: Raumordnungsprognose 1990, Bonn 1976.

neburg, Ems, Westpfalz, Oberpfalz und Niederbayern) auf. Gebietseinheiten mit hoher Bevölkerungsdichte und günstiger Wirtschaftsstruktur (z. B. Hamburg, Hannover, Düsseldorf, Köln und Frankfurt) weisen in jedem Teilbereich günstigere Werte auf.

Im einzelnen lassen sich aus den Indikatoren für die dünn besiedelten Regionen die folgenden Arten von Benachteiligungen ablesen:

- höhere Konkurrenz um die betrieblichen Ausbildungsplätze (Indikator 1) bei geringeren Chancen, einen vollzeitschulischen Ausbildungsgang zu erreichen (Indikator 2) und
- alternativ — eine weiterführende, allgemeinbildende Schule zu besuchen (Indikator 3)
- geringerer Entscheidungsspielraum bei der Berufswahl (Indikator 4)
- höhere Konkurrenz um die Arbeitsplätze (Indikator 5), zugleich höhere Anteile der Beschäftigung in rezessiven Wirtschaftsbranchen (Indikator 6)
- höheres Beschäftigungsrisiko (Indikator 7) und niedrigeres Einkommensniveau (Indikator 8)
- geringere Möglichkeiten des Ausgleichs von geringeren Ausbildungschancen aufgrund ungünstiger Verkehrsverbindungen.

2. Die Ursachen der regionalen Benachteiligungen

Diese generelle regionale Polarisierung ist auf die folgenden Ursachen zurückzuführen:

- Die verdichteten Regionen, die die günstigeren Standortvoraussetzungen boten, partizipierten überdurchschnittlich am Arbeitsplatzzuwachs der 50er und 60er Jahre. Durch die Konzentration der Infrastrukturinvestitionen auf diese Regionen und durch die Zuwanderung von ausländischen Erwerbstätigen wurde die Entwicklung zu hoher Arbeitsplatz- und damit auch Ausbildungsplatzdichte verstärkt.

Parallel dazu verbesserte sich die regionale Wirtschaftsstruktur (höhere Anteile der Investitionsgüterindustrien und des Dienstleistungssektors) und damit auch die Qualität der Arbeits- und Ausbildungsplätze.

- Die Verdichtungsräume weisen traditionell geringere Geburtenraten und damit unterdurchschnittliche Jahrgangsstärken auf (Indikator 10). Die geringere Belastung der Eltern- generation führt zu einem höheren Pro-Kopf-Einkommen der Familien mit Kindern. Dies fördert die höhere Beteiligung an weiterführender Allgemeinbildung (Indikator 3). Dadurch wird der Bedarf von betrieblichen Ausbildungsplätzen zusätzlich verringert.

- Die dünn besiedelten Regionen verblieben lange im Windschatten der wirtschaftlichen Expansion. Ihr ohnehin geringeres Entwicklungspotential wurde teilweise von den Wachstumszentren aufgesogen. Dies äußerte sich z. B. auch in der fortdauernden Abwanderung besser ausgebildeter Erwerbstätiger. Benachteiligte Regionen haben so mit ihren Ausbildungsleistungen zur ökonomischen Expansion in den Verdichtungsräumen beigetragen. Die Zahl der in der Industrie Beschäftigten nahm zwar in den 60er Jahren wegen des vorhandenen Arbeitskräfte-reservoirs und durch die Subventionierung der Ansiedlung von Betrieben durch die regionale Wirtschaftspolitik auch in den strukturschwachen Regionen zu, die Arbeitsplatzdichte und damit die Grundlagedes eines quantitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes blieb dennoch unterdurchschnittlich. Die Art der neugegründeten Betriebe trug nicht dazu bei, die ungünstigen wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildungs- und Arbeitsmärkte (Konzentration auf Verbrauchsgüter- und Nahrungs-Genußmittelindustrien, geringer Entwicklungsstand des tertiären Sektors) in den dünn besiedelten Regionen wesentlich zu verbessern. Damit blieb auch die strukturelle Qualität der Ausbildungs- und Arbeitsmärkte beeinträchtigt.

- Die Bedarfsseite in den dünn besiedelten Regionen ist durch hohe Geburtenraten und somit überdurchschnittliche Jahrgangsstärken gekennzeichnet (Indikator 11). Die Beteiligungsquoten an weiterführender Allgemeinbildung und somit die Entzugseffekte sind niedriger. Überdurchschnittliche Jahrgangsstärken und unterdurchschnittliche Entzugseffekte bewirken, daß im interregionalen Vergleich die Bedarfsdichte in den dünn besiedelten, strukturschwachen Regionen am höchsten ist. Dabei sind die Einflüsse vollzeitschulischer Ausbildung noch nicht berücksichtigt; aber auch sie wirken sich zu Gunsten der Verdichtungsräume aus (Indikator 2).

Als Ergebnis dieser deutlichen Polarität ergibt sich ein zunehmendes Auseinanderklaffen der Ausbildungs- und Erwerbschancen von Jugendlichen.

Bei den fünf ausgewählten verdichteten Gebietseinheiten entfallen z. B. im Mittel auf 100 Jugendliche im Alter von 0—19 Jahren rd. 168 Arbeitsplätze, bei den fünf dünn besiedelten Gebietseinheiten sind es dagegen nur rd. 118 (Indikator 9).

3. Die Rolle der räumlichen Mobilität für den Disparitäten- ausgleich

Nun könnte man die Brisanz dieser gravierenden Unterschiede dadurch einschränken, daß man angesichts der gut ausgebauten Verkehrsinfrastruktur der Bundesrepublik Deutschland einen regionalen Ausgleich durch Mobilität (Pendeln oder Wohnungsverlagerung) für leicht machbar und zumutbar erklärt. Diese Argumentation ist jedoch kaum realistisch.

- Wenn Jugendliche nach Verlassen der Schule in der 9. oder 10. Klassenstufe mit 15—16 Jahren ihre Heimatregion verlassen sollen, so ist dies an bestimmte Voraussetzungen gebunden (Aufnahme in eine Gastfamilie bzw. in eine internatsmäßige Unterbringung). Eine entsprechende Infrastruktur (Lehrlingsheime) existiert in der Bundesrepublik (mit Ausnahme für die Pflegeberufe) nicht. Folglich ist räumliche Mobilität als Weg, den Ausbildungsdefiziten der Heimatregion zu entgehen, für die Jugendlichen weitgehend versperrt. Die geringeren altersspezifischen Mobilitätsraten, die aus den Daten der Wanderungsstatistik entnommen werden können, bestätigen dies.

- Auch dem Ausbildungspendeln über große Distanzen (von Regionen mit fehlenden Angeboten in Regionen mit günstigen Angeboten) sind bei diesen Altersgruppen enge Grenzen gesetzt. Hier spielt einmal das knappe Zeit- und Finanzbudget der Jugendlichen mit ihrer Doppelbelastung durch Berufsschule und Lehre eine Rolle. Zum zweiten ist die Verfügbarkeit eines privaten Autos oder Kraftrades noch nicht gegeben. Zum dritten ist der überkommene Aktionsraum und Informationsraum der Jugendlichen auf die Heimatregion fixiert. Außerdem ist bei den meisten dünn besiedelten und peripheren Regionen auch die Situation der Nachbarregionen ähnlich schlecht, so daß auch von der Angebotsseite gar kein Anreiz zum Pendeln besteht. Das bedeutet, daß für die Jugendlichen in benachteiligten Regionen, kaum Ausweichmöglichkeiten bestehen. Die Benachteiligung setzt sich nach Ausbildungsabschluß in der Regel weiter fort und kann wiederum nur sehr schwer durch Mobilität kompensiert werden. Denn unterbliebene Ausbildung und Ausbildung in Berufen, die z. B. für die im ländlichen Raum stärker vertretene, teilweise rezessive Verbrauchsgüterindustrie qualifizieren, wirken sich hemmend auf die Mobilitätsfähigkeit im Erwachsenenalter aus. Ohnehin sank in den letzten Jahren das Wandervolumen. Diese Erfahrung zeigt deutlich den Zusammenhang zwischen Wanderaufkommen und konjunktureller Situation. Bei Stagnation der wirtschaftlichen Entwicklung geht die Bedeutung der räumlichen Mobilität, als Weg die Nachteile der Wohnregion auszugleichen, zurück.

Immerhin ist bei den 18—22jährigen die Mobilitätsrate relativ hoch. Ein erheblicher Anteil dieses Wanderungsvolumens entfällt dabei allerdings auf die Wohnortwechsel von Hochschulberechtigten. Aber auch bei den Jugendlichen mit beruflichem Bildungsabschluß ist die Phase des Eintritts ins Erwerbsleben durch eine relativ höhere räumliche Mobilität gekennzeichnet. Die Wanderungsströme verlaufen sowohl bei den Studenten wie auch bei den Berufsanfängern in Richtung auf die Verdichtungsräume und bewirken so eine beträchtliche Umverteilung zu Lasten der dünn besiedelten Gebiete.

Dernoch bleibt der Großteil eines Jahrgangs auch zukünftig auf die Ausbildungs- und Arbeitschancen der Heimatregion angewiesen. Denn es gibt eine Reihe von Hinweisen, daß die individuelle Bereitschaft des größten Teils der Jugendlichen, die Heimatregion zu verlassen, gering ist. Zu nennen sind hier die Ergebnisse von Meinungsbefragungen [1] und die Erfahrungen mit dem Mobilitätsprogramm der Bundesregierung (Umzugshilfen) von 1974/76. A. Schorb vertritt die These, daß auch im Verzicht auf (Mobilität erzwingende) weiterführende Bildung der Wunsch zum Ausdruck kommt, in der Heimatregion zu verbleiben [2].

Andere Verzichtssphänomene sind bekannt, so z. B. der im ländlichen Raum besonders stark angestiegene Verzicht von Abiturienten auf das Studium (allerdings mit Ausnahme der strukturschwächsten Regionen) [3], der Verzicht auf Erwerbstätigkeit bei Frauen, die sich in den unterdurchschnittlichen Erwerbsquoten im ländlichen Raum ausdrücken, der Verzicht auf beruflichen Aufstieg und selbst die Hinnahme von Arbeitslosigkeit.

Die gravierenden Benachteiligungen dünn besiedelter Regionen werden sich also nicht durch — erzwungene — Mobilität von selbst lösen. Abhilfsmaßnahmen müssen demnach, will man Art. 12 GG (Freizügigkeit der Standortwahl) und das Verfassungsgebot der Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse im Bundesgebiet ernst nehmen, in den am stärksten benachteiligten Regionen ansetzen.

4. Die künftige Entwicklung der regionalen Disparitäten

Die überschaubaren demographischen und ökonomischen Entwicklungstrends sprechen dafür, daß die regionalen Unterschiede in den Verwirklichungschancen der nachwachsenden Generationen sich künftig noch verstärken werden. Bei steigendem Ausbildungsbedarf in den Jahren des Eintritts geburtenstarker Jahrgänge in die Berufsausbildung werden die Mängel der Ausbildungsmärkte in den strukturschwachen Regionen höchstwahrscheinlich stärker hervortreten. Dies wird sich zunächst bemerkbar machen in einem überdurchschnittlichen Ansteigen von beruflichen Qualifizierungen, deren Verwertbarkeit im Erwerbsleben vergleichsweise ungünstig ist.

Inwieweit der erhöhte Bildungsbedarf wenigstens quantitativ aufgefangen werden kann, hängt weitgehend von der Angebotsflexibilität der regionalen Ausbildungsmärkte ab. Wegen der höheren Belastung (höhere Jahrgangsstärken, geringere Entzugseffekte durch gymnasiale Bildung und Ausstattung mit vollzeitschulischen Angeboten) und geringeren Belastbarkeit (geringere Arbeitsplatzdichte, ungünstigere Branchenmischung) liegt die Annahme auf der Hand, daß die Gefahr, die Angebotsobergrenzen bald zu erreichen, in den strukturschwachen, dünn besiedelten Regionen höher ist als in strukturstarken, dicht besiedelten Regionen. Es muß zusätzlich bedacht werden, daß auch die „demographische Welle“ mit höheren Ausschlägen in den Regionen mit hohen Geburtenraten regional uneinheitlich verläuft. Die Erfahrungen der letzten Jahre sprechen dafür, daß zwar die meisten Verdichtungsräume den Bedarfsdruck durch Mobilisierung ihrer Ressourcen auffangen können, daß aber viele dünn besiedelten Regionen wegen ihrer geringeren Angebots-

flexibilität von erheblichen Angebotsdefiziten betroffen werden. Welche Regionen dies vor allem sein werden, wurde in einem Versuch einer Typisierung von Problemregionen der beruflichen Bildung festgestellt [4].

Die Versorgungsprobleme in der Ausbildung werden sich unmittelbar als verstärkter Bedarfsdruck auf den Arbeitsmärkten fortsetzen. Geht man von der Annahme aus, daß das bestehende Arbeitsplatzvolumen stagnieren wird, so wird letztlich die Zahl der aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen die Zahl der aufnehmbaren Personen bestimmen. Das Angebot wird also nur noch durch den Ersatzbedarf der Betriebe und nicht mehr — wie in den Jahren hohen Wirtschaftswachstums — durch einen hohen Zusatzbedarf gekennzeichnet sein. Da es die geburtenstarken Jahrgänge sind, die auf die Arbeitsmärkte nachrücken, während es geburtenschwache Jahrgänge des ersten Weltkrieges sind, die ausscheiden, wird die Angebotslücke immer größer.

Bei dieser generellen Problematik zeichnen sich für die Jugendlichen, die in benachteiligten Regionen wohnen, besonders hohe Engpässe ab (Indikator 11). Die Situation wird noch ungünstiger, wenn die kürzere Verweildauer ländlicher Bevölkerung im Bildungssystem und die niedrigeren Erwerbsquoten der ausscheidenden Erwerbstätigen im ländlichen Raum bedacht werden. Auch die unter status-quo-Bedingungen angenommene Arbeitsplatzentwicklung verschärft die Situation (Indikator 12).

5. Raumbezogene Ziele

Mit dem Raumordnungsgesetz von 1965 wurde der Grundsatz, daß die Entwicklung in den Teilräumen des Bundesgebietes auf gleichwertige Lebensverhältnisse auszurichten ist, in die Gesetzgebung aufgenommen. Dieses Ziel weist die folgenden Komponenten auf:

— es verlangt den Abbau von regionalen Disparitäten, damit Benachteiligungen, soweit sie aus Gründen des Wohnortes entstehen, vermieden werden. In diesem Sinn haben raumbezogene Maßnahmen auch eine sozialpolitische Ausrichtung,

— zugleich soll dadurch auch die Entwicklung benachteiligter Regionen gefördert werden. In diesem Sinn sind raumbezogene Maßnahmen Bestandteile regionaler Strukturpolitik.

Durch die staatliche Infrastrukturpolitik sind im Bildungsbereich verschiedene regionale Benachteiligungen weitgehend abgebaut worden. Zu nennen ist die Ersetzung der traditionellen „Zwergschule“ durch ein Standortsystem aus Mittelpunktschulen. Auch die Beteiligung an weiterführender Allgemeinbildung unter erträglichem Zeitaufwand ist heute im ländlichen Raum weitgehend gesichert. Die Erreichbarkeitsprobleme wurden durch Schülertransportsysteme verringert. Durch die Gründung von neuen Universitäten und Fachhochschulen wurde die Ausstattung des ländlichen Raums mit tertiären Bildungsangeboten verbessert.

