



## Anmerkungen

- [1] Vgl Kutt, K Beruflicher Werdegang von Ausbildern und Ausbildungsleitern In Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 7 (1978) Heft 5, S 20–25
- [2] Vgl u a Modellehrgange Ausbilderforderungszentrum (AFZ) Zwischenbericht Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 1, 1978, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berlin Kutt, K u a Ausbilder im Betrieb – Empirische Befunde zur Situation und Qualifikation des Ausbildungspersonals In Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin, erscheint Ende 1979
- [3] Vgl Modellversuch Aufbaustudium „Diplompadagoge Betriebliche Ausbildung“ für graduierende und diplomierte Ingenieure und Betriebswirte Zwischenbericht 1 (Stand 31.12.1978). Als Manuskrift vervielfältigt Pädagogische Hochschule Berlin Vgl Stiehl, H. Diplompadagogenstudiengang „Betriebliches Ausbildungswesen“ – weiterhin ein curricularer Torso? In Die berufsbildende Schule, Heft 1, 1977, S 42–49
- [4] Vgl o. V. Funktionsbild für den betrieblichen Ausbilder, Ausbildungsmeister, Ausbildungsleiter (W. Bertelsmann) Bielefeld o. J.
- [5] Vgl Kutt, K. A a O, S 16
- [6] Oggendorff, F. Betrieb, betriebliche Ausbildung, betrieblicher Ausbildungsleiter Eine Studie zur Situation der betrieblichen Ausbildung in der Schweiz als Beitrag zur Ausbildung der Ausbildungsleiter Zurich 1974 (Diss. Universität Zürich, Eigenverlag) In diese Untersuchung gelangten N=105 Betriebe
- [7] Vgl Kutt, K. u. a. A a O
- [8] Vgl Friedrichs, H. und Gleichauf, D. (Bearb.) Das Funktions- und Berufsbild des Leiters des Personalwesens Eine Erhebung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung Neuwied und Berlin 1974
- [9] Oggendorff, F. A a O, S 149
- [10] Vgl Kutt, K. und Tielch, H. Weiterbildung der Ausbilder – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung In Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 7 (1978) Heft 4, S 25–29
- [11] Vgl Modellversuch Aufbaustudium a a O, S 61

Paul Gert von Beckerath

## Das Ausbildungskonzept in der chemischen Industrie

### Strukturelle Bedingungen — Ziele — Strategien

**Die Aus- und Weiterbildungskonzepte der Wirtschaft sind in einem Bündel von Überlegungen und Konzepte eingebunden. Welche konkreten bildungspolitischen Überlegungen im Bereich der chemischen Industrie vorzufinden sind, gilt es im folgenden darzustellen.**

Die Intensität und die Art der Bildungsmaßnahmen ist zwangsläufig von der Struktur, der Art und der Dynamik des jeweiligen Industriezweiges gekennzeichnet. Wir müssen daher mit einigen Hinweisen auf die spezifischen Eigenarten der chemischen Industrie eingehen. Aber bereits hier beginnen die Schwierigkeiten. Es fällt schwer, von der chemischen Industrie zu sprechen, was sofort deutlich wird, wenn man sich den Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vom 24. März 1979 zur Hand nimmt, welcher zwischen der Indu-

striegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik und dem Arbeitsring Chemie geschlossen worden ist\*.

Dieses 59 Seiten umfassende Vertragswerk besagt in seinem § 1 über den fachlichen Geltungsbereich, daß zur *chemischen Industrie insbesondere folgende Produktionsgebiete* gehören: Es folgt nun eine Aufzählung von 44 verschiedenen Produktionsgebieten, welche beginnen mit den Grundchemikalien und enden mit den *chemischen Synthesen jeder Art*. Wir wollen mit diesem Hinweis zum Ausdruck bringen, daß die chemische Industrie ein höchst vielgestaltiges und differenziertes Gebilde ist, welches

\* Ein gleichlautender Vertrag besteht zwischen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und dem Arbeitsring Chemie

sich nicht nur nach den Arten der Produktionsgebiete unterscheidet, sondern ebenso nach der Unterschiedlichkeit der Betriebsgrößen und nach der Komplexität der in der chemischen Industrie bestehenden Unternehmenszusammenschlüsse.

