

**A 6835 F**

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis  
Postvertriebsstück – Gebühr bezahlt  
Beuth Verlag GmbH,  
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30



# **Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

Dezember 80 **6**

9. Jahrgang

Heft 6

Dezember 1980

<b>Berufsbildung In Wissenschaft und Praxis</b> (Bibliographische Abkürzung BWP) - vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung - <b>einschließlich</b>	
Mitteilungen des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung	
<b>Herausgeber</b>	
Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) - Der Präsident - Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31	
<b>Redaktion</b>	
Hans-Joachim Walter (verantwortlich), Monika Mietzner (Redaktionsassistentin) Telefon (0 30) 86 83 3 41 od. 2 23	
Beratendes Redaktionsgremium Dietrich Krischok, Gisela Pravda, Rudolf Werner	
Die mit Namen gekennzeichneten 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 angenommen; unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare können nicht zurückgeschickt werden.	
<b>Verlag</b>	
Beuth Verlag GmbH, Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30	
<b>Erscheinungsweise</b>	
zweimonatlich (beginnend Ende Februar) im Umfang von 32 Seiten.	
<b>Bezugspreise</b>	
Einzelheft DM 7.-, Jahresabonnement DM 28.-, Studentenabonnement DM 15.-, im Ausland DM 36.-; zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen	
<b>Kündigung:</b>	
Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März bzw. 30. September beim Herausgeber eingegangen sein muß.	
<b>Copyright</b>	
Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, bleiben vorbehalten.	
<b>Druck</b>	
Oskar Zach KG Druckwerkstätten Babelsberger Str. 40/41 · 1000 Berlin 31	
ISSN 0341 - 4515	

## Inhalt

<i>Harald Brandes/Werner Friedrich</i>	
Möglichkeiten kurzfristiger Prognose des Angebots an Ausbildungsplätzen in Industrie, Bauhauptgewerbe und Handel	1
<i>Peter Glaser/Ilse G. Lemke</i>	
Die zahlenmäßige Besetzung der Berufsfelder mit Auszubildenden im Vergleich zum Ausbaustand des Berufsgrundbildungsjahres	5
<i>Peter-Werner Klos</i>	
Forderungen zur beruflichen Integration lernbehinderter und lerngestörter Jugendlicher	9
<i>Laszlo Alex</i>	
Beruflicher Bildungsweg eines Schuljahrganges	11
<i>Herbert Tilch/Christel Hanisch</i>	
Aus- und Weiterbildung von Ausbildern – Untersuchung zur Gestaltung und zum Einsatz von Referentenleitfäden	16
<i>Peter Schenkel</i>	
Die Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel	20
<b>UMSCHAU</b>	22
<b>MODELLVERSUCHE</b>	25
<b>KURZMELDUNGEN</b>	31

## Anschriften und Autoren dieses Heftes

Dr. Laszlo Alex; Leiter der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung und Statistik“ des BIBB	
Harald Brandes; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Berufsbildungsplanung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung und Statistik“ des BIBB	
Werner Friedrich; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Konjunkturmfragen“ des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. (Poschinger Straße 5, 8000 München 86)	
Peter Glaser; Mitarbeiter im Bereich „Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB	
Christel Hanisch; Mitarbeiterin im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB	
Eva Hoge; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Curriculare Grundsatzfragen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB	
Dr. Peter-Werner Klos; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Soziökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung und Statistik“ des BIBB	
Günter Kühn; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Berufliche Weiterbildung“ der Hauptabteilung „Erwachsenenbildungsforschung“ des BIBB	
Ilse G. Lemke; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB	
O. Verfasser; Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB)	
O. Verfasser; Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Heinemannstr. 2, 5300 Bonn 12)	
O. Verfasser; Verein zur Förderung der Berufsausbildung Jugendlicher im Raum Rüsselsheim/Raunheim e.V. – wissenschaftliche Begleitung – (Bernhard-Adelung-Straße 42, 6090 Rüsselsheim)	
Dr. Peter Schenkel; wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kaufmännische Berufe“ der Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“ des BIBB	
Dr. Hermann Schmidt; Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (BIBB)	
Dr. Herbert Tilch; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Curriculare Grundsatzfragen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB	
Hans-Joachim Walter; Redakteur der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ im Referat „Presse- und Öffentlichungswesen“ des BIBB	
Dietrich Weissker; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Betreuung und wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB	
Dietmar Zielke; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Betreuung und wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB	