Dagegen blieben durch die allgemeine Vernachlässigung der beruflichen Bildung in der Bildungspolitik der 60er Jahre die regionalen Disparitäten in diesem Sektor bestehen. Dies gilt sowohl für die Versorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen als auch im vollzeitschulischen Teil. Vor allem wurde die Möglichkeit, Mängel im dualen Bereich durch höhere Investitionen im schulischen Bereich zu kompensieren, nicht genutzt. Es ist deshalb erforderlich, daß in den kommenden Jahren hoher Investitionen im Berufsbildungsbereich der Abbau regionaler Benachteiligungen intensiv betrieben wird. Im Ausbildungsplatzförderungsgesetz ist ein entsprechender Passus (allerdings nur bezogen auf die Vergabe der Mittel der Umlagefinanzierung) verankert worden. Ansonsten ist jedoch bisher ein regional gezielter Einsatz der Investitionen bzw. Subventionen im Bereich der betrieblichen, überbetrieblichen und schulischen Berufsausbildung noch nicht aus-

reichend institutionalisiert worden. Es fehlen vor allem normative Vorgaben [5].

6. Instrumentelle Voraussetzungen regionaler Berufsbildungspolitik

Offenbar setzt eine Ausgestaltung der Berufsbildungspolitik auch nach regionalen Gesichtspunkten die Entwicklung eines entsprechenden Instrumentariums voraus. Dabei sollten die folgenden Ansatzpunkte im Vorgehen unterschieden werden:

— Eine Regionalisierung ist nicht nur für die Angebots-/Nachfragerelation bei betrieblichen Ausbildungsplätzen wie im ersten und zweiten Berufsbildungsbericht nötig, sondern auch für die vollzogenen Maßnahmen des jeweils zurückliegenden Jahres.

— Es muß ein System regionaler Prioritäten entwickelt werden, in das die demographischen Belastungen und die Belastbarkeit der regionalen Ausbildungsmärkte eingehen [6]. Kategorisierungen wie „strukturelle Gebiete“ und „Randlagen von Ballungsräumen“ reichen nicht aus, um regionale Förderpräferenzen zu bestimmen.

— Es müssen verstärkt Untersuchungen zur Raumwirksamkeit der Instrumente der Berufsbildungspolitik durchgeführt werden. Aus regionalen Inzidenzanalysen in anderen Bereichen wurde die Erfahrung gewonnen, daß Maßnahmen je nach den regionalen Rahmenbedingungen unterschiedlich wirken. Es muß deshalb untersucht werden, welcher Maßnahmetyp der Situation in den Problemregionen unterschiedlichen Typs angemessen ist.

— Auch die bisherigen Vergabesysteme müssen auf ihre regionale Effizienz untersucht werden. Vergabesysteme wie das „Windhundverfahren“ (Behandlung von Förderanträgen nach dem Zeitpunkt der Antragstellung) wirken sich oft zuungunsten von Problemregionen aus.

— Schließlich sind zusätzlich zum einjährigen Planungsintervall nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz mittel- und längerfristige Abschätzung von Bedarf und Angebot auf den regionalen Ausbildungsplatzmärkten erforderlich.

7. Berufsbildungspolitik als regionale Strukturpolitik

Es wurde bereits erwähnt, daß die Mobilitätsraten in den letzten Jahren zurückgegangen sind. Dies kann so gedeutet werden, daß die Arbeitsmärkte in den Verdichtungsräumen ihre Zusatzfunktion, auch Arbeitsplätze für Jugendliche aus strukturschwachen Regionen anzubieten, verlieren. Dadurch werden gegenüber dem überregionalen Ausgleich von regionalen Überschüssen und Defiziten (der ohnehin stets nur in geringem Umfang stattfand) jetzt um so stärker regionale Verdrängungsprozesse wirksam. Durch diese Verdrängungsprozesse werden in allen Regionen mit wenig flexiblen, defizitären Ausbildungs- und Arbeitsmärkten die gar nicht oder nur schlecht ausgebildeten und die in Berufen mit geringen Qualitätsmerkmalen Beschäftigten besonders benachteiligt. Dies ist ein Problem von wachsender sozialpolitischer Brisanz, das sich nach den jetzt absehbaren Tendenzen in den 80er Jahren verschärfen wird und erst gegen Ende des kommenden Jahrzehnts abflacht.

Die Aufgabe, diese Probleme zu lösen und der nachrückenden Generation Arbeitsplätze zu sichern, wird damit mehr als früher in den Regionen zu lösen sein, in denen die Betroffenen nach Abschluß der schulischen und beruflichen Ausbildung wohnen. Es werden damit neue, hohe Anforderungen an die regionale Strukturpolitik gestellt.

Die Bedeutung des klassischen Mittels der regionalen Strukturpolitik, die Ansiedlung industrieller Betriebe, nimmt allerdings ab. Die Zahl verlagerungswilliger bzw. neu gegründeter Betriebe ist bei gesamtwirtschaftlicher Stagnation gering.

So weisen die Ergebnisse der „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ für die letzten Jahre auch einen starken Rückgang der neu angesiedelten Betriebe aus.

Es wird damit eine zumindest teilweise Neuorientierung von Aufgabenstellung und Instrumentarium erforderlich. Unter gegebenen Rahmenbedingungen zeichnen sich vor allem die folgenden Ansatzpunkte ab:

— Maßnahmen zur Modernisierung der Wirtschaftsstruktur müßten erheblich intensiviert werden und vor allem auf Klein- und Mittelbetriebe hin ausgerichtet werden. Hier müssen die Wirtschaftspolitik und die Technologiepolitik neue Wege gehen, um die Wettbewerbsfähigkeit in schrumpfenden Branchen durch Umstellungsbeihilfen auf neue Produkte oder Produktionstechniken zu fördern. Dadurch können Arbeitsplätze gesichert oder neue geschaffen werden und ihre Qualitätsstruktur verbessert werden.

— Maßnahmen zum Ausbau des Dienstleistungssektors müssen intensiviert werden. Der Dienstleistungssektor hat für die dünn besiedelten Gebiete wegen des bestehenden Unterbesatzes eine besonders hohe quantitative und qualitative arbeitsmarktpolitische Bedeutung [7]. Soweit der Staat bei seinen eigenen Dienstleistungsunternehmen (Behördenstandorte, Forschungs- und Hochschuleinrichtungen) auf die Standortwahl und den regionalen Ausbau Einfluß nehmen kann, sind hier deutliche Prioritäten nötig. Darüber hinaus muß der Dienstleistungssektor generell in der Regionalpolitik, auch in der Gemeinschaftsaufgabe, stärker berücksichtigt werden [8].

Trotz des noch unzureichenden Kenntnisstandes über die Zusammenhänge zwischen beruflicher Ausbildung und regionaler Entwicklung ist die Annahme gerechtfertigt, daß die Berufsbildungspolitik bei einer entsprechenden regionalen Orientierung die Rahmenbedingungen der regionalen Strukturpolitik wesentlich verbessern würde, während umgekehrt die regionale Strukturpolitik bei einer stärkeren Hinwendung zur Berufsbildungsproblematik deren Situation deutlich verbessern könnte. Es wäre deshalb zu untersuchen, inwieweit eine institutionalisierte Zusammenarbeit beider Politikbereiche zusätzlichen Nutzen schaffen könnte.

Aus raumordnungspolitischer Sicht wäre besonders wichtig, wenn durch einen abgestimmten Einsatz der Mittel die Voraussetzungen für einen Verbleib der jungen Generation in den abwanderungsgefährdeten Regionen verbessert würden, und wenn durch den Verbleib die Betroffenen nicht zu einem Verzicht auf differenzierte Ausbildungs- und Berufswünsche gezwungen werden.

Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn beim Ausbau der staatlich getragenen bzw. geförderten Berufsbildungsinfrastruktur (Berufsfachschulen, überbetriebliche Ausbildungsstätten), bei der Einführung organisatorischer und fachlicher Neuerungen (z. B. Berufsbildungsgrundjahr) und bei der Unterstützung der betrieblichen Ausbildung durch Subventionen, Steuererleichterungen oder durch Umlagefinanzierung regionale Dimensionen gebührend beachtet werden.

Abkürzungen

BfLR: Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung

GE: Gebietseinheit

BROP: Bundesraumordnungsprogramm

Anmerkungen

[1] Vgl. „Einstellung zum Wohnortwechsel“ in: EMNID-Informationen, 7/77.

[2] O. A. Schorb, Problemaufriß für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Schulstruktur und Beschäftigungsstruktur in regionaler Hinsicht. Manuskript für den AK Regionale Bildungsplanung

der Akademie für Landesplanung und Raumforschung, Hannover, 1977.

- [3] R. Derenbach, Regionale Entwicklung des Studienverzierts, in: Informationen zur Raumentwicklung, 7/77.
- [4] R. Derenbach, Zur Abgrenzung von Problemregionen der betrieblichen Berufsausbildung, in: Informationen zur Raumentwicklung, 11/77.
- [5] Vgl. zu den Regionalisierungserfordernissen im Planungs- und Vergabesystem der beruflichen Bildung: K. Ganser, Regionalisierung

von Maßnahmen der beruflichen Bildung, in: Informationen zur Raumentwicklung, 11/77.

- [6] U. Degen, U. Grünwald, U. Westphal-Georgi, Regionale Aspekte des Ausbildungsplatzangebots, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 5/77 und Derenbach (vgl. [4]).
- [7] S. Heckhausen, Nachholbedarf an haushaltsorientierter Infrastruktur in den Regionen der BRD, Göttingen, 1976.
- [8] J. Frerich, R. Pötzsch, Tertiärer Sektor und Regionalpolitik, Göttingen, 1975.

Günter Scharff und Dietmar Zielke

Zu den Berufsperspektiven und Berufswünschen von Abgängern der Schule für Lernbehinderte am Beispiel einer Nürnberger Untersuchung

Anhand einer Befragung wird die zahlenmäßige Entwicklung der Übergänge von Sonderschülern in Berufsausbildungsstellen seit 1971/72 nachvollzogen und untersucht, inwieweit Förderungslehrgänge diese Entwicklung positiv beeinflussen konnten. Den Berufswünschen von Sonderschülern stellen die Autoren den tatsächlichen Verbleib nach der Schule gegenüber.

1. Zur Entwicklung der Zahl der Abgänger aus Schulen für Lernbehinderte

Von 1971/72 bis 1974/75 ist der Anteil der Schulabgänger aus Schulen für Lernbehinderte [1] an der Gesamtheit der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen ohne mittleren Bildungsabschluß um etwa 1 % gestiegen. Bei den männlichen Schulabgängern beträgt der Anteil im Schuljahr 1974/75 etwa 9 %, bei den weiblichen Schulabgängern liegt er um etwa 2 % niedriger [2].

Im Schuljahr 1974/75 haben etwa 40 000 Jugendliche die Schule für Lernbehinderte verlassen. Da keine Indizien dafür vorliegen, daß sich der Anteil der Abgänger aus Schulen für Lernbehinderte an allen Schulabgängern verringern könnte, muß auch für die Zukunft mit einer nicht unerheblichen Zahl von Entlaßschülern aus der Schule für Lernbehinderte gerechnet werden [3]. Die Einmündung dieser Jugendlichen in Berufsausbildungsstellen bzw. in berufsvorbereitende Maßnahmen (Förderungslehrgänge) soll im folgenden näher untersucht werden.

2. Einmündungen von Sonderschülern in Berufsausbildungsstellen

Seit Anfang der dreißiger Jahre werden — meist in regional sehr begrenzten Untersuchungen — Zahlen zum Übergang von Sonderschülern (Hilfsschülern) in Berufsausbildungsstellen veröffentlicht. Einige dieser Untersuchungen hat SCHADE zusammengestellt. Hier werden für die 30er Jahre Übergangsquoten von ca. 45 % bis 70 % mitgeteilt. Anfang der 60er Jahre mündeten zwischen 30 % und 50 % der Hilfsschulabsolventen in eine Berufsausbildung ein [4]. Wesentlich niedriger liegt die Übergangsquote im Zeitraum von 1958 bis 1965. Damals mündeten zwischen 17 und 23 % der Jungen und 10 bis 18 % der Mädchen in ein Lehr-, Anlern- oder Praktikantenverhältnis ein [5].

Im folgenden wird anhand der Zahlen der Berufsberatungs-

statistik untersucht, wie sich in den Jahren 1971/72 bis 1975/76 die Einmündungen lernbehinderter Ratsuchender in Berufsausbildungsstellen entwickelt hat. Als Ratsuchende wer-

Tabelle 1a*: Männliche Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen ohne mittleren Bildungsabschluß 1971/72 bis 1974/75

Jahr	Männliche Schulabgänger		
	insgesamt	aus Schulen für Lernbehinderte	
		absolut	%
1971/72	272 523 (100)	20 803 (100)	7,6
1972/73	276 720 (102)	22 630 (109)	8,2
1973/74	278 972 (102)	25 313 (122)	9,1
1974/75	267 175 (98)	23 648 (114)	8,9

* Auch bei den folgenden Tabellen beziehen sich die Maßzahlen in Klammern auf das Schuljahr 1971/72 als Basisjahr.

Quellen:

Berufsberatung 1971/72 (1974), S. 38
 Berufsberatung 1972/73 (1974), S. 59
 Berufsberatung 1973/74 (1975), S. 59
 Berufsberatung 1974/75 (1976), S. 57

Tabelle 1b: Weibliche Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen ohne mittleren Bildungsabschluß 1971/72 bis 1974/75

Jahr	Weibliche Schulabgänger		
	insgesamt	aus Schulen f. Lernbehinderte	
		absolut	%
1971/72	246 083 (100)	14 583 (100)	5,9
1972/73	250 076 (102)	15 417 (106)	6,2
1973/74	231 623 (94)	17 598 (121)	7,6
1974/75	223 900 (91)	15 936 (109)	7,1

Quellen:

Berufsberatung 1971/72 (1974), S. 38
 Berufsberatung 1972/73 (1974), S. 59
 Berufsberatung 1973/74 (1975), S. 59
 Berufsberatung 1974/75 (1976), S. 57

den dabei solche Personen bezeichnet, die von der Berufsberatung individuell beraten wurden [6]. Die Einmündungen der Ratsuchenden in Berufsausbildungsstellen der Jahre 1971/72 bis 1975/76 können den Tabellen 2a und 2b entnommen werden.