Die Produktion in der chemischen Industrie ist weiterhin gekennzeichnet durch die Vielfalt von Produktionsprogrammen, welche im Einzelfalle in einem Unternehmen auf über 6 000 Produkte hinausgehen können. Kontinuierliche und diskontinuierliche Verfahrensschritte, welche aufeinander abgestimmt sein müssen, setzen für sämtliche an diesen Verfahren beteiligten Personen Kenntnisse der vor- und nachgeschalteten Verfahrensschritte voraus. Es gibt Massenprodukte mit häufig nur einer einzigen Prozeßstufe bis zu sehr komplizierten Verbindungen von über 15 bis 20 Zwischenstufen mit einer Produktionsdauer bis zu einem Jahre. An die Produkte werden hohe Reinheitsanforderungen gestellt, die durch analytische Kontrollen bereits während des Produktionsprozesses überprüft werden. Die Produktionsverfahren unterliegen einer ständigen Weiterentwicklung, welche in Gestalt von Prozeßrechnern Anforderungen an Meß- und Regeltechniker stellen. Da die chemische Produktion im Gegensatz zu anderen Produktionszweigen immer auf Reaktionen beruht, erfordert dies besondere Sorgfalt und die gewissenhafte Einhaltung bestehender Sicherheitsvorschriften.

Weitere typische Merkmale, insbesondere in Großbetrieben in der chemischen Industrie, sind die folgenden, welche der Kürze halber hier nur gerafft dargestellt werden:

- Die Produktionsanlagen sind hochgradig kapitalintensiv, sie werden weitgehend in Wechselschicht betrieben und bedürfen einer sorgfältigen Wartung durch technisches Fachpersonal.
- Bereits sehr früh ist die Bedeutung der Forschung erkannt und in wissenschaftlichen Laboratorien praktiziert worden.
- Die Forschungsintensität hat gerade in den letzten Jahren erheblich zugenommen, was sich in der Höhe der Aufwendungen widerspiegelt.
- Obwohl es immer schwieriger wird, neue verkaufsfähige Produkte zu finden, läßt sich der Nutzen der Forschung an dem Umsatzbeitrag neuer Produkte am Gesamtumsatz eines Unternehmens ablesen.
- Der Anteil von Naturwissenschaftlern und Technikern mit Hoch- und Fachhochschulabschluß der verschiedensten Provenienzen, die auf den Gebieten der Forschung, der Anwendungstechnik, der Produktion und der Instandhaltung tätig sind, erreicht in Großbetrieben 4 v. H. bis 5 v. H. der Gesamtbelegschaft und darüber.
- In der gesamten chemischen Industrie betrug im Jahre 1978 die Relation von Arbeitern zu Angestellten 55.2 v. H. : 44.8 v. H., während die entsprechenden Ziffern für die gesamte deutsche Industrie 71 v. H. : 29 v. H. erreichten.
- Der Umsatz je Beschäftigtem belief sich in der chemischen Industrie 1978 auf DM 197 000 während er in der übrigen Industrie (einschl. Handwerk) DM 131 700 betrug.

Wir haben uns auf einige ausgewählte Zahlen beschränkt, die die notwendige Bildungsintensität der Produktion zum Ausdruck bringen

#### **Einige berufsstatistische Daten aus der chemischen Industrie**

Drei Berufsgruppen sind es, welche typisch sind für die Mitarbeiter in der chemischen Industrie: Die größte Anzahl ihrer Besetzung nach umfaßt die Berufsgruppe technisch mit 41.4 v. H. Es folgt die Berufsgruppe naturwissenschaftlich mit 37.7 v. H. und die Berufsgruppe kaufmännisch mit insgesamt 20.9 v. H. aller in Ausbildung befindlichen Auszubildenden auf der Erhebungsbasis zum 30. 9. 1977.