Tabelle 2a: Einmündungen männlicher Ratsuchender — Lernbehinderte — in Berufsausbildungsstellen 1971/72 bis 1975/76

Jahr	Männliche Ratsuchende — Lernbehinderte —		
	insgesamt	Aufnahme einer Berufsausbildung	
		absolut	%
1971/72	15 701 (100)	4 301 (100)	27,4
1972/73	16 862 (107)	3 912 (91)	23,2
1973/74	18 005 (115)	3 313 (77)	18,4
1974/75	19 293 (123)	2 431 (57)	12,6
1975/76	22 314 (142)	3 124 (73)	14,0

Quellen:

Berufsberatung 1972/73 (1974), S. 35 u. 48
 Berufsberatung 1973/74 (1975), S. 33 u. 44
 Berufsberatung 1974/75 (1976), S. 34 u. 42
 Berufsberatung 1975/76 (1977), S. 26 u. 37

Tabelle 2b: Einmündungen weiblicher Ratsuchender — Lernbehinderte — in Berufsausbildungsstellen 1971/72 bis 1975/76

Jahr	Weibliche Ratsuchende — Lernbehinderte —		
	insgesamt	Aufnahme einer Berufsausbildung	
		absolut	%
1971/72	10 113 (100)	1 517 (100)	15,0
1972/73	10 389 (103)	1 361 (90)	13,1
1973/74	10 791 (107)	982 (65)	9,1
1974/75	10 640 (105)	532 (35)	5,0
1975/76	12 907 (127)	697 (46)	5,4

Quellen:

Berufsberatung 1972/73 (1974), S. 35 u. 49
 Berufsberatung 1973/74 (1975), S. 34 u. 45
 Berufsberatung 1974/75 (1976), S. 35 u. 43
 Berufsberatung 1975/76 (1977), S. 26 u. 38

Die Zahl der lernbehinderten Ratsuchenden insgesamt und die Zahl der lernüberforderten Ratsuchenden, die in eine Berufsausbildung übergingen, hat sich im Beobachtungszeitraum gegenläufig entwickelt. Während die Zahl der männlichen Ratsuchenden um 42 % gestiegen ist, ist der Anteil der Ratsuchenden, die in eine Berufsausbildung eingemündet sind, um 49 % gesunken. Der Anteil der Übergänger in eine Berufsausbildung ist seit 1971/72 bis 1974/75 von 27,4 % auf 12,6 % zurückgegangen, im Schuljahr 1975/76 erfolgte ein geringer Anstieg auf 14 %. Bei den weiblichen Ratsuchenden zeigt sich das gleiche Bild, nur liegt hier der Anteil der Übergänger deutlich unter dem der männlichen Ratsuchenden. Zudem ist die Entwicklung bei den weiblichen Ratsuchenden noch ungünstiger verlaufen, denn bei ihnen ist der Anteil der Übergänge von 15,0 % auf 5,4 % (um 64 %) zurückgegangen [7]. Der entscheidende Grund für diese Entwicklung mag darin liegen, daß die Zahl der angebotenen Berufsausbildungsstellen [8] in den letzten Jahren stark zurückgegangen ist: bei den besetzten Berufsausbildungsstellen insgesamt um 22 %, bei den der Arbeitsverwaltung bekanntgewordenen, unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen um 90 % (vgl. Tabelle 3). Da sich im gleichen Zeitraum die Zahl der Schulentlassungen aus allgemeinbil-

denden Schulen insgesamt vergrößert hat, haben die Betriebe in zunehmendem Maße auch die Möglichkeit gehabt, Jugendliche mit einem höherwertigen Schulabschluß einzustellen, so daß die Sonderschüler mehr und mehr aus betrieblichen Berufsausbildungsstellen verdrängt wurden.

Tabelle 3: Entwicklung der durch Mitwirkung der Berufsberatung besetzten Berufsausbildungsstellen 1971/72 bis 1975/76

Jahr	Der Berufsberatung bekanntgewordenen Berufsausbildungsstellen	
	besetzte Berufsausbildungsstellen	unbesetzt gebliebene Berufsausbildungsstellen
1971/72	310 326 (100)	181 990 (100)
1972/73	269 527 (87)	101 828 (56)
1973/74	231 883 (75)	29 363 (16)
1974/75	231 017 (74)	18 188 (10)
1975/76	243 381 (78)	18 074 (10)

Quelle: Berufsberatung 1975/76, S. 31.

3. Der Beitrag der Förderungslehrgänge zur Einmündung von Sonderschülern in Berufsausbildungsstellen

Die Bundesanstalt für Arbeit fördert berufsvorbereitende Maßnahmen, von denen im folgenden nur die Förderungslehrgänge berücksichtigt werden, da sie im Gegensatz zu den anderen Maßnahmen das erklärte Ziel verfolgen, die Jugendlichen auf die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vorzubereiten [9]. Teilnehmer der Förderungslehrgänge sind primär Sonderschüler und Hauptschüler ohne Abschluß, selten auch Hauptschüler mit Abschluß [10]. Da in den veröffentlichten Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit nicht zwischen diesen Gruppen unterschieden wird, gelten die folgenden Ausführungen nicht nur für Sonderschüler.

Wie den Tabellen 4a und 4b zu entnehmen ist, sind die Teilnehmerzahlen in den vergangenen Jahren stark angestiegen. Betrachtet man die Zahlen derjenigen Teilnehmer der Förderungslehrgänge, die in eine Berufsausbildungsverhältnisse einmünden, so ergibt sich allerdings ein weniger günstiges Bild. Während bei den männlichen Teilnehmern

Tabelle 4a: Teilnehmer (männlich) der Förderungslehrgänge und Übergänge in eine Berufsausbildung 1968/69 bis 1976/77

Jahr	Teilnehmer der Förderungslehrgänge		
	insgesamt	Übergang in eine Berufsausbildung	
		absolut	%
1968/69	966 (29)	676 (26)	70
1969/70	1 858 (55)	1 443 (55)	78
1970/71	2 672 (80)	2 218 (85)	83
1971/72	3 361 (100)	2 622 (100)	78
1972/73	4 227 (126)	3 142 (120)	74
1973/74	5 203 (155)	3 592 (137)	69
1974/75	6 924 (206)	4 400 (168)	64
1975/76	9 924 (295)	5 460 (208)	55
1976/77	9 104 (271)	* *	*

* Die Zahlen für 1976/77 liegen noch nicht vor.

Quellen:

Berufsberatung 1973/74 (1975), S. 53 ff.
 Berufsberatung 1974/75 (1976), S. 50 ff.
 i b v Jg. 1977 Nr. 15, Nbg. 13. 4. 77, S. 370.
 Bundesanstalt für Arbeit, II a 3 — 6430 vom 5. 5. 1977 (Stand: 4. 5. 1977).

von 1971/72 bis 1975/76 ein Zuwachs von 195 % zu verzeichnen ist, stieg die Zahl der Übergänger in eine Berufsausbildung nur um 108 %. Die Übergangsquote ging im selben Zeitraum um 23 Punkte von 78 % auf 55 % zurück. Bei den Mädchen ist der gleiche Trend zu beobachten, mit dem Unterschied, daß dort die Übergangsquote schon immer wesentlich unter der der Jungen gelegen hatte. Von 1971/72

Tabelle 4b*: Teilnehmer (weiblich) der Förderungslehrgänge und Übergänge in eine Berufsausbildung 1968/69 bis 1976/77

Jahr	Teilnehmer der Förderungslehrgänge		
	insgesamt	Übergang in eine Berufsausbildung	
		absolut	%
1968/69	155 (10)	86 (10)	55
1969/70	598 (38)	354 (40)	59
1970/71	1 036 (65)	597 (67)	58
1971/72	1 591 (100)	890 (100)	56
1972/73	2 152 (135)	1 157 (130)	54
1973/74	2 566 (161)	1 017 (114)	40
1974/75	3 408 (214)	1 267 (142)	37
1975/76	4 940 (310)	1 599 (180)	32
1976/77	4 910 (309)	* *	*

* Vgl. die Anmerkungen Tabelle 4a

bis 1975/76 ist bei den Mädchen die Teilnehmerzahl um 209 % gestiegen, während die Zahl der Übergänge in eine Berufsausbildung nur um 80 % gestiegen ist. Entsprechend hat sich die Übergangsquote entwickelt: Hier ist ein Rückgang um 24 Punkte, von 56 % auf 32 %, zu verzeichnen.

4. Berufswünsche von Sonderschülern am Beispiel einer Nürnberger Schule

Die derzeitige Berufsnot der Abgänger aus Schulen für Lernbehinderte wird deutlicher, wenn man die Berufswünsche der Betroffenen mit ihren Berufsmöglichkeiten vergleicht. Das belegen auch die Ergebnisse einer Befragung von Schülern einer Schule für Lernbehinderte. Sie sollte u. a. an einem Beispiel veranschaulichen, wie sich derzeit Berufswünsche bei Sonderschülern konkretisieren [11].

Dazu wurde den 106 Schülerinnen und Schülern der Klassen 6 bis 8 ein Fragebogen vorgelegt, in dem sie eintragen konnten, was sie „am liebsten einmal werden“ wollten und was sie in dem Fall werden wollten, wenn ihr erster Wunsch nicht realisiert werden könnte.

4.1 Die Berufswünsche in den Klassen 6—8

In der folgenden Tabelle wurden die von den Schülern genannten Berufswünsche in drei Kategorien geteilt. Zunächst in solche Berufswünsche, deren Realisierung eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfordert (z. B. Drucker, „Elektriker“). Als „Erwachsenenberufe“ wurden solche Berufswünsche klassifiziert, die durch eine berufliche Fortbildung zu erreichen sind oder bei denen es sich um andere als anerkannte Ausbildungsberufe handelt (z. B. „Kriminalpolizist“). Als „Phantasieberufe“ wurden solche Berufe bezeichnet, für die es keine staatlich geregelte Ausbildung gibt (z. B. „Fußballer“) oder die völlig außerhalb des für Sonderschüler Erreichbaren liegen (z. B. „Flugzeugkapitän“).

Die Daten der Tabelle 5 legen nahe, daß sich die Berufswünsche in den Klassen 6—8 auf Berufe konzentrieren, die eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf voraussetzen. Dieser Sachverhalt ist bei den Jungen wie bei den Mädchen gleichermaßen festzustellen. Untersucht man, wie breit das Spektrum der Berufswünsche bei Jungen und

Mädchen ist, dann ergibt sich folgendes Bild: Von den 50 Jungen, die überhaupt einen Berufswunsch äußern, werden 29 verschiedene Berufe genannt, die 47 Mädchen mit Berufswünschen nennen nur 14 Berufe. Dementsprechend ist bei den Mädchen auch die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe sehr viel stärker ausgeprägt als bei den Jungen. Bei ihnen entfallen auf die drei am häufigsten genannten Berufswünsche (Kfz-Mechaniker, Maler, Elektriker) 15 Nennungen (30 % aller Nennungen). Bei den Mädchen entfallen auf die 3 am häufigsten genannten Berufswünsche (Friseurin, Tierpflegerin, Verkäuferin) 34 Nennungen, das sind 72 % aller Nennungen.

Tabelle 5: Art der Berufswünsche von Sonderschülern

Klassen	Jungen und Mädchen							
	insgesamt	ohne Berufswunsch	mit Berufswunsch					
			davon					
			Berufsausbildung		Erwachsenenberuf		Phantasieberuf	
			absolut	%	absolut	%	absolut	%
6	44	4	31	78*	7	18*	2	5*
7	38	2	31	86	4	11	1	3
8	24	3	20	95	1	5	0	0
6—8	106	9	82	85	12	12	3	3

* Die Prozentzahlen beziehen sich auf die Jungen und Mädchen mit Berufswünschen.

$\chi^2 = 46,28$ bei $df = 1$, $p < 0,001$ [12]

Vergleicht man den erstgenannten Berufswunsch mit dem jeweils als zweitem genannten, so stellt man fest, daß im Regelfall erste und zweite Berufswünsche genannt werden, die von ihrem berufsspezifischen Anforderungsprofil keine Bezüge aufweisen. Nur 4 von 76 (5 %) Schülerinnen und Schüler, die zwei oder mehr Berufswünsche geäußert haben, nennen erste und zweite Berufe, die zu einem „Berufsfeld“ gerechnet werden können.

Ungewöhnlich sind die von den Befragten am häufigsten genannten Berufswünsche für Sonderschüler keineswegs. Vergleicht man sie etwa mit den im Beratungsjahr 1975/76 von lernbehinderten Ratsuchenden genannten Berufswünschen, so kann man gute Übereinstimmungen feststellen: dort standen bei den männlichen Ratsuchenden die Berufe „Kraftfahrzeuginstandsetzer“, Maler/Lackierer und Tischler an erster Stelle; bei den weiblichen Ratsuchenden „Verkäuferin“, „hauswirtschaftliche Betreuerin“ und „Friseurin“ [13].

4.2 Die Berufsperspektive der Entlassschüler

Wenige Wochen vor der Schulentlassung wurden die Entlassschüler der neunten Klassen mündlich nach ihrer Berufsperspektive befragt (Tabelle 6).

Tabelle 6

Verbleib der Jugendlichen nach der Schulentlassung	Anzahl	
	absolut	%
Berufsausbildung	10	24
Werkerausbildung	2	5
Berufsgrundschuljahr	13	32
berufsvorbereitende Maßnahme	8	20
Jungarbeiter	2	5
mithelfende Familienangehörige	1	2
Verbleib noch ungewiß	5	12
	41	100

Eine Berufsausbildung werden ausschließlich Jungen aufnehmen, und zwar in folgenden Berufen: Bäcker (4 Jungen), Heizungsbauer (2 Jungen), Schreiner (2 Jungen), Maler (1 Junge), Metzger (1 Junge).

Eine Gegenüberstellung von Berufswünschen der Sonderschüler in den Klassen 6—8 und dem Verbleib der Entlassschüler führt in bezug auf die Aufnahme einer Berufsausbildung zu folgendem Ergebnis: Sofern überhaupt eine Berufsausbildung aufgenommen wird, erfolgt diese in einem gewerblichen Beruf. Dies stimmt mit den geäußerten Berufswünschen der Jungen überein. Große Unterschiede ergeben sich allerdings hinsichtlich der gewünschten und der ergriffenen Ausbildungsberufe.

Die männlichen Entlassschüler münden in Ausbildungsberufen ein, die kaum mit den in den Klassen 6 bis 8 genannten Berufswünschen korrespondieren. Sie werden in Berufen tätig sein, die unter den 50 Berufswünschen nicht vertreten waren (Heizungsbauer, Schreiner) oder werden überproportional häufig auf einen bestimmten Beruf konzentriert sein (von den 10 Jungen, die eine Lehre aufnehmen, werden vier Bäcker, der unter den 50 Berufswünschen nur einmal vertreten war) oder sie gelangen nicht im gewünschten Ausmaß in einen entsprechenden Beruf (ein Junge wird „Maler“, fünf von fünfzig Jungen hatten „Maler“ als Berufswunsch genannt).

Bei den Mädchen ergibt sich ein wesentlich ungünstigeres Bild: Nicht eine Entlassschülerin beginnt eine betriebliche Berufsausbildung.

5. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Seit 1971/72 ist die Zahl der Übergänge von Sonderschülern in Berufsausbildungsstellen absolut und relativ zurückgegangen. Auch sind die Chancen, etwa über einen Förderungslehrgang in eine Berufsausbildung überzuwechseln in den vergangenen Jahren stetig geringer geworden. Die Situationsaufnahme der in Nürnberg durchgeführten Untersuchung korrespondiert mit diesem Trend: Nach der Schülentlassung mündet nur etwa ein Viertel der Befragten in eine Berufsausbildungsstelle ein.

Die Ergebnisse weisen auch noch einmal auf die gegenüber den Jungen deutlich geringeren Aussichten der Sonderschülerinnen auf eine Berufsausbildungsstelle hin [14].

Die abnehmende Zahl der durch Mitwirkung der Berufsberatung angebotenen Berufsausbildungsstellen und der sich ergebende Verdrängungswettbewerb um Berufsausbildungsstellen haben dazu geführt, daß sich die ohnehin ungünstige Ausgangsposition der Sonderschüler weiter verschlechtert hat. Die steigende Zahl der Auszubildenden mit höherwertigem Schulabschluß läßt erwarten, daß sich zudem die Erfolgsquote bei Sonderschülern, die eine Berufsausbildung begonnen haben, noch ungünstiger entwickeln wird [15], so daß sich insgesamt die berufliche Perspektive für Sonderschüler denkbar ungünstig darstellt. Die Förderungslehrgänge konnten an dieser Situation grundsätzlich nichts ändern, und es ist zu befürchten, daß andere Modelle, die sich nur auf berufsvorbereitende Maßnahmen beschränken, ähnlich unbefriedigende Resultate zeigen werden. So muß nach anderen Lösungsmöglichkeiten für die betroffenen Jugendlichen gesucht werden. Derzeit erprobte Ansätze sind z. B. die im Berufsamt Berlin begonnene außerbetriebliche Berufsausbildung [16] oder das vom Deutschen Handwerkskammertag vorgelegte „Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung „Lernbehinderter““ [17], in dem durch verschiedene Modifikationen im Rahmen einer dualen Handwerksausbildung auch Sonderschülern der Zugang zu einem Beruf eröffnet werden soll. Die Erprobung dieser und anderer Modelle [18] wird zeigen, inwieweit gesonderte Maßnahmen dazu beitragen können, Sonderschülern eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu vermitteln.

Anmerkungen

- [1] Die Begriffe „Lernbehinderte“ und „Sonderschüler“, „Schule für Lernbehinderte“ und „Sonderschule“ werden im folgenden synonym gebraucht. Zur Vereinfachung des Sprachgebrauchs werden nach Möglichkeit die Begriffe „Sonderschüler“ bzw. „Sonderschulen“ gebraucht. Zur Problematik des Begriffs „Lernbehinderte“ vgl. Altstaedt, Ingeborg: Lernbehinderte. Reinbek bei Hamburg 1977, S. 213—218.
- [2] Klein nennt zwei Ursachen für die Überrepräsentation männlicher Jugendlicher in der Gruppe der Sonderschüler. Erstens wird bei den Mädchen generell eine größere Anpassungsbereitschaft beobachtet, die Mädchen weniger auffällig werden läßt und zu Überbewertungen des Leistungsvermögens führt. Zweitens erscheint die Erwartungshaltung den Jungen gegenüber größer, so daß die Jungen einem größeren Erwartungsdruck ausgesetzt sind, dem sie nicht gewachsen sind. Vgl. Klein, Klaus-Peter: Chancen und Probleme der beruflichen Integration von Schulabgängern ohne Hauptschulabschluß. Göttingen 1974, S. 28.
- [3] Vgl. die bei Klein auf S. 86 veröffentlichten Zahlen der KMK-Prognosen bis 1985.
- [4] Vgl. Wilhelm Schade: Übersicht über die Berufsfindung und Berufsbewährung ehemaliger Hilfsschüler seit 1926. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. 14. Jg. (1963), S. 216—234.
- [5] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Kultur. Reihe 6. Erwerbstätigkeit. Berufsnachwuchs. — Übergänge aus Schulen in das Erwerbsleben: 1958—1965. Stuttgart und Mainz 1970, S. 37.
- [6] Zur Definition des Begriffs „Ratsuchender“ vgl. Berufsberatung 1975/76, S. 5. In den Tabellen 2a und 2b werden ratsuchende Schulabgänger und ratsuchende Schulabgänger aus früheren Schulabschläßen zusammen ausgewiesen. Vgl. Berufsberatung 1975/76, S. 9 ff.
- [7] So wurden etwa in den Ausbildungsberuf Maler und Lackierer 1971/72 4834 Ratsuchende vermittelt, davon 15% (724) Sonderschüler. 1975/76 stieg die Zahl der vermittelten Ratsuchenden auf 5133, der Anteil der Sonderschüler ging auf 6,1% (311) zurück. In den Ausbildungsberuf Verkäuferin wurden 1971/72 25 590 Mädchen vermittelt, davon 2,2% (567) Sonderschülerinnen. 1975/76 sank die Zahl der Vermittelten auf 22 141, der Anteil der Sonderschülerinnen ging überproportional auf 1,0% (213) zurück. Vgl. dazu: Berufsberatung 1971/72 bis 1975/76.
- [8] Dazu werden hier die durch Mitwirkung der Berufsberatung besetzten Berufsausbildungsstellen, zuzüglich der unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen, gerechnet.
- [9] Kurzdarstellungen über die verschiedenen berufsvorbereitenden Maßnahmen in: b v, Jg. 1977, Nr. 15, Nürnberg, 13. April 1977, S. 368 f.
Im Rahmen dieser Arbeit, die einen Einblick in die aktuelle Entwicklung geben soll, kann auf die Vorläufer der jetzt seit 1968/69 von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Maßnahmen nicht näher eingegangen werden. Zu den in den 60er Jahren für noch nicht berufsreife Jugendliche durchgeführten Maßnahmen vgl. u. a.: Theodor Fröhlich: Die Förderung der noch nicht berufsreifen Jugendlichen. In: Schule und Jugend. 13. Jg. (1959), S. 113—119; Irmgard Griesang: Erfahrungen mit den Grundlehrgängen (Förderungslehrgängen) für noch nicht berufsreife Jugendliche. Ebenda, S. 119—121 und Richard Gropp: Der Förderungslehrgang „Metall“ an der Gewerbeschule III in Mannheim — eine Chance für schwach begabte Schüler. In: Die Gewerbeschule. 52. Jg. (1961), S. 80—87.
- [10] Vgl. Klein, a. a. O., S. 109.
- [11] Die im Kapitel 4 mitgeteilten Ergebnisse stammen aus einer Untersuchung an einer Nürnberger Sondereinrichtung für Lernbehinderte, die im Juni 1977 durchgeführt wurde. In ihr wurden alle Schüler der Klassen 6—8 schriftlich, die Schüler der Entlassklassen mündlich befragt. Es wurden deshalb nur die Schüler der 6. Klassen an aufwärts gefragt, weil nach Auskunft der Lehrer sich die Schüler erst mit dem in der 6. Klasse beginnenden Arbeitslehreunterricht für Fragen der Berufswahl zu interessieren beginnen.
Es werden im folgenden die Berufsbezeichnungen der Schüler übernommen, auch wenn sie im Einzelfall der korrekten Bezeichnung des Ausbildungsberufs nicht entsprechen.
- [12] Wegen zu geringer Besetzungszahlen wurden „Erwachsenenberufe“ und „Phantasieberufe“ für die statistische Prüfung zusammengefaßt. Die Unterschiede bei der Verteilung der Berufswünsche auf Ausbildungsberufe und andere Berufe bei Jungen und Mädchen sind nicht signifikant.
- [13] Die Berufswünsche lernbehinderter Ratsuchender im Beratungsjahr 1975/76 werden mitgeteilt in: Berufsberatung 1975/76, S. 26.
- [14] Vgl. zu den Problemen der Berufsausbildung von Mädchen bei Helga Gafga und Barbara Meifort: Perspektiven zur Verbesserung der beruflichen Bildungschancen weiblicher Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Jg. 7 (1978), Heft 1, S. 3—8.
- [15] Die je nach Untersuchung und Zeitpunkt der Erhebung zwischen 5 und 40% angegeben wird. Vgl. Kanter, Gustav: Lernbehinderungen, Lernbehinderte, deren Erziehung und Rehabilitation, in:

Sonderpädagogik 3 (= Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 34), Stuttgart 1974, S. 211; Appel, Reinhard: Soziale Entwicklung ehemaliger Sonderschüler. Bonn-Bad Godesberg 1974, S. 23 f. und Zickgraf, Richard: Erfahrungsbericht über das Sonderberufsgrundschuljahr an der gewerblichen Berufsschule I in Ludwigshafen am Rhein, in: Münch, Joachim u. a.: Schulversuche zum Berufsgrundschuljahr in Rheinland-Pfalz. Abschlußbericht. Mainz 1976, S. 209.

[16] Vgl. Landespressedienst Berlin Nr. 168 vom 1. 9. 76.

[17] Bonn, November 1975.

[18] Vgl. Biermann, Horst/Berlin, Brigitte: Maßnahmen zur Qualifizierung von (potentiellen) Jungarbeitern in der BRD. Materialien. Hannover 1976.

Literatur

Altstaedt, Ingeborg: Lernbehinderte. Reinbek bei Hamburg 1977.

Appel, Reinhard: Soziale Entwicklung ehemaliger Sonderschüler, Bonn-Bad Godesberg 1974.

Biermann, Horst/Berlin, Brigitte: Maßnahmen zur Qualifizierung von (potentiellen) Jungarbeitern in der BRD. Materialien. Hannover 1976.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufsberatung... Ergebnisse der Beratungstatistik (es wurden die jährlich erscheinenden Ausgaben von 1971/72 bis 1975/76 ausgewertet).

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (I b v), Jg. 1977, Nr. 15.

Bundesanstalt für Arbeit, II a 3 — 6430 vom 5. 5. 77.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Ausgabe 1977. Bielefeld o. J.

Deutscher Handwerkskammertag (Hrsg.): Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung „Lernbehinderter“. Bonn, im November 1975.

Fröhlich, Theodor: Die Förderung der noch nicht berufsreifen Jugendlichen. In: Schule und Jugend. 13. Jg. (1959), S. 113—119.

Gafga, Helga und Melfort, Barbara: Perspektiven zur Verbesserung der beruflichen Bildungschancen weiblicher Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Jg. 7 (1978). Heft 1, S. 3—8.

Griesang, Irmgard: Erfahrungen mit den Grundlehrgängen (Förderungslehrgängen) für noch nicht berufsreife Jugendliche. In: Schule und Jugend. 13. Jg. (1959), S. 119—121.

Gropp, Richard: Der Förderungslehrgang „Metall“ an der Gewerbeschule III in Mannheim — eine Chance für schwach begabte Schüler. In: Die Gewerbeschule. 52. Jg. (1961), S. 80—87.

Kanter, Gustav: Lernbehinderungen, Lernbehinderte, deren Erziehung und Rehabilitation, in: Sonderpädagogik 3 (= Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 34), Stuttgart 1974.

Klein, Klaus-Peter: Chancen und Probleme der beruflichen Integration von Schulabgängern ohne Hauptschulabschluß. Göttingen 1974.

Landespressedienst Berlin Nr. 168 vom 1. 9. 1976.

Schade, Wilhelm: Übersicht über die Berufsfindung und Berufsbewährung ehemaliger Hilfsschüler seit 1926. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. 14. Jg. (1963), S. 216—234.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Kultur. Reihe 6. Erwerbstätigkeit. Berufsnachwuchs — Übergänge aus Schulen in das Erwerbsleben 1958—1965. Stuttgart und Mainz 1970.

Zickgraf, Richard: Erfahrungsbericht über das Sonderberufsgrundschuljahr an der gewerblichen Berufsschule I in Ludwigshafen am Rhein, in: Münch, Joachim u. a.: Schulversuche zum Berufsgrundschuljahr in Rheinland-Pfalz. Abschlußbericht. Mainz 1976, S. 205—212.

DISKUSSION

Heinrich Althoff

Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

- Bilanzierung aufgrund einer Auswertung von Kammerdateien - *)

Mittels einer Modellrechnung, die sich auf ca. 10 % der Daten aller im IHK-Bereich gezählten Ausbildungsverhältnisse des Jahres 1975 bezieht, werden die durch Verkürzungen und Verlängerungen der regulären Ausbildungszeit entstehenden Auswirkungen auf die durchschnittliche Ausbildungszeit bilanziert. Darauf aufbauend stellt der Autor Überlegungen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplatzreserven an.

„Das Berufsbild bestimmt die in aller Regel notwendige Zeit, um einen durchschnittlich begabten Abgänger der Volksschule zu befähigen, als Facharbeiter oder Kaufmannsgehilfe in der Wirtschaft tätig zu werden“ [1]. Diese vom Deutschen Industrie- und Handelstag in einer Empfehlung vertretene Auffassung trug dazu bei, Absolventen mit höheren Abschlüssen einen Teil der regulären Ausbildungszeit zu erlassen.

Mit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes wurden solche Verkürzungsmöglichkeiten der regulären Ausbildungszeit gesetzlich abgesichert [2] und 1974 vom Bundesausschuß für Berufsbildung konkretisiert [3]. Demnach kann bei einem

Schulentlassenen, dessen Abschluß über dem der Hauptschule liegt, die Ausbildungszeit um ein halbes Jahr und mehr gekürzt werden.

Der Effekt der Abkürzung von Ausbildungszeiten aufgrund höherwertiger Schulabschlüsse ist wohl auch wegen der noch immer steigenden Tendenz zu höheren Schulabschlüssen bereits heute so deutlich, daß der DIHT den Rückgang der bei den Industrie- und Handelskammern registrierten Ausbildungsverhältnisse von 1975 auf 1976 um 3,6 % darauf zurückführte [4]. Wenngleich fraglich bleibt, ob von einem Jahr auf das andere so viel mehr Ausbildungszeiten angerechnet wurden, daß der Rückgang der Bestände damit völlig erklärt werden kann, bleibt doch bemerkenswert, daß von den im Jahre 1976 neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen nur 76 % auf das erste Ausbildungsjahr entfallen [5]. Entfällt der Rest auf das zweite Ausbildungsjahr, dann entspricht dies bei einer unterstellten durchschnittlichen regulären Ausbildungszeit von drei Jahren einer Verminderung der Ausbildungsdauer um ca. 8 %.

Dienten die Abkürzungsregelungen in den vergangenen Jahren nicht zuletzt dem Zweck, die betriebliche Berufsbildung

* Das Datenmaterial wurde von Sabine Wulf zusammengestellt.

auch für Absolventen höherer Bildungszweige attraktiv zu gestalten, so können sie heute gezielt dazu eingesetzt werden, die Kapazitäten des betrieblichen Ausbildungssystems zu erweitern. Prinzipielle Erwägungen, die gegen ein derartiges Konzept sprächen, gibt es wohl kaum, da die in den Ausbildungsordnungen festgelegte Ausbildungsdauer auf den durchschnittlich begabten Auszubildenden zugeschnitten ist, und einige Ausbildungsordnungen bereits differenzierte Ausbildungszeiten entsprechend der Vorbildung haben [6]. Allerdings können Schwierigkeiten dann auftreten, wenn frei werdende Ausbildungsplätze während eines laufenden Ausbildungsjahres wieder besetzt werden müssen, um den gewünschten Kapazitätseffekt zu erzielen [7].

Bei Kapazitätskalkulationen ist eine Anzahl von Faktoren zu berücksichtigen: Die reguläre Ausbildungszeit kann aufgrund höherer Schulabschlüsse, bei vorangegangenen betrieblichen Ausbildungszeiten und bei Leistungen während der Ausbildung gekürzt werden. Natürlich kann die Ausbildungszeit auch verlängert werden.

Mit Hilfe der von vier Industrie- und Handelskammern zur Verfügung gestellten Datensätze, die ca. 10 % der Daten aller bei den Industrie- und Handelskammern gemeldeten Auszubildenden enthalten [8], kann derartigen Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit entstehenden Kapazitätserweiterungen bzw. -einschränkungen genauer nachgegangen werden. — Im einzelnen sollen aufgrund des verfügbaren Zahlenmaterials folgende Analysen durchgeführt werden: a) Untersuchung der durch Abkürzung der Ausbildungszeit eingesparten Lehrzeiten aufgeschlüsselt nach den Abkürzungsgründen. b) Ermittlung der durch vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung eingesparten Ausbildungszeit. c) Untersuchung der durch Verlängerungen der Ausbildungszeit zusätzlich in Anspruch genommenen Lehrzeiten. d) Ermittlung der Kapazitätsreserven bei Ausschöpfung der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes.

Die folgenden Analysen gehen von der Berechnung des Unterschiedes zwischen der tatsächlichen durchschnittlichen Ausbildungszeit aller Auszubildenden und der durchschnittlichen regulären Ausbildungszeit dieser Auszubildenden aus, wie sie in den Ausbildungsordnungen festgelegt ist. Die Veränderung der tatsächlichen gegenüber der regulären durchschnittlichen Ausbildungszeit wird bei den folgenden Betrachtungen kurz als „Rückgang (Zunahme) der durchschnittlichen Ausbildungszeit“ bezeichnet. Die Veränderungsraten werden, wie im folgenden Beispiel dargestellt, auf die reguläre Ausbildungszeit bezogen. Beträgt die reguläre Ausbildungszeit drei Jahre und die tatsächliche Ausbildungszeit zweieinhalb Jahre, dann errechnet sich ein Rückgang der Ausbildungszeit von: $\frac{3 - 2,5}{3} = 0,17$ oder 17 %.