In der Berufsgruppe technisch folgen den an der Spitze stehenden Metallberufen zunächst die Elektro- und dann die Kunststoff-

berufe. In der naturwissenschaftlichen Berufsgruppe ragen die Laboranten weit hervor, es folgen ihnen mit erheblichem Abstand die Chemiefacharbeiter und die Chemiewerker. Im kaufmännischen Bereich halten die Industriekaufleute die Spitze; es folgen ihnen die Bürogehilfen und die Bürokaufleute. Alle Zahlen beruhen auf dem Stichtag des 30. 9. 1977; bemerkenswert ist, daß sich gegenüber dem letzten Erhebungsdatum des Jahres 1974 deutliche Strukturverschiebungen abzeichnen beginnen, welche hier nur generell angedeutet werden sollen: Es nimmt der Anteil der naturwissenschaftlichen Berufe insgesamt zu bei einer gleichzeitigen Verschiebung zugunsten der Chemiefacharbeiter und zu Lasten der Laboranten. Die technischen Berufe nehmen leicht ab, wobei sich innerhalb dieser Gruppe die Metallberufe und die Elektroberufe erheblich vermindern. Die kaufmännische Berufsgruppe nimmt relativ zur Gesamtzahl der Auszubildenden um etwa 10 v. H. ab.

#### **Die Berufe in der chemischen Industrie**

In Heft 2/1979 von Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis ist durch Eberhard Wegner eine ausführliche Darstellung über die Entwicklung der Berufsbilder für die Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern für die Betriebe der chemischen Produktion nach Geschichte und heutigem Stand gegeben worden, so daß dies hier nicht zu wiederholen ist. Lediglich soll ergänzend eine zusammenfassende Tabelle über die Ausbildungsberufe in der chemischen Industrie, geordnet nach dem Jahr ihrer Schaffung hinzugefügt werden. In dieser Tabelle sind also auch solche Berufe enthalten, die nicht ausschließlich produktionsbedingt sind.

Ausbildungsberuf	Jahr	Bemerkungen
Chemielaborant	1938/39	1956 Ausbildungsordnung staatlich anerkannt; 1974 überarbeitete Fassung
Chemiewerker	1939	Ausbildungsordnung z. Z. in Überarbeitung
Kunststoffschlosser	1949	Ausbildungsordnung
Chemiefacharbeiter	1949	1976 der Entwicklung angepaßt in Zukunft: Chemiekant (Ausbildungsordnung z. Z. in Überarbeitung)
Physiklaborant	1951	—
Lacklaborant	1952	—
Biologielaborant	1956	überarbeitete Ausbildungsordnung 1977 beantragt
Meß- und Regelmechaniker	1960	Ausbildungsordnung z. Z. in Überarbeitung
Kunststoff-Formgeber	1976	—
Pharmakant	voraussichtlich 1979	Ausbildungsordnung

Der Schwerpunkt der Arbeit auf dem Gebiet der Berufsausbildung liegt derzeitig in der Neuordnung der Chemieberufe, bedingt durch die Einführung des Berufsgrundbildungsjahres. Diese Arbeit, welche einvernehmlich mit der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik vorangetrieben wird, bezieht sich auf die Berufe des Chemiefacharbeiters, des Chemielaboranten, des Biologielaboranten, des Pharmakanten und andere Berufsrichtungen. Sobald die *internen* Gespräche mit der Gewerkschaft einen gewissen Einigungsgrad erreicht haben, werden sie mit den Repräsentanten des Bundesinstituts für Berufsbildung weitergeführt bis alles soweit gediehen ist, daß das Bundesinstitut das *Abstimmungsverfahren* in die Wege leiten kann.

## Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen

Es bedürfte eigentlich keiner besonderen Betonung, daß eine der wesentlichen Aufgaben auf dem Gebiet der Berufsausbildung in der chemischen Industrie in der Bemühung um die Beschaffung von einer hinreichend großen Anzahl von Ausbildungsplätzen für die *großen Jahrgänge* der Schulabgänger bestanden hat und besteht. Die chemische Industrie hat in dieser Aufgabe von Anfang an eine Verpflichtung mit gesellschaftspolitischer Relevanz gesehen. Die statistischen Erhebungen zur Berufsausbildung innerhalb der chemischen Industrie, welche der Arbeitsring seit 1962 regelmäßig durchführt, zeigen für das Jahr 1977 im Vergleich zu 1974 deutlich, daß die Anzahl der Betriebe, welche Ausbildungsplätze bereitstellen, erheblich angestiegen ist. Wir werten dies als einen Erfolg der Appelle des Vorstandes des Arbeitsrings sowie der Arbeit der örtlichen und regionalen Arbeitgeberverbände. Zwischen dem Hauptvorstand der IG Chemie-Papier-Keramik und dem Vorstand des Arbeitsring Chemie ist die Frage der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze mehrfach erörtert worden.

Es wurden von verschiedenen Verbänden Sonderbeauftragte für die Beschaffung von Ausbildungsplätzen eingesetzt, die in die Betriebe gingen, um vor Ort bei den Betriebsleitungen Werbungs- und Überzeugungsarbeit zu leisten. Sie hat sich gelohnt, wie die Zahlen zeigen: Die Gesamtzahl der Auszubildenden hat im Jahre 1977 22 953 betragen (Zahlen für 1978 fehlen noch), während sich im Jahre 1974 die Gesamtzahl auf 19 014 Auszubildende belief. An der Gesamtzahl der Arbeitnehmer in der chemischen Industrie betrug im Jahre 1977 die Anzahl der Auszubildenden 4.4 v. H., bei einer Schwankung des Anteiles je nach Betriebsgrößenklasse zwischen 2.5 v. H. und 6.4 v. H.

Die jüngste berufsstatistische Erhebung des Arbeitsring Chemie hat einen erheblichen Zuwachs bei der Anzahl der Ausbilder ermitteln können. Er betrug gegenüber 1974 = 63.4 v. H. Die Anzahl der Ausbilder, welche den Nachweis nach der Ausbildungseignungs-Verordnung (AEVO) erbracht haben, ist in drei Jahren um 69.7 v. H. angestiegen. Die Anzahl der Auszubildenden, welche auf einen Ausbilder entfallen, betrug im Jahre 1977 = 2.7 v. H.!

Abschließend zu diesem Abschnitt soll noch ein Hinweis auf die Tarifvereinbarung zwischen der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik und dem Arbeitsring Chemie für *Jugendliche ohne Hauptschulabschluß* in der Fassung vom 30.3.1979 erfolgen. Er verfolgt den Zweck, den genannten Jugendlichen, welche keinen Berufsausbildungsvertrag im Sinne des Berufsbildungsgesetzes abgeschlossen haben, Berufsfertigkeiten und Berufsfähigkeiten zu vermitteln, die sie zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses befähigen oder sonst ihre Eingliederung in das Berufsleben erleichtern. Dies ist der Inhalt des § 2 des genannten Vertrages, welcher ein Beispiel der fairen Zusammenarbeit der Vertragspartner, wie wir es seit Jahren in der chemischen Industrie praktizieren, ist.

## Berufsbildungspolitik des Arbeitsring Chemie

Ein Jahr nach der Gründung des sozialpolitischen Spitzenverbandes der chemischen Industrie, des Arbeitsring Chemie, entstand im Jahre 1950 ein Ausschuß für Berufsbildung, welcher von Anfang an dank besonders aktiver Persönlichkeiten eine rege Tätigkeit entwickelt hat. In seinem heutigen Zustand setzt er sich aus vier Arbeitskreisen mit jeweils einem fachkundigen Vorsitzenden zusammen. Der Arbeitskreis 1 befaßt sich mit den naturwissenschaftlich-technischen Berufen, der Arbeitskreis 2 ist für die technisch-handwerklichen Berufe zuständig, während der Arbeitskreis 3 die kaufmännischen und Verwaltungsberufe betreut. Die Fortbildung sowie moderne Lehr- und Lernmethoden werden im Arbeitskreis 4 behandelt. Der Arbeitskreis 4 hat eine grundlegende Ausarbeitung zum Thema *Führen in der Wirtschaft* vorgelegt und arbeitet gegenwärtig schwerpunktmäßig an folgenden Projekten:

1. Unterrichtsmedien
2. Qualifikation der Fortbilder
3. Ziele, Grundsätze und Begründung für Fortbildung in der chemischen Industrie
4. Bildungskonzepte

Die Fragestellung, welche den Arbeitskreis beispielsweise zu Punkt 3 der vorstehenden Auflistung beschäftigt, lautet: Worin sieht die Industrie, genauer gesagt die chemische Industrie, ihren eigentlichen Auftrag im Bildungsbereich und damit den Bedarf, den sie zu decken willens und in der Lage ist im vielstimmigen Konzert der Gesellschaft? Bislang sind Vorarbeiten zur Beantwortung dieser Fragestellung in Form einer Synopse der Fortbildungsinentionen vieler Unternehmen und auch anderer Industriezweige erbracht worden. Diese Synopse befindet sich in der Auswertung.

Neben dieser Gliederung besteht ein Arbeitskreis für Grundsatzfragen, in welchem Probleme und Ergebnisse der Arbeit der Arbeitskreise eingebracht werden. Mitglieder dieses letzteren Arbeitskreises sind die jeweiligen Vorsitzenden der fachlichen Arbeitskreise, die Vorsitzenden der Berufsbildungsausschüsse der regionalen Mitgliedsverbände des Arbeitsrings sowie einige weitere kompetente Personen aus der Berufsbildung. Vorsitzender ist der Leiter des Berufsbildungsausschusses der chemischen Industrie. Die Aufgabenstellung besteht in der Erarbeitung von Problemlösungen und der Erstellung von Zielsetzungen für die Berufsbildungspolitik in der chemischen Industrie. Insgesamt können wir nach mehr als zehn Jahren des Bestehens dieser Organisation ihre nützliche Wirkungsweise bestätigen.

Das Bildungswerk der chemischen Industrie ist mit seinem Geschäftsführer im Arbeitskreis für Grundsatzfragen vertreten, so daß ein integriertes Wirken von Aus- und Weiterbildung gewährleistet ist.

## Das Bildungswerk der chemischen Industrie in Rech/Ahr

Die Bemühungen um die Weiterbildung haben sich schrittweise seit dem Jahre 1955 entwickelt. Zielsetzung des diversen Bereichs ist es. (Zitat aus der Programmschrift des Bildungswerkes der chemischen Industrie *Fortbildung 1979*) „Die neuen Entwicklungen stellen an die betrieblichen Führungskräfte besondere Anforderungen. Die Fortbildungsveranstaltungen zielen daher im Schwerpunkt auf diese Gruppen. Sie sollen den Führungskräften Möglichkeiten der Information und Weiterbildung in den Bereichen bieten, die über ihre fachliche Qualifikation hinausgehen und die für die Bewältigung ihrer Führungsaufgaben wichtig sind. Es soll den Führungskräften Aussprachemöglichkeiten über ihre Probleme geschaffen werden, damit die Erfahrungen jedes einzelnen allen zugute kommen.“ Der zahlenmäßige Erfolg findet seinen Ausdruck in der Tatsache, daß bis Ende des Jahres 1978 insgesamt rund 25 000 Mitarbeiter aus dem Bereich der chemischen Industrie an Kursen des Bildungswerks der chemischen Industrie zur Weiterbildung teilgenommen haben.

Zu diesen Kursen gehören solche für Meister (369)\*, Aufbautreffen für Meister (162), Betriebsleitertreffen (215), Seminare für Berufs- und Arbeitspädagogik (84). Am Abschluß letzterer Kurse stand die Ablegung der Eignungsprüfung nach AEVO vor der Industrie- und Handelskammer.