Verkürzung der Ausbildungszeit

Verkürzungen der Ausbildungszeit sind, unabhängig davon, ob sie nach den Anrechnungsverordnungen (§ 29 Abs. 1 BBiG) vorgenommen werden, oder auf Antrag (§ 29 Abs. 2 BBiG) erfolgen, in den Ausbildungsvertrag einzutragen [9]. Daher ist es den Kammern möglich, solche Daten zu erfassen und EDV-mäßig auszuwerten.

Nach den vorliegenden Daten wird bei nahezu einem Viertel aller registrierten Auszubildenden der vier Kammern eine verkürzte Ausbildungszeit eingetragen: 18 % sind auf die schulische Vorbildung und 6 % auf weitere Abkürzungsgründe zurückzuführen. Eine Aufschlüsselung der Daten nach kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden ergibt zwei stark voneinander abweichende Bilder: Der Anteil der verkürzten Auszubildenden ist im kaufmännischen Sektor beinahe dreimal größer als im gewerblichen. Der Vergleich der Abkürzungen aufgrund schulischer Vorbildung fällt noch deutlicher zuungunsten der gewerblichen Auszubildenden aus, die Relation beträgt hier vier zu eins.

Nur ein Teil der Differenz zwischen beiden Sektoren läßt sich durch die schulische Vorbildung selbst erklären: Etwa 50 % der kaufmännischen aber nur 30 % der gewerblichen Auszubildenden weisen eine über dem Hauptschulniveau liegende Vorbildung auf. Diese Vorbildung wird jedoch — und das ist der eigentliche Grund für die Differenz — in sehr unterschiedlichem Maße angerechnet: bei den kaufmännischen Auszubildenden erfolgt sie in 56 % der Fälle, bei den gewerblichen hingegen in 23 %; die Anrechnungsquote ist also knapp halb so groß.

Für diesen Zusammenhang lassen sich mehrere Erklärungsmöglichkeiten finden, die an Niveauunterschieden innerhalb der höheren schulischen Vorbildung, an der unterschiedlichen Transferierbarkeit schulischer Bildungsgehalte, an ungleichen organisatorischen Schwierigkeiten (Lehrwerkstätten) oder auch an möglichen Unterschieden zwischen den Nettoausbildungskosten bei kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden anknüpfen können. Unabhängig von derartigen Erklärungsmustern deutet sich hier an, daß unter der Prämisse einer auf den Hauptschulabsolventen zugeschnittenen Ausbildungszeit vor allem im gewerblichen Bereich eine größere Ausschöpfung der Anrechnungsregelung möglich ist.

Wird von der ungleichen Anrechnung schulischer Vorbildungszeiten abgesehen, dann verteilen sich die Anteile der abgekürzten Auszubildenden sowie deren Abkürzungszeiten bei kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden beinahe gleich über die restlichen Kategorien der Tabelle 1. Der etwas größere Anteil der gewerblichen Auszubildenden, denen eine vorangegangene abgeschlossene Ausbildungsstufe angerechnet wurde, hängt vermutlich damit zusammen, daß die typischen gestuften Ausbildungsgänge vornehmlich im gewerblichen Bereich vorzufinden sind.

Tabelle 1: Gründe für die Verkürzung der Ausbildungszeit

Grund	Anteil der Auszubildenden mit Verkürzungen an allen Auszubildenden in %			Rückgang der durchschnittlichen Ausbildungszeit in %		
	Kfm.	Gew.	ges.	Kfm.	Gew.	ges.
a	27,8	6,8	18,0	6,9	1,6	4,3
b	2,1	1,8	2,0	0,7	0,7	0,7
c	2,8	3,9	3,3	2,0	2,4	2,2
d	0,8	0,7	0,8	0,3	0,2	0,2
e	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1
Insg. v. a bis e	33,9 %	13,4 %	24,3 %	10,1 %	5,0 %	7,5 %
Anzahl der Auszubildenden mit Verkürzungen				Anzahl der Abkürzungsjahre für alle Auszubildenden		
	11295	3948	15243	9222,0	4529,5	13751,5

Gründe: a = schulische Vorbildung; b = vorangegangene Ausbildung im gleichen Beruf; c = vorangegangene abgeschlossene Ausbildungsstufe; d = vorangegangene Ausbildung in einem anderen Beruf; e = sonstige Gründe sowie Kombinationen der Gründe a bis d. — Berichtsjahr 1975; Basis 62 700 IHK-Auszubildendenverhältnisse.

Tabelle 1 verdeutlicht auch, daß ein größerer Rückgang der durchschnittlichen Ausbildungszeit [10] vor allem bei der Verkürzung aufgrund schulischer Vorbildung und der Anrechnung vorangegangener Ausbildungsstufen zu verzeichnen ist.

Vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung

Die vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung erfolgt aufgrund der Leistungen während der Ausbildungszeit (§ 40 Abs. 1 BBiG). Es handelt sich in erster Linie um berufsschulische und betriebliche Leistungen, die mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit, in der Regel mit einem halben Jahr,

honoriert werden können. — Im Gegensatz zur Verkürzung der Ausbildungszeit, die vorwiegend bei den kaufmännischen Auszubildenden anzutreffen ist, überwiegt die zweite Abkürzungsmöglichkeit, die vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung, bei den gewerblichen Auszubildenden (Tabelle 2)! Eine Erklärungsmöglichkeit wäre, daß bei den kaufmännischen Auszubildenden das im Prinzip für eine vorzeitige Zulassung in Frage kommende Potential durch die Anrechnung schulischer Vorbildungszeiten schon in größerem Maße ausgeschöpft ist.

Tabelle 2: Vorzeitige Zulassungen zur Abschlußprüfung

	Kfm.	Gew.	ges.
Anzahl der vorzeitigen Zulassungen	1557	1451	3008
Anteil an den Prüfungsteilnehmern in %	8,8	12,5	10,3
Summe aller Abkürzungszeiten in Jahren	778,5	725,5	1504,0
Rückgang der durchschnittlichen Ausbildungszeit in %	1,6	2,0	1,8

Berichtsjahr 1975; Basis: 62 700 IHK-Ausbildungsverhältnisse.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß der auf die durchschnittliche reguläre Ausbildungszeit bezogene Rückgang der Ausbildungszeit (Tabelle 2, Zeile 4) [11] insgesamt wesentlich geringer ist als derjenige, der durch die Anrechnung schulischer Vorbildungszeiten entsteht (Tabelle 1, Zeile 1).

Verlängerung der Ausbildungszeit

Das Berufsbildungsgesetz sieht neben den Verkürzungen der Ausbildungszeit auch die Möglichkeit der Verlängerung vor. Sie kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die Abschlußprüfung oder eine Prüfung am Ende einer Ausbildungsstufe nicht bestanden wird (§ 14 Abs. 3 BBiG). In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit auch dann verlängern, wenn es wegen Krankheit oder aus anderen Gründen zu längeren Ausfallzeiten gekommen ist, oder wenn körperliche, geistige bzw. seelische Behinderungen den Abschluß der Ausbildung in der regulären Ausbildungszeit verhindern (§ 29 Abs. 3 BBiG).

Die Zunahme der durchschnittlichen Ausbildungszeit um 0,6 %

fällt recht gering aus, vergleicht man sie mit der Abnahme der durchschnittlichen Ausbildungszeit bei Anrechnung aufgrund vorangegangenen Schulbesuchs oder bei vorzeitiger Zulassung zur Abschlußprüfung.

Tabelle 3: Gründe für die Verlängerung der Ausbildungszeit

Grund	Anteil der Auszubildenden mit Verlängerungen an allen Auszubildenden in %			Zunahme der durchschnittlichen Ausbildungszeit in %		
	Kfm.	Gew.	ges.	Kfm.	Gew.	ges.
a	2,2	4,1	3,1	0,5	0,8	0,6
b	5,6	1,5	3,7	1,1	0,2	0,7
c	25,3	16,2	21,0	4,8	2,7	3,8
d	0,4	1,2	0,8	0,1	0,2	0,1
e	2,3	1,1	1,8	0,4	0,2	0,3
insg. v. a bis e	36,0 %	24,0 %	30,4 %	6,9 %	4,1 %	5,5 %
Anzahl der Auszubildenden mit Verlängerungen				Anzahl der Verlängerungsjahre für alle Auszubildenden		
				1198	708	1906
				635,0	379,5	1014,5

Gründe: a = Krankheit oder andere in der Person des Auszubildenden liegende Gründe; b = Erreichung des Ausbildungsziels gefährdet; c = Nichtbestehen der Abschlußprüfung bzw. der Prüfung am Ende einer Zwischenstufe; d = Nichtversetzung in der Berufsschule; e = sonstige Gründe. — Berichtsjahr 1975; Basis: 62 700 IHK-Ausbildungsverhältnisse.

Ein nennenswertes Gewicht unter den fünf Verlängerungsgründen kommt nur dem Nichtbestehen der Abschlußprüfung zu, die nach Anzahl und Zeitanteil ca. 70 % aller Verlängerungen einschließt.

Abkürzungen der Ausbildungszeit bei ausgewählten Berufen

Bereits durch die Aufschlüsselung der Verkürzungen der Ausbildungszeit nach kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden konnten z. T. wesentliche Unterschiede festgestellt werden. Prägnanter noch als die Unterschiede zwischen den beiden großen Ausbildungssektoren im IHK-Bereich sind die Unterschiede innerhalb dieser Sektoren, wie sie bei der Gegenüberstellung einzelner stark besetzter Ausbildungsberufe deutlich werden.

Tabelle 4: Abkürzungen der Ausbildungszeit in ausgewählten Ausbildungsberufen

Beruf	Anteile in %						
	a	b	c	d	e	f	g
Betriebsschlosser	16,5	5,4	32,7	1,6	6,8	1,1	2,7
Maschinenschlosser	21,1	6,7	31,7	1,6	13,8	2,0	3,6
Mechaniker	22,0	8,4	38,4	1,8	11,8	1,7	3,5
Technischer Zeichner	40,6	13,4	33,1	2,4	16,1	2,3	4,7
Werkzeugmacher	24,3	7,8	32,1	1,8	15,3	2,2	4,0
Elektroanlageninstallateur	37,8	5,1	13,5	2,4	0,8	0,2	2,6
alle gewerbl. Auszubildenden	30,0	6,8	22,8	1,7	13,4	2,0	3,7
Industriekaufmann	67,3	49,7	73,9	11,9	16,3	2,7	14,6
Kfm. Groß- u. Außenhandel	53,0	29,4	55,5	6,8	9,9	1,7	8,5
Verkäuferin	18,4	2,7	14,9	0,9	5,4	1,3	2,2
Einzelhandelskaufmann	40,0	15,6	38,9	3,6	4,1	0,7	4,3
Bankkaufmann	86,7	67,4	77,8	14,8	12,1	2,0	16,8
Bürogehilfin	48,5	7,4	15,2	2,7	2,0	0,5	3,2
Bürokaufmann	46,5	26,7	57,4	6,7	4,8	0,8	7,5
alle kfm. u. sonst. Auszubildenden	49,9	27,9	55,9	7,0	8,8	1,6	8,6
alle Auszubildenden	39,8	18,0	44,4	4,3	10,3	1,8	6,1

a = Anteil der Auszubildenden mit anrechenbarer Schulbildung, d. h. einer Schulbildung über dem Niveau der Hauptschule; b = Anteil mit angerechneter Schulbildung; c = Ausschöpfungsgrad der Anrechnungsmöglichkeit; d = Rückgang der (durchschnittlichen) Ausbildungszeit aufgrund der Anrechnung; e = Anteil der vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassenen Auszubildenden an allen Prüfungsteilnehmern; f = Rückgang der (durchschnittlichen) Ausbildungszeit aufgrund der vorzeitigen Zulassung zur Abschlußprüfung; g = Rückgang der (durchschnittlichen) Ausbildungszeit aufgrund der Anrechnung (d) und der vorzeitigen Zulassung (f). — Berichtsjahr 1975; Basis: 62 700 IHK-Ausbildungsverhältnisse.

Der recht hohe Stand der schulischen Vorbildung, der bei den gewerblichen Auszubildenden in 30 % und bei den kaufmännischen Auszubildenden in 50 % der Fälle über dem Niveau der Hauptschule liegt, bewirkt bei den Berufen des Bankkaufmanns und des Industriekaufmanns mit noch höherem Vorbildungsniveau relativ hohe Abkürzungszeiten. In beiden Berufen entfallen im Durchschnitt ungefähr 15 % der regulären Ausbildungszeit aufgrund der schulischen Vorbildung und der vorzeitigen Zulassung zur Abschlußprüfung. Diese Berufe haben im Schnitt statt einer dreijährigen nur eine etwa zweieinhalbjährige Ausbildungszeit.

Insgesamt beläuft sich der durch vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung und durch Anrechnung schulischer Vorbildung entstehende Rückgang der durchschnittlichen Ausbildungszeit auf 6,1 %, bei den gewerblichen Auszubildenden auf 3,7 % und bei den kaufmännischen auf 8,6 %. Das besagt, daß bei den untersuchten Ausbildungsverhältnissen der vier Kammern eine Steigerung der Absolventen betrieblicher Berufsbildungsgänge um 6,1 % dadurch eintreten kann, daß die durchschnittliche Verweildauer um diesen Betrag absinkt. — Die Zunahme der Absolventen ermißt sich an jenem Zustand, in dem alle Auszubildenden die reguläre Ausbildungszeit durchlaufen. — Der kapazitätssteigernde Effekt tritt allerdings nur dann ein, wenn frei werdende Ausbildungsplätze unmittelbar wieder besetzt werden. Wird der durch die Verkürzung gewonnene Zeitraum nicht genutzt, bleiben also Ausbildungsplätze für die Verkürzungsspanne oder längerfristig unbesetzt, so sinken — bei gleichbleibenden Absolventenzahlen — die Bestandszahlen ab.

Die höhere schulische Vorbildung, und die daraus resultierende größere Anrechnungsquote führen zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit. In Verbindung mit einer an einzelbetrieblichen Erfordernissen sich orientierenden Rekrutierungspolitik, die sich eher an gleichen Absolventenzahlen als an gleichen Beständen ausrichten muß, kann die schulische Vorbildung auch Ursache der seit 1971 sinkenden Auszubildendenbestände im IHK-Bereich sein [12].

Unausgeschöpfte Verkürzungsmöglichkeiten

Angesichts der nicht ausgeschöpften Verkürzungsmöglichkeiten, die in den folgenden Ausführungen näher betrachtet werden sollen, dürfte die Forderung nach weiterer Ausnutzung solcher Möglichkeiten zu rechtfertigen sein. Die Notwendigkeit, mehr Schulabgängern einen Ausbildungsplatz bereitzustellen und die Schwierigkeit, neue Ausbildungsplätze in anspruchsvollen Berufen zu schaffen, lassen eine derartige — durchaus mit Problemen behaftete — Initiative für bedenkenswert erscheinen.

Der Rückgang der durchschnittlichen Ausbildungszeit aufgrund bislang nicht angerechneter schulischer Vorbildung bzw. nicht vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassener Auszubildender (Tabelle 5) errechnet sich aus der Auffassung des DIHT bzw. des Bundesausschusses für Berufsbildung prinzipiell möglichen Verkürzungen. Der Kalkulation wurde im Sinne einer Minimalrechnung die geringstmögliche anrechenbare Zeit von einem halben Jahr zugrunde gelegt und

die Summe dieser potentiellen Verkürzungszeiten in Relation zur Summe der regulären Ausbildungszeiten aller Auszubildenden gesetzt [13].