In Kursen für Ausbilder bestehen Themenschwerpunkte wie: Neue Erkenntnisse der Pädagogik, Praktische Psychologie, Moderne Lehr- und Lernmittel, Erstellung von Lehrsystemen. Solche Themen werden in Kurzreferaten, Diskussionen, Gruppenarbeiten, Rollenspielen und Übungen erarbeitet. Seminare für Ausbildungsbeauftragte im kaufmännischen und technischen Bereich wenden sich insbesondere an Führungskräfte der Betriebe, welche *nebenamtlich* mit der Ausbildung beauftragt sind. Sie sind Experten auf ihrem Fachgebiet, empfinden es jedoch oftmals als Mangel, nicht das erforderliche pädagogische und psychologi-

\* In ( ) ist die Zahl der jeweils veranstalteten Kurse

sche Rustzeug zu besitzen, um die mit der Ausbildung verbundenen Schwierigkeiten optimal zu meistern. Die Teilnehmer an diesen Seminaren sollen Anregungen erhalten, wie sie die Erkenntnisse der Pädagogik und die modernen Lehr- und Lernmethoden in ihrer täglichen Praxis anwenden können.

Weiterhin beispielhaft für die stattfindenden Veranstaltungen seien erwähnt die Seminare für Mitarbeiter in der betrieblichen Fortbildung, in welchen didaktische Anregungen vermittelt werden. Für Ausbilder von Pharmareferenten besteht eine Seminarveranstaltung, um diesen den Ausbildungsinhalt für den neuen Pharmareferentenberuf zu vermitteln. Seminare für Sicherheitsin-

genieure und für Führungskräfte in Wirtschaftsbetrieben u. a. m. runden das Programm des Bildungswerkes ab.

Auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung gibt der Arbeitsring Chemie zwei periodische Veröffentlichungen heraus, von denen sich die eine an die mittleren Führungskräfte in den Betrieben richtet. Sie erscheint seit dem Jahre 1957 und nennt sich *Blätter für Vorgesetzte*, während sich die andere Publikation an die *Ausbilder in der chemischen Industrie* im Sinne von Informationen für die Berufsbildungspraxis wendet. Während die Blätter für Vorgesetzte monatlich erscheinen, erfolgt die Veröffentlichung für Ausbilder seit dem Jahre 1976 und erscheint mit sechs Ausgaben pro Jahr.

## KURZMELDUNGEN

### **Erprobung schulischer Berufsgrundbildung in Abstimmung mit der betrieblichen Fachbildung. Zur Veröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung über den in Salzgitter durchgeföhrten Modellversuch**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung berichtet in einem der neueren Bände seiner Schriftenreihe über die Ergebnisse der langjährigen wissenschaftlichen Begleituntersuchungen bei der Erprobung eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres im Berufsfeld Metall(technik)\*.

Der Modellversuch, der von der Berufsbildenden Schule Fredenberg, Salzgitter und der Stahlwerke Peine-Salzgitter AG in Salzgitter durchgeführt wurde, war in zweifacher Hinsicht ungewöhnlich. Das schulische Berufsgrundbildungsjahr wurde nach einer besonderen didaktischen Konzeption gestaltet, dem projektorientierten Handlungsmodell (G. Wiemann), und erprobt unter Einbeziehung der Fachstufe, damit wurde es auch an den Erwartungen, Standards und Ausbildungsgegebenheiten des industriellen Großbetriebes gemessen, der die anschließende Fachbildung durchgeführt hat.

96 Auszubildende des Unternehmens wurden in zwei vergleichbare Gruppen aufgeteilt. 48 Auszubildende (zwei Klassen) absolvierten ihr 1. Ausbildungsjahr im schulischen Berufsgrundbildungsjahr. Der Versuch erstreckte sich auf die volle Dauer der Ausbildung, d. h. von dem Berufsgrundbildungsjahr im Schuljahr 1974/75 bis zum Ausbildungsabschluß 1977 (Betriebsschlosser).

Bei dem projektorientierten Handlungsmodell steht im Vordergrund das Prinzip einer engen didaktischen Verknüpfung fach-

theoretischer und fachpraktischer Lerninhalte über die Anwendung der Projektmethode. Von dem praxis- und problembezogenen Zugang zu fachlichen und vor allem zu fachtheoretischen Lerninhalten wurde ein gunstiger Einfluß auf Motivation und problemlösendes Denken erwartet.

Als Erfolg des projektorientierten Handlungsmodells konnte eine Reihe von positiven Untersuchungsergebnissen zur fachlichen Interessiertheit und zum Problemlösungsverhalten der Berufsgrundbildungsjahr-Absolventen gewertet werden\*\*.

Die erwartete Integration von Fachtheorie und Fachpraxis durch das projektorientierte Handlungsmodell war ein entscheidender Grund für das Unternehmen, sich an diesem Modellversuch zu beteiligen. Diese Erwartung wurde jedoch noch nicht in dem angestrebten Umfang erfüllt. Kritisiert werden die weiter bestehenden Nachteile einer personellen Trennung von Werkstattausbildung und Theorieunterricht im Klassenzimmer als auch die Aufteilung der Fachtheorie in einzelne Unterrichtsfächer. Hierin vermutet der Betrieb auch die Ursache dafür, daß die Jugendlichen aus dem Berufsgrundbildungsjahr trotz eines insgesamt höheren Theorieanteils in allen theoretischen Prüfungen nur gleich gute Ergebnisse zeigten wie die Kontrollgruppe (Neumann: Der Modellversuch aus betrieblicher Sicht).

Der zweite Schwerpunkt des Modellversuchs war die Abstimmung von Berufsgrund- und Fachbildung. Hierbei stand im Hintergrund die im wesentlichen bereits 1973 in Verbindung mit dem Gesetz zur Änderung schulrechtlicher Vorschriften vorgezeichnete verbindliche Einführung des Berufsgrundbildungsjahres in der Region Salzgitter — Sie erfolgte zum 1. 8. 1976; auch über diese weitere Entwicklung wird in der Veröffentlichung berichtet (Schmitz: Regional verbindliche Einführung des Berufsgrundbildungsjahres Metall in Salzgitter).

Bei der Abstimmung der betrieblichen Lehrgangsausbildung auf die fachliche Vorbildung der Berufsgrundschüler bewährte sich eine kurze, individuell gestaltete Einführungsphase, in der die Jugendlichen Fertigungsaufgaben zu bearbeiten hatten, die bisher am Ende des Grundlehrgangs Metall zur individuellen Leistungsüberprüfung und Leistungsvertiefung benutzt worden waren. Im weiteren Verlauf wurden die Lehrgänge des zweiten Ausbildungsjahrs — geringfügig verändert — mit Erfolg eingesetzt (Koch: Beschreibung der Abstimmungsmaßnahmen im zweiten Ausbildungsjahr).

Von den vielfältigen Ergebnissen des Modellversuchs sei hier noch auf den Leistungsvergleich hingewiesen: Berufsgrundschü-

\* Weissker, D., Altenstein, H., Koch, J., Popp, J., Schmidt-Hackenberg, B., mit Beiträgen von Neumann, E., Pampus, K., Schmitz, J. Erprobung schulischer Berufsgrundbildung in Abstimmung mit der betrieblichen Fachbildung. Ergebnisse wissenschaftlicher Begleituntersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Modellversuch in Salzgitter von 1974 bis 1977 Hannover Schroedel 1978 (= Schriften zur Berufsbildungsforschung Band 54). Die Veröffentlichung knüpft inhaltlich an an Band 22, Wiemann, Gunter u. a. Didaktische Vorstudie für ein projektorientiertes Handlungsmodell beruflicher Grundausbildung (im Berufsfeld Metall), und an Band 27, Holz, Heinz u. a. Berufsgrundbildung Daten, Aspekte, Modellversuche mit einem Beitrag „Untersuchungsprobleme im Modellversuch zum Berufsgrundbildungsjahr Metall in Salzgitter“ (Beide Bände Hannover Schroedel 1974)

\*\* Siehe hierzu Altenstein. Die Forderung problemlosenden Denkens durch eine projektorientierte Berufsgrundbildung, Schmidt-Hackenberg Erfolg und Mangel des Berufsgrundbildungsjahres