Da im Prinzip mehrere Abkürzungsmöglichkeiten gleichzeitig berücksichtigt werden können, d.h. auch ein Auszubildender mit verkürzter Ausbildungszeit wegen schulischer Vorbildung noch vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassen werden kann — eine Möglichkeit, die bei der vorgenommenen Berechnung außer Betracht blieb —, handelt es sich auch hier um eine Minimalkalkulation.

Die beiden in Tabelle 5 (Zeile 2 und 4) errechneten Prozentsätze für den durchschnittlichen Rückgang der Ausbildungszeit bei Ausschöpfung der Verkürzungsmöglichkeiten lassen sich nicht ohne weiteres zu einem Gesamtwert addieren. Denn bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit aufgrund schulischer Vorbildung erreichen die Leistungen der betroffenen Auszubildenden u. U. nicht mehr das Niveau, das für eine vorzeitige Zulassung erforderlich ist. Generell läßt sich die Ausbildungszeit auch bei Zusammentreffen mehrerer Abkürzungsgründe über eine Mindestzeit hinaus nicht reduzieren, ohne daß die Vermittlung der Ausbildungsgehalte darunter leidet [14].

Den durchgeführten Kalkulationen, die im Ergebnis zu einer Kapazitätsreserve von ca. 6 % bis 7 % kommen, liegt die Vorstellung zugrunde, daß im jeweiligen Ausbildungsbetrieb eine feste Anzahl von Ausbildungsplätzen existiert, die bei kürzeren Ausbildungszeiten innerhalb eines bestimmten Zeitraums von mehr Auszubildenden genutzt werden könnten. Diese Vorstellung eines fixen Potentials von Ausbildungsplätzen entspricht indes nur zum Teil der Realität und trifft eher für den gewerblichen Sektor (Lehrwerkstätten) als für den kaufmännischen zu. Gemeinhin orientieren sich die Ausbildungsbetriebe wohl vorrangig an ihrem mittelfristigen Bedarf für ausgebildete Fachkräfte, also an Absolventen und weniger an der Anzahl möglicherweise vorhandener Ausbildungsplätze. Eben dieser Bedarf an Absolventen aber ist weitgehend unabhängig von der Dauer der Ausbildungszeit, so daß durch Verkürzungen eingesparte Ausbildungskapazitäten nicht automatisch für die Einstellung weiterer Auszubildender genutzt werden [15].

Geeignete Betriebe zu Ausbildungsleistungen über den mittelfristigen Bedarf hinaus in der geschilderten Art anzuregen, dürfte ähnlich schwierig sein wie die Bemühungen um die direkte Vermehrung der Ausbildungsplätze. Der aufgezeigte Ansatz, die vorhandenen Kapazitäten durch Zurückgreifen auf bestehende Einrichtungen und eingearbeitetes Ausbildungspersonal auszuschöpfen, könnte aber eine gegenüber anderen Verfahren kostengünstige Alternative darstellen.

Anmerkungen

- [1] Hrsg.: Deutscher Industrie- und Handelstag: Empfehlung des Deutschen Industrie- und Handelstages zur Lehrzeitabkürzung aufgrund vorangegangenen Schulbesuchs; in: Berufsausbildung 1966/67, DIHT-Schriftenreihe, H. 104, S. 139. — Vgl. auch: Hrsg.: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB): Zum Ausbildungsplatzbedarf im kommenden Jahrzehnt, Bonn 1976, S. 11. — Vgl. auch: Josef Herkert: Kommentar, Berufsbildungsgesetz mit Nebenbestimmungen, Kommentierung zu § 25 Abs. 2 BBiG, Rd. Nr. 15.
- [2] Vgl.: Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit (19. Ausschuß), Drucksache des Deutschen Bundestages V/4260, S. 15 f.
- [3] Vgl.: Beschluß des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25. 10. 1974. Kriterien zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1974, H. 5, S. 29.
- [4] Vgl.: Deutscher Industrie- und Handelstag, Berufsbildung 1976/77, DIHT-Schriftenreihe, H. 164, S. 47.
- [5] Vgl.: Hrsg.: DIHT, Berufsbildung 1976/77, a. a. O., S. 47.
- [6] Vgl.: Beschluß des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25. 10. 1974, a. a. O., S. 29 f.

Tabelle 5: Unausgeschöpfte Abkürzungsmöglichkeiten

	Kfm.	Gew.	ges.
noch anrechenbare schulische Vorbildung, Anzahl	7334	6830	14164
Rückgang der durchschnittlichen Ausbildungszeit in %	4,0	3,7	3,9
noch vorzeitig zur Prüfung Zulaßbare, Anzahl	3723	4267	7990
Rückgang der durchschnittlichen Ausbildungszeit in %	4,0	6,1	4,8

Berichtsjahr 1975; Basis: 62 700, IHK-Ausbildungsverhältnisse.

- [7] Es gibt eine Anzahl von Schwierigkeiten, die vor allem im Hinblick auf die vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung zusammengefaßt werden in: H. Althoff: Erschließung von Ausbildungsplatzreserven durch Kürzung individueller Ausbildungszeiten, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1976, H. 5, S. 19 f.
- [8] Die Daten beziehen sich auf die Stichtagserhebung vom 31. 12. 1975. Im Bereich der Industrie- und Handelskammern wurden zu diesem Zeitpunkt 633 958 Auszubildende erfaßt, davon 366 427 in kaufmännischen und 267 531 in gewerblichen Ausbildungsberufen. Vgl.: Hrg.: DIHT, Berufsbildung 1975/76, Schriftenreihe des DIHT, Nr. 156, S. 77. — Die in den Bezirken der untersuchten Industrie- und Handelskammern gemeldeten Ausbildungsverhältnisse betrugen 62 763, davon 33 314 in kaufmännischen und 29 449 in gewerblichen Ausbildungsberufen. Damit wurden in die Untersuchung einbezogen ca. 9,1 % aller kaufmännischen und ca. 11 % aller gewerblichen Auszubildenden, das sind insgesamt 9,9 % aller Auszubildenden im Bereich der Industrie- und Handelskammern. Da es sich bei den Daten um keine repräsentative Auswahl handelt, sind auch die Ergebnisse der hier vorgenommenen Kalkulationen nicht repräsentativ; sie lassen aber die Größenordnungen erkennen, innerhalb derer sich die realen Phänomene bewegen.
- [9] Vgl.: Beschluß des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 24. 8. 1971, Merkblatt zum Berufsbildungsvertrag, § 1 — Ausbildungszeit zu Ziffer 1 (Dauer der Ausbildungszeit), Sonderdruck aus dem Bundesarbeitsblatt 1971, H. 10, S. 12 des Sonderdrucks.
- [10] Der durchschnittliche Rückgang der Ausbildungszeit wurde folgendermaßen ermittelt: Summe aller Abkürzungszeiten dividiert durch Summe der regulären Ausbildungszeiten aller Auszubildenden = $\sum x_i n_i : \sum y_i m_i$. Es bedeuten: x_i = Verkürzung der Ausbildungszeit um „i“ Jahre; n_i = Anzahl der Auszubildenden, deren Ausbildungszeit um „i“ Jahre gekürzt wurde; y_i = reguläre Ausbildungszeit von „i“ Jahren; m_i = Anzahl der Auszubildenden in Ausbildungsberufen mit „i“ Jahren.
- [11] Der Rückgang der durchschnittlichen Ausbildungszeit aufgrund vorzeitiger Zulassung zur Abschlußprüfung, wurde folgendermaßen errechnet: Summe aller Verkürzungszeiten, die durch die vorzeitige Abschlußprüfung entstehen, dividiert durch Summe aller regulären Ausbildungszeiten
- $$= \frac{pM}{P2} : \sum y_i m_i$$
- Es bedeuten: p = Anzahl der vorzeitigen Prüfungsteilnehmer; P = Anzahl aller Prüfungsteilnehmer; M = Anzahl aller Auszubildenden; $1/2$ = fester Faktor von einem halben Jahr, bei der vorzeitigen Zulassung wird die Abschlußprüfung in aller Regel nur um ein halbes Jahr vorgezogen; $\sum y_i m_i$ = Summe aller Ausbildungszeiten; y_i = reguläre Ausbildungszeit von „i“ Jahren; m_i = Anzahl der Auszubildenden in Ausbildungsberufen mit „i“ Jahren; — Ungenauigkeiten der Kalkulation: Unterstellt wurde, daß der Anteil der vorzeitigen Zulassungen innerhalb des Zeitraums einer durchschnittlichen Ausbildungszeit konstant bleibt, und dem für 1975 ausgewiesenen Anteil entspricht.
- [12] Wenn der DIHT den Rückgang der Auszubildendenbestände auf die Verkürzung der Ausbildungszeit zurückführt, dann bedeutet das implizit auch eine Orientierung der Ausbildungsbetriebe an Absolventenzahlen; vgl. Hrg.: DIHT, Berufsausbildung 1976/77, a. a. O., S. 47.
- [13] Die Kalkulation des durchschnittlichen Rückgangs der Ausbildungszeit aufgrund vorangegangenen Schulbesuchs entspricht dem in Anmerkung 10 dargestellten Rechengang mit dem Unterschied, daß eine konstante minimale Verkürzungszeit von einem halben Jahr für x_i eingesetzt wurde. — Der durchschnittliche Rückgang der Ausbildungszeit bei vorzeitiger Zulassung zur Abschlußprüfung wurde analog dem in Anmerkung 11 dargestellten Verfahren errechnet mit dem Unterschied, daß „p“ hier die Anzahl der potentiell vorzeitig zulaßbaren Auszubildenden bedeutet. D. h. es sind diejenigen Auszubildenden, deren Ausbildungszeit eine reguläre Dauer hatte und die in der schriftlichen Prüfung mit der Note „3“ oder besser abschnitten. — Die hier kalkulierten Ergebnisse sind geringer als die diejenigen, die der Verfasser angab in: H. Althoff, Erschließung von Ausbildungsplatzreserven durch Kürzung individueller Ausbildungszeiten, a. a. O., S. 18. Der Unterschied resultiert aus dem unterschiedlichen Bezugszeitraum, der nicht ein Jahr, sondern eine durchschnittliche Ausbildungszeit beträgt. — Durch die Wahl der Note „3“ für den schriftlichen Teil der Abschlußprüfung, die im Durchschnitt schlechter ausfällt als die Note für den praktischen Teil der Abschlußprüfung, wird auch hier ein Kriterium eingeführt, daß die Anzahl der potentiellen vorzeitig zur Prüfung Zulaßbaren im Sinne einer Minimal kalkulation herabgesetzt.
- [14] Vgl.: Beschluß des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25. 10. 1974, a. a. O., S. 30.

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Ursula Westphal-Georgi

Problemregionen der beruflichen Bildung

Expertengespräch zu methodischen Problemen der Bestimmung von Problemregionen und über Maßnahmen zur Überwindung des Ausbildungsplatzmangels in unterversorgten Regionen

Das Expertengespräch wurde im Rahmen des Forschungsprojekts „Analyse und Beurteilung von Auswirkungen ausgewählter Maßnahmen sowie struktureller Entwicklungen auf die Berufsausbildung“ veranstaltet, das als Teilaufgabe Analysen zur Beurteilung der Ausbildungsplatzversorgung in unterschiedlichen Regionen vorsieht. Im Vordergrund der Veranstaltung standen die Fragestellungen: welche Kriterien und Indikatoren erlauben es, Problemregionen der beruflichen Bildung zu bestimmen und welche Maßnahmen sind geeignet, die Unterversorgung mit Erstausbildungsangeboten in Problemregionen zu beheben?

Zur Klärung dieser Fragen befaßten sich die 21 Experten aus dem Handwerks-, Industrie- und Handelskammerbereich,

aus der gewerkschaftlichen Vertretung in den Berufsausschüssen auf Länderebene, aus der Arbeitsverwaltung, aus Ministerien und aus der Bildungs- und Regionalforschung schwerpunktmäßig mit folgenden Aspekten:

1. Wie kann die Ausbildungsplatzsituation auf regionaler Ebene datenmäßig zutreffend erfaßt werden?
2. Welches methodische Instrumentarium ist geeignet, um Problemregionen der beruflichen Bildung zu bestimmen?
3. Durch welche Faktoren wird die Ausbildungsbereitschaft, insbesondere im Hinblick auf eine ausreichende Versorgung von Mädchen, bestimmt?
4. Welche Maßnahmen sind geeignet, die regionale Ausbildungsplatzversorgung zu verbessern?

1. Wie kann die Ausbildungsplatzsituation auf regionaler Ebene datenmäßig zutreffend erfaßt werden?

Es wurde dazu eingangs festgestellt, daß es eine wichtige Aufgabe des Bundesinstituts nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz ist, Analysen über die Ausbildungsplatzversorgung auf regionaler Ebene durchzuführen. Unter dem Gesichtspunkt „Regionalisierung für die überregionale Planung“ hielt man den Arbeitsamtsbezirk als räumliche Grundeinheit für zweckmäßig. Er ist kleiner als die Kammern, aber in seiner räumlichen Ausdehnung größer als die Kreise und damit groß genug, um bei Analysen den Einfluß einzelwirtschaftlicher Ereignisse z. B. von Betriebsstillegungen reduzieren zu können. Die Größe des Gebietes erlaubt es auch, Zeitreihenanalysen durchzuführen. Eine Vielzahl von periodischen Informationen, die von der Arbeitsverwaltung erhoben und die für die Beurteilung der regionalen Ausbildungsplatzversorgung außerordentlich wichtig sind, sind auf das Aggregat Arbeitsamtsbezirk bezogen. Der Aufbau der Berufsbildungsstatistik nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz läßt erwarten, daß bald regional differenzierte Daten zu wesentlichen Tatbeständen der beruflichen Bildung regelmäßig erhoben werden. Als besonderer Mangel einer Regionalisierung der Ausbildungsplatzversorgung wurde hervorgehoben, daß Ausbildungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes, die nicht in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes gehören, z. Z. weder auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke noch für andere regionale Einheiten erhoben werden.

Forschungs- und Abstimmungsprobleme wirft die Operationalisierung des Konstrukts „regionales Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen“ auf. Es ist dringend notwendig, in den gegenwärtig laufenden Arbeiten zum Aufbau der Berufsbildungsstatistik über praktikable und von allen an der beruflichen Bildung Beteiligten akzeptierte Definitionsmerkmale Einvernehmen zu erzielen. Darüber hinaus ist zu klären, was als ein betriebliches oder schulisches Angebot ex ante gelten soll und wie die Nachfrage ex ante zu erfassen ist. Die Lösung dieser methodischen Probleme ist wichtig, um die Planungsunterlagen für überregionale Entscheidungen zu verbessern, z. B. aussagekräftige Informationen bereitzustellen für regionale Förderungsmaßnahmen nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz, sofern die Finanzierungsregelung in Kraft tritt.

2. Welches methodische Instrumentarium ist geeignet, Problemregionen der beruflichen Bildung zu bestimmen?

Überregionale Fördermaßnahmen zur Behebung von quantitativen und qualitativen Versorgungsmängeln auf regionaler Ebene können um so wirksamer sein, je präziser die an der beruflichen Bildung Beteiligten wissen, durch welche Bedingungen die Unterversorgung hervorgerufen wird, in welchen Räumen der Ausbildungsplatzmangel besonders gravierend ist und über welches Potential eine Region zur Behebung der Mängel verfügt. Zur Klärung dieses Problemkomplexes wurden von R. Derenbach, einem Mitarbeiter der Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (BfLR), Forschungsergebnisse zur Diskussion gestellt. Derenbach geht von der Annahme aus, daß es einerseits Regionen gibt, in denen die Nachfrage der geburtenstarken Jahrgänge nach Erstausbildungsmöglichkeiten weitgehend befriedigt werden kann, weil sie über ein gut ausgebautes Sekundarschulwesen und über ein breit gefächertes Angebot an ausbildungsfähigen und -motivierten Betrieben verfügen, und es andererseits Regionen gibt, die wegen einer mangelhaften Infra- und Wirtschaftsstrukturenausstattung keine vergleichbare Flexibilität aufweisen. Nach dieser groben Unterscheidung konkretisiert er die Einflußgrößen, die seiner Auffassung nach die Ausbildungsplatzversorgung im wesentlichen bestimmen.

Er schlägt vor, die Arbeitsamtsbezirke dahingehend zu untersuchen

- ob überdurchschnittliche Engpässe in der Berufsausbildung bereits vor dem Einsetzen der demographischen Welle vorliegen,
- ob eine erhöhte Ausbildungsbelastung durch überdurchschnittliche Jahrgangsstärken bis 1985 festzustellen ist,
- ob die vollzeitschulischen Angebote in der Sekundarstufe II so zahlreich, vielfältig und flexibel sind, daß sie eine spürbare Entlastung des dualen Ausbildungssystems erbringen,
- ob die Wirtschaftsstruktur eine hohe regionale betriebliche Ausbildungsintensität erwarten läßt.

Zur Überprüfung dieser Umstände hat Derenbach entsprechende Indikatoren flächendeckend für das Gesamtgebiet der Bundesrepublik auf dem räumlichen Aggregat Arbeitsamtsbezirk zusammengestellt. Dabei wurde eine überdurchschnittliche Gefährdung in der Ausbildungsplatzversorgung in zahlreichen Regionen erkennbar. Der Vorteil des methodischen Ansatzes von Derenbach besteht darin, daß er darauf zielt, die Einflußgrößen bei der Entstehung von Bedarf und Angebot nach beruflicher Bildung zu identifizieren.

Generell wurde dieser Ansatz von den Experten unterstützt; es wurden jedoch Modifizierungen hinsichtlich der Auswahl einzelner Indikatoren vorgeschlagen. Desgleichen wurde ein Vergleich der Strukturdaten, die sich auf regionale Einheit Arbeitsamtsbezirk beziehen mit Daten auf kleinräumigen Einheiten z. B. Kreisen innerhalb der Bezirke für zweckmäßig gehalten. Nur anhand dieser Daten kann festgestellt werden, innerhalb welcher Arbeitsamtsbezirke die kleinräumigen Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur und Bildungsversorgung so gravierend sind, daß sie für die überregionale Planung Bedeutung haben. Von den Experten wurde die Vermutung geäußert, daß bei circa einem Drittel der Arbeitsamtsbezirke relevante Ungleichgewichte innerhalb der Bezirke vorliegen.

3. Durch welche Faktoren wird die Ausbildungsbereitschaft, insbesondere im Hinblick auf eine ausreichende Versorgung von Mädchen, bestimmt?

Es wurde immer wieder darauf hingewiesen, daß sich das Ausbildungsplatzangebot und die Nachfrage nach Ausbildungsmöglichkeiten in einer Region nur bis zu einem gewissen Grad prognostizieren lassen. Denn die Betriebe orientieren sich in ihrem Ausbildungsverhalten nicht nur an ökonomischen Daten und an Rentabilitäts Gesichtspunkten. Aktivitäten der Kammern, persönliche Kontakte zu Eltern von ausbildungswilligen Jugendlichen und politische Einschätzungen haben ebenfalls einen starken Einfluß auf das Ausbildungsverhalten. Auch bei den Jugendlichen wird die Ausbildungsmotivation durch ein Bündel von Faktoren wie materielle Interessenlage und sozio-kulturelle Vorstellungen der Erziehungsberechtigten, Einfluß von peer-groups und Beeinflussung durch die Medien sowie geschlechtsspezifische Rollenexpectationen an das Arbeitsleben bestimmt.

Dieser Problemkomplex wurde auf der Tagung am Beispiel der Versorgung von weiblichen Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen behandelt. Die Experten erläuterten, wie sie aus ihrer Kenntnis und Erfahrung die Probleme der Ausbildungsplatzversorgung von weiblichen Jugendlichen einschätzen.

Auf die mangelhafte Versorgung der weiblichen Jugendlichen mit Erstausbildungsplätzen wurde allgemein hingewiesen und in diesem Zusammenhang die unzulängliche Datenlage hervorgehoben. Besondere Maßnahmen für Mädchen wurden in einigen Regionen geplant und durchgeführt. Der Erfolg eigenständiger, nur auf Mädchen bezogener Bildungsversorgungsmaßnahmen wurde allerdings bezweifelt. Von gewerkschaftlicher Seite wurde hervorgehoben, daß sowohl bei den Mädchen und ihren Eltern als auch bei den Betrieben Vorurteile und falsche Vorstellungen darüber bestünden für welche Ausbildungen weibliche Jugendliche

geeignet sind und welche für sie interessant sind. Neben den bekannten und noch wirksamen Vorurteilen (Mädchen sind für gewerblich-technische Berufe nicht geeignet; Mädchen brauchen keine Ausbildung, sie sollen sich auf den Beruf der Hausfrau und Mutter vorbereiten etc.) läßt die hohe Frauenarbeitslosigkeit viele Mädchen zögern, sich intensiv um einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Denn sie befürchten trotz abgeschlossener Lehre keine Anstellung zu finden.

Von den Experten aus der regionalen Berufsbildungsplanung, -verwaltung und -politik wurde die Forderung gestellt, die mangelhafte Ausbildungsplatzversorgung der Mädchen nicht isoliert zu betrachten, sondern diesen Mangel als Teil der regionalen Versorgungsschwierigkeiten zu begreifen und in diesem Kontext nach Lösungen zu suchen.

4. Welche Maßnahmen sind geeignet, die regionale Ausbildungsplatzversorgung zu verbessern?

Im Rahmen dieser Fragestellung wurde diskutiert, ob die Maßnahmen, die zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung und zur Überwindung des Ausbildungsplatzmangels eingeleitet wurden, z. B.

- Ausbau und Neubau von überbetrieblichen Ausbildungsstätten,
- Ausbau des Berufsgrundbildungsjahrs insbesondere in schulischer Form,
- Einrichtung und Ausbau von Berufsfachschulen,
- finanzielle Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen

die Situation in Problemregionen wirksam verbessern können.

Aus der Sicht der Raumordnung wurde darauf hingewiesen, daß zu diesem Zweck eine dauerhafte Verknüpfung von berufsbildungspolitischen Maßnahmen mit den Aktivitäten anderer regionalwirksamer Politiken erforderlich sei. Denn nur eine Einbindung der durch die bildungspolitischen Maßnahmen geschaffenen Ressourcen in das regionale Entwicklungspotential erhöhe langfristig die Ausbildungs- und Berufschancen der Menschen, die in Problemregionen leben.

Die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen wurde unterschiedlich beurteilt. Auf der einen Seite wurde kritisiert, daß alle Maßnahmen, die von überregionalen Stellen initiiert wurden, zuviel Verwaltungsaufwand und zu lange Entscheidungswege erfordern, um kurzfristig Mängel zu beseitigen. Von anderer Seite wurde hervorgehoben, daß gerade in Problemregionen, Fördermittel so eingesetzt werden müssen, daß sie die Bildungsinfrastruktur langfristig verbessern. Nur auf dieser Grundlage sei ein flexibler Einsatz der Mittel zur Überwindung von Ausbildungsplatzlücken schnell und effektiv möglich.

Die Experten traten dafür ein, überregional geplante und beschlossene Maßnahmen so zu strukturieren, daß sie vor Ort einen flexiblen Einsatz der Mittel gewährleisten. Die Ausbildungsplatzversorgung in Problemregionen könne nur dann verbessert werden, wenn der Dispositionsspielraum, der für die regionale Entwicklung Verantwortlichen durch überregionale Maßnahmen nicht eingeschränkt, sondern erweitert werde.

Das Expertengespräch wurde in einem Manuskript dokumentiert. Es kann beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptabteilung 1, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, gegen eine Schutzgebühr bestellt werden.

UMSCHAU

Professor Matthias Rick Erster Direktor beim Bundesinstitut für Berufsbildung

Seit Anfang des Jahres ist der ehemalige Leiter der Planungsabteilung beim Senator für Schulwesen, Prof. Dr. Matthias Rick, als Erster Direktor beim Bundesinstitut für Berufsbildung und Stellvertreter des Generalsekretärs tätig. Matthias Rick, am 17.10.1938 in Köln geboren, studierte nach seinem Abitur 1958 am Staatlichen Humanistischen Apostel-Gymnasium in Köln Philosophie, Geschichte und Sozial-



ethik in seiner Heimatstadt sowie am Generalstudium der Deutschen Dominikaner in Walberberg bei Bonn. Sein Studienabschluß als Magister Artium für das Fach Soziologie erfolgte 1966 in Tübingen.

Nach sechsjähriger Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin wurde er 1972 Mitglied der Projektgruppe „Verwaltungsbezogene Berufsausbildung“ des Senators für Inneres, Berlin. Ein Jahr später nahm er eine Lehrtätigkeit an der hiesigen Fachhochschule für Verwaltung auf, wo 1974 die Ernennung zum Professor erfolgte. Matthias Rick promovierte an der Technischen Universität Berlin bei den Professoren Helmut Klages und Armin Hegelheimer mit einer Dissertation zum Thema „Bildung von Erwachsenen in hochindustrialisierten Gesellschaften“ zum Dr. phil.

Neben seiner Tätigkeit als Leiter der Planungsabteilung beim Senator für Schulwesen (seit 1975) vertrat er als Senatsrat Berlin in den Ausschüssen „Bildungsplanung“ und „Bildungsbudget“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Außerdem war er Vorsitzender der BLK-Arbeitsgruppe „Minderung der Beschäftigungsrisiken von Jugendlichen“, Vorsitzender der Arbeitsgruppe der Ministerpräsidentenkonferenz zum Problembereich „Jugendarbeitslosigkeit“ und Mitglied des „Baubegleitenden Ausschusses“ für die Oberstufenzentren. Gleichzeitig übte er die Fachaufsicht über das Schulbauinstitut der Länder aus.

Neue Berufswege für Frauen öffnen

Bessere Voraussetzungen zur Eröffnung neuer Berufswege für Frauen soll ein Fachausschuß „Berufsbildung für Frauen“ schaffen, der beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingesetzt wurde und am 27. April 1978 zum ersten Mal tagte.

Von den Engpässen bei den Ausbildungsplätzen sind Mädchen besonders betroffen, da das Spektrum ihrer Berufswahl meist auf typische „Frauenberufe“ beschränkt ist.

Der Fachausschuß soll aus dem Grund das Bundesinstitut für Berufsbildung

- bei Modellversuchen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen
- bei der Überprüfung und Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen verschiedener Fachrichtungen
- bei der Förderung beruflicher Weiterbildung von Frauen beraten.

Die Modellversuche sind als Beitrag dazu gedacht, die Motivation der Mädchen zu fördern, in nicht-typischen Berufen, vor allem des gewerblich-technischen Bereichs, eine Ausbildung zu durchlaufen. Hinsichtlich der Aus- und Fortbildungsordnungen ist zu prüfen, inwieweit sich die Ausbildung in den überwiegend mit Frauen oder mit Männern besetzten Berufen an typischen traditionellen Vorstellungen orientiert und dadurch Frauen benachteiligt. Verbesserte Weiterbildungsangebote sollen auch bei der Unterbrechung der Erstausbildung einen Abschluß im Beruf ermöglichen.

Dem Fachausschuß gehören Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, des Bundes, der Länder und der Lehrerverbände an.

Bundesinstitut für Berufsbildung informiert über Fernunterricht

„Welche Möglichkeiten bietet Fernunterricht?“. Diese und andere wichtige Fragen zum Thema Fernunterricht soll die Broschüre „**Fernunterricht**“ beantworten, die jetzt vom Bundesinstitut für Berufsbildung in überarbeiteter Form neu aufgelegt wurde.

Aus den vielfältigen Anfragen von Interessenten und Teilnehmern an das Institut wurden 15 Fragenkomplexe gebildet. Die Antworten dazu informieren zum Beispiel über die gesetzlichen Grundlagen für den Fernunterricht, die Vor- und Nachteile dieser Art zu lernen, die notwendige Vorbildung, die Angebote der Fernlehrinstitute, Zulassung, Prüfung, finanzielle Förderung und vieles mehr.

Das Bundesinstitut begutachtet seit Jahren Fernunterrichts-Lehrgänge und berät Interessenten. Bis 1976 hat es ein eigenes Gütezeichen für geeignete Lehrgänge erteilt. Im Rahmen des Fernunterrichtsschutzgesetzes und des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes hat es jetzt u. a. die Aufgabe, den beruflichen Fernunterricht zu fördern und Auskünfte über berufliche Fernlehrgänge zu erteilen.

Die Broschüre „Fernunterricht“ kann in Einzelexemplaren kostenlos beim Bundesinstitut für Berufsbildung, 1000 Berlin 31, Fehrbelliner Platz 3, bestellt werden.

REZENSION

G. Hansen u. a.: Ausbildungschancen in der beruflichen Bildung; Daten und Analysen von Schülern berufsbildender Schulen im regionalen Vergleich. Beltz-Verlag, Weinheim/Basel 1977

Die Untersuchung wurde im Rahmen der Arbeitsstelle für Schulentwicklungsforschung der PH Ruhr, Abteilung Dortmund, durchgeführt. Im Vorwort schildert H. G. Rolff die Zielsetzung dieses Forschungsberichts: Die Forschungsgruppe will die Ausbildungschancen im Bereich der beruflichen Erstausbildung in Hinblick auf die Merkmale Region, Sozialstatus, Geschlecht, schulische Vorbildung, Nationalität und demographische Entwicklung exemplarisch darstellen und strukturelle, organisatorische und inhaltliche Möglichkeiten zum Abbau der Chancenungleichheiten diskutieren.

Die einzelnen Kapitel sind von verschiedenen Autoren geschrieben, die unter denselben bildungspolitischen Prämissen unterschiedliche Aspekte der kleinräumigen Versorgung mit berufsbildenden Angeboten in der Sekundarstufe II analysieren.

Folgende Themen werden von den einzelnen Autoren behandelt: G. Hansen: Keine Berufschancen — Schicksal oder was sonst; G. Hansen: Regionales und innerkommunales Bildungsgefälle; Karl-Oswald Bauer: Soziale Herkunft — soziale Zukunft. Zur Reproduktion sozialer Strukturen in der beruflichen Bildung; B. Schmidt: Berufschancen von Sonderschülern und Hauptschülern ohne Ab-

schluß; K.-O. Bauer; G. Hansen: Bildungsbarriere Schulweg; J. Rützel: Berufliche Grundbildung — Abbau oder Verstärkung regionaler Ungleichheiten?

Die in dem Buch vorgestellten Forschungsergebnisse sind in einer schriftlichen Befragung der Schüler berufsbildender Schulen in fünf ausgewählten Regionen von Nordrhein-Westfalen gewonnen worden. Die Auswahl der Regionen erfolgte unter dem Gesichtspunkt, eine Vielfalt typischer regionaler Situationen zu erfassen. Nach Auffassung der Autoren stellen die fünf Regionen (Stadt Essen; Stadt Recklinghausen; Stadt Marl; ehemaliger Kreis Lüdenscheid; ehemaliger Kreis Ahaus) „einen Querschnitt der am häufigsten vertretenen regionalen Situationen dar. Bei aller gebotenen Vorsicht können die Ergebnisse für die Regionen auf ähnliche regionale Situationen übertragen werden: Insofern kann von einer Repräsentativität der Ergebnisse ausgegangen werden“ (S. 20). Die Umfrage wurde in der Zeit von März bis Mai 1975 durchgeführt. Der Forschungsansatz ist bisher einzigartig, da noch keine Untersuchungen, die die Determinanten und den Ist-Zustand der regionalen Berufsbildungsversorgung in kleinräumigen Analysen darstellen, existieren.

Die Forschungsgruppe stellt in ihren verschiedenen Teiluntersuchungen wiederholt fest, daß eine Verknüpfung von Merkmalen der Chancenungleichheit vorliegt, die die Lebensbedingungen

sozial schwacher Bevölkerungsgruppen erheblich einschränkt. Die Verknüpfung von Merkmalen der Chancenungleichheit trifft typenmäßig am stärksten das Mädchen ohne Hauptschulabschluß auf dem Lande, dessen Vater ungelernter Arbeiter ist. Dies gilt insbesondere für die nächsten Jahre, in denen es an Ausbildungsplätzen fehlt (S. 13). Am meisten benachteiligt ist die Tochter eines türkischen Gastarbeiters in einer monostrukturierten Region, die den Hauptschulabschluß nicht erreicht hat. Sie muß sich auf eine Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit bis in die neunziger Jahre hinein einrichten.

Diese beiden Ergebnisse bestätigen wie viele andere kleinräumige Analysen die allgemein bekannten Annahmen über das gravierende regionale und soziale Gefälle in der Bildungsversorgung. Der Erkenntniswert dieser Forschungsergebnisse, wird nicht dadurch beeinträchtigt, daß hier keine neuen, sondern „weitgehend bekannte bildungswissenschaftliche Annahmen in kleinräumigen Analysen verifiziert werden; zumal sie durch ihre regionale und problembezogene Detailliertheit Betroffenheit bei den Verantwortlichen auslösen und als relevante Planungsunterlage für den politischen Entscheidungsprozeß dienen können.

Die Veröffentlichung macht noch auf eine Reihe anderer interessanter Aspekte aufmerksam. Die schlechte Ausbildungssituation in ländlichen Gebieten wird länger anhalten als in den

Städten, weil die Geburtenzahlen auf dem Land höher lagen und erst später gesunken sind (S. 26). Die Freiheit unter einem breit gefächerten Angebot von Ausbildungsberufen zu wählen, wird sowohl durch die regionale Situation als auch durch den Sozialstatus bestimmt und eingeschränkt (S. 65). Sofern Sonderschüler und Hauptschüler ohne Abschluß überhaupt die Chance erhalten, einen Ausbildungsberuf zu erlernen, konzentrieren sie sich auf ganz wenige Berufe (S. 131 f.). Die Bildungsbarriere Schulweg hat eine regionale und soziale Komponente (S. 157 ff.). Im ländlichen Raum stellt die räumliche Entfernung zu Berufsschulen eine Bildungsbarriere dar (S. 157); in den städtischen Regionen hängt die Annahme eines Bildungsangebots primär vom sozialen Status ab und ist nicht auf Schulwegbedingungen zurückzuführen (S. 162). In der Modellentwicklung des BGJ wurden die jeweiligen regionalen Gegebenheiten bisher weitgehend vernachlässigt.

Nach Kenntnis der vorgelegten Analysen stellt sich die Frage, ob nicht die

Benachteiligungen in der Bildungsversorgung auf regionale oder auf soziale Faktoren zurückzuführen sind. Die Autoren haben sowohl Vergleiche zwischen den eingangs genannten Regionen durchgeführt als auch innerkommunale Unterschiede analysiert. Sie kommen zu dem Ergebnis, daß die gravierenden Unterschiede durch außerschulische Faktoren erklärbar sind (S. 23), und daß insbesondere der Sozialstatus für die Zuweisung von Berufswahlmöglichkeiten die ausschlaggebende Rolle spielt. Unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede muß diese Aussage für die Beschreibung der sozialen Wirklichkeit relativiert werden. Denn Mädchen haben auch bei einem gegenüber gleichaltrigen Jungen höheren sozialen Status eingeschränktere Berufswahlmöglichkeiten. („Jungen werden in erster Linie Jungarbeiter, wenn ihre Eltern einen niedrigen Sozialstatus haben. Mädchen werden mit großer Wahrscheinlichkeit selbst dann Jungarbeiter, wenn ihr Vater einen relativ hohen Sozialstatus hat“ (S. 88).)

Neben der Analyse des Ausbildungs-

platzangebots werden von den Autoren auch Vorschläge zum Abbau von Chancenungleichheiten gemacht: Z. B. sollten nach ihrer Auffassung Ausbildungsmöglichkeiten unabhängig von der regionalen Wirtschaftsstruktur geschaffen werden; innerschulische Maßnahmen und eine verbesserte Verkehrsversorgung sollten die Erreichbarkeit vollzeitschulischer Angebote erhöhen. Da ein Zusammenhang zwischen der Quote der Hauptschüler ohne Abschluß und der Größe der Hauptschulklassen nachgewiesen werden kann, ist eine gezielte Senkung der Klassenfrequenzen durch zusätzliche Lehrerzuweisungen an Hauptschulen notwendig. Desgleichen sind „sonderschulverdächtige“ Schüler gezielter zu fördern.

Insgesamt bietet der Forschungsbericht sowohl methodisch als auch hinsichtlich der Verwertbarkeit für Bildungsplanung und Berufsbildungspolitik eine Vielzahl anregender und wichtiger Informationen und Überlegungen.

Ursula Westphal-Georgi, Berlin

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. 202

Der Fernlehrgang

Handelsfachwirt

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Betriebswirtschaftlicher Verlag

Dr. Th. Gabler KG

Taunusstraße 54, 6200 Wiesbaden

Lehrgangsziel:

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

Zielgruppe/Vorbildungsvoraussetzungen:

Personen mit einem mittleren Bildungsabschluß und abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung sowie einer mindestens einjährigen Praxis im Handelsbetrieb, 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 Bereich eines Handelsbetriebes

- bei fehlender abgeschlossener Ausbildung Nachweis einer sechsjährigen einschlägigen praktischen Tätigkeit.

Lehrgangsinhalte:

Volks- und betriebswirtschaftliche Grundlagen — Bürgerliches Recht und Handelsrecht incl. spezielle Rechtsfragen im Handel — Betriebliches Finanz- und Rechnungswesen (Zahlungsverkehr, Kreditverkehr, Betriebliche Finanzierung, Buchhaltung und Abschluß, Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, Kosten- und Leistungsrechnung) einschließlich Steuern — Methoden der Unternehmensführung, Unternehmensführung im Handel, Betriebsorganisation — Arbeitsmethodik und Rhetorik — Betriebliches Personalwesen — Grundlagen der Statistik — Beschaffungs- und Lagerwesen — Handelsbetriebe als Teil der Volkswirtschaft — Beschaffung und Lagerhaltung im Handelsbetrieb — Absatzwirtschaft, Absatzwirtschaft im Handelsbetrieb.

Lehrgangsdauer:

(bei 8—10 Std. wöchentlicher Studienzeit) 24 Monate.

Umfang des Lehrmaterials:

24 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 2000 Seiten — DIN B 5 (6 Lieferungen pro Halbjahr).

Lehrgangskosten:

Bei Zahlung pro Halbjahr (4 × DM 255,—) oder bei monatlicher Zahlungsweise (24 × DM 42,50) DM 1020,—

Kosten für Gesetzestexte — maximal: DM 120,—

Prüfungsgebühr wird von IHK festgesetzt.

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

Kurzbeschreibung Nr. 203

Der Fernlehrgang

Industriefachwirt

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Betriebswirtschafts-Akademie e. V. Taunusstraße 54, 6200 Wiesbaden

Lehrgangsziel:

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

Zielgruppe/Vorbildungsvoraussetzungen:

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:

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

Lehrgangsinhalte:

Volks- und betriebswirtschaftliche Grundlagen — Bürgerliches Recht und Handelsrecht — Betriebliches Finanz- und Rechnungswesen (Zahlungsverkehr, Kreditverkehr, Betriebliche Finanzierung, Buchhaltung und Abschluß, Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, Kosten- und Leistungsrechnung) einschließlich Steuern im Betrieb — Methoden der Unternehmensführung, Unternehmensführung im Industriebetrieb — Betriebsorganisation — Arbeitsmethodik und Rhetorik — Betriebliches Personalwesen — Grundlagen der Statistik — Beschaffungs- und Lagerwesen — Industrielle Material- und Produktionswirtschaft — Absatzwirtschaft — Absatzwirtschaft im Industriebetrieb.

Lehrgangsdauer:

(bei 8—10 Std. wöchentlicher Studienzeit) 24 Monate. Nahunterricht an etwa 10 Samstagvormittagen pro Halbjahr (4×50 Std.).

Umfang des Lehrmaterials:

24 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 2000 Seiten — DIN B 5 (6 Lieferungen pro Halbjahr).

Lehrgangskosten:

Bei Zahlung pro Halbjahr
(4 × DM 255,—) oder bei monatlicher Zahlungsweise
(24 × DM 42,50) DM 1020,—
Kosten für Gesetzestexte —
maximal: DM 120,—
Seminargebühren: DM 800,—
Prüfungsgebühr wird von der IHK festgesetzt.

Für diesen Fernlehrgang wurden Auf-
lagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB
bis zum 30. Juni 1977 bzw. bis zum
30. September 1977 nachzuweisen ist.

Kurzbeschreibung Nr. 204

Der Fernlehrgang

Handelsfachwirt

ist als geeignet beurteilt worden.

Fernlehreinrichtung:

Betriebswirtschafts-Akademie e. V.
Taunusstraße 54, 6200 Wiesbaden

Lehrgangsziel:

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

**Zielgruppe/Vorbildungs-
voraussetzungen:**

Personen mit einem mittleren Bildungs-
abschluß und abgeschlossener kauf-
männischer Berufsausbildung sowie ei-

ner mindestens einjährigen Praxis im
Handelsbetrieb, bei nicht abgeschlos-
sener Berufsausbildung mit einer min-
destens vierjährigen Praxis.

Zulassungsbedingungen für die
IHK-Prüfung:

- a) abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten kaufmännischen Ausbildungsberuf
- b) 2—4 Jahre praktische Tätigkeit — je nach Kammer verschieden — im kaufmännischen Bereich eines Handelsbetriebes
- c) bei fehlender abgeschlossener Ausbildung Nachweis einer sechsjährigen einschlägigen praktischen Tätigkeit.

Lehrgangsinhalte:

Volks- und betriebswirtschaftliche Grundlagen — Bürgerliches Recht und Handelsrecht incl. spezielle Rechtsfragen im Handel — Betriebliches Finanz- und Rechnungswesen (Zahlungsverkehr, Kreditverkehr, Betriebliche Finanzierung, Buchhaltung und Abschluß, Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, Kosten- und Leistungsrechnung) einschließlich Steuern — Methoden der Unternehmensführung, Unternehmensführung im Handel, Betriebsorganisation — Arbeitsmethodik und Rhetorik — Betriebliches Personalwesen — Grundlagen der Statistik — Beschaffungs- und Lagerwesen — Handelsbetriebe als Teil der Volkswirtschaft — Beschaffung und Lagerhaltung im Handelsbetrieb — Absatzwirtschaft, Absatzwirtschaft im Handelsbetrieb.

Lehrgangsdauer:

(bei 8—10 Std. wöchentlicher Studienzeit) 24 Monate. Nahunterricht an etwa 10 Samstagvormittagen pro Halbjahr (4×50 Std.).

Umfang des Lehrmaterials:

24 Lehrbriefe mit insgesamt ca. 2000 Seiten — DIN B 5 (6 Lieferungen pro Halbjahr).

Lehrgangskosten:

Bei Zahlung pro Halbjahr
(4 × DM 255,—) oder bei
monatlicher Zahlungsweise
(24 × DM 42,50) DM 1020,—
Kosten für Gesetzestexte —
maximal: DM 120,—
Seminargebühren: DM 800,—
Prüfungsgebühr wird von der IHK fest-
gesetzt.

Für diesen Fernlehrgang wurden Auf-
lagen erteilt, deren Erfüllung dem BIBB
bis zum 30. Juni 1977 bzw. bis zum
30. September 1977 nachzuweisen ist.

Autoren dieses Heftes

Rolf Derenbach, Lahnweg 24,
5300 Bonn 1

Günter Scharff, SO-Rektor,
Franz-Xaver-Schuster-Straße 52,
8540 Schwalbach

Laszlo Alex, Heinrich Althoff, Konrad
Kutt, Dagmar Lennartz, Ursula West-
phal-Georgi und Dietmar Zielke sind
Mitarbeiter des Bundesinstituts für Be-
rufsbildung

**BHW: Die Bausparkasse, die es
ihren Kunden leichter macht.**

**Deutschlands
öffentlicher
Dienst gehört
ins BHW!**

Beamte, Angestellte und Arbeiter des öffentlichen
Dienstes haben Anspruch auf die BHW-Leistungen.
Fragen Sie danach!

BHW die Bausparkasse für
Deutschlands öffentlichen
Dienst · 325 Hameln

Schroedel Pädagogik

**Reihe:
Beiträge zur
Berufsbildung**

Bitte fordern Sie den
Prospekt BE 19 an.
Postkarte genügt.



Martha Ibrahim,
Angela Paul-Kohlhoff
**Politikunterricht an der
Berufsschule in der
Erfahrung der Schüler.**
Best.-Nr. 36722
240 Seiten, kart., DM 28,80

Der Band enthält den Bericht
einer Forschungsgruppe, die sich
mit der Frage beschäftigte:
Welche Faktoren beeinflussen –
positiv oder negativ – den
politischen Unterricht an der
Berufsschule? –
Ausgewertet wurden Befragungen
von Schülern, Eltern, Lehrern
und Ausbildern im Hinblick auf
das, was demokratisches Denken
auslöst und fördert.

Hesse, Jungk, Lipsmeier, Manz
Berufsbild und Studienplan
Empirische Beiträge zur Entwick-
lung von Hochschulcurricula
Best.-Nr. 36720
283 Seiten, kart., DM 31,60

Die Autoren behandeln auf der
Basis von empirischen Unter-
suchungen den Beruf des Lehrers
an beruflichen Schulen und seine
akademische Ausbildung. Sie
konzentrieren sich vor allem auf
die Ermittlung beruflicher Pro-
bleme und auf die Darstellung
und Bewertung unterschiedlicher
Ausbildungskonzepte. Es ist der
erste umfassende Versuch, die
hochschulpolitischen und -didak-
tischen Entscheidungen bei der
Einrichtung eines neuen Studien-
ganges nachzuzeichnen und an-
hand eines Entscheidungsmodells
zu kritisieren.

Wolf-Dietrich Greinert
**Schule als Instrument sozialer
Kontrolle und Objekt privater
Interessen**
Der Beitrag der Berufsschule zur
politischen Erziehung der Unter-
schichten.
Best.-Nr. 36721
208 Seiten, kart., DM 21,80

Warum versagt die Berufsschule
heute bei der politischen Er-
ziehung ihrer Schüler? Der Autor
versucht, die Gründe dafür
aufzudecken. Dazu unternimmt
er eine kritische Analyse der
Entwicklung des Berufsschul-
wesens von der allgemeinen
Fortbildungsschule bis zur
gewerblichen Berufsschule.

HERMANN SCHROEDEL VERLAG
Hildesheimer Str. 202 – 206 · 3000 Hannover 81