## „Die Arbeit geht weiter“

*Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Dezember 1980 wurde das Ausbildungsplatzförderungsgesetz für nichtig erklärt. Damit ist die Rechtsgrundlage für das Bundesinstitut für Berufsbildung entfallen, aber das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung besteht auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes von 1969 fort.*

*Die Arbeit im Bundesinstitut geht in vollem Umfang der bisherigen Aufgaben weiter. Dank der klaren und eindeutigen Aussagen des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, die er am Tage nach dem Urteil vor den Mitgliedern des ehemaligen Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung machte, werden alle Aufgaben des Bundesinstituts einschließlich der Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten fortgeführt. Das Bundesinstitut ist ein Dienstleistungsinstitut für die berufliche Bildungspraxis in den Betrieben. Es wird keine Unterbrechung in der Wahrnehmung dieser wichtigen Aufgabe geben.*

*Aus der Sicht der Mitarbeiter des Bundesinstituts ist die Aussage des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für eine neue Gesetzesinitiative außerordentlich wichtig: „Ich werde deshalb dem Kabinett unverzüglich einen Gesetzentwurf vorlegen, mit dem die Berufsbildungsberichterstattung einschließlich der Statistik und die Zusammenarbeit aller Beteiligten im Bundesinstitut für Berufsbildung wiederhergestellt werden. Insbesondere die Zusammenarbeit aller Beteiligten hat entscheidende Impulse zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung auch unter qualitativen Aspekten gegeben“.*

*Die Zusammenarbeit mit allen an der Berufsbildung Beteiligten ist für die Arbeit des Bundesinstituts lebenswichtig. Deshalb ist die Wiederherstellung der gesetzlichen Grundlage für die Arbeit des Hauptausschusses in seiner bisherigen Zusammensetzung aus unserer Sicht vordringlich.*

*In der Zwischenzeit wird die Information aller im ehemaligen Hauptausschuß vertretenen Organisationen und Stellen über konkrete Vorhaben und Projekte des Instituts sichergestellt. Die vielfältigen Aktivitäten zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung werden keine Unterbrechung erfahren: Die Arbeit geht weiter.*

Hermann Schmidt

Harald Brandes / Werner Friedrich

## Möglichkeiten kurzfristiger Prognose des Angebots an Ausbildungsplätzen in Industrie, Bauhauptgewerbe und Handel

Im Herbst 1979 hatte das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung zum dritten Mal im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Erhebung zum Ausbildungplatzangebot 1979 und 1980 in Industrie, Bauhauptgewerbe und Handel durchgeführt. Dieser Bericht gibt einen Überblick über die wesentlichen Ergebnisse der Befragung, insbesondere die zum Befragungszeitpunkt geäußerten Ausbildungspläne der Unternehmen für 1980.

Stärker als in den Vorjahren stand 1979 die Frage nach den Erklärungsfaktoren für die Ausbildungentscheidungen der Unternehmen im Vordergrund der Erhebung. Der Schwerpunkt dieses Berichtes wird sich mit diesen Bestimmungsgrößen des Angebotes an Ausbildungsplätzen befassen. Die Notwendigkeit, mehr Informationen über das Ausbildungsvorhaben der Unternehmen zu gewinnen, resultiert aus der Tatsache, daß das Ausbildungsförderungsgesetz (APIFG) eine Vorausschau auf die künftige Entwicklung der Ausbildungssituation zwingend vorschreibt, andererseits die bisher durchgeführten Erhebungen gezeigt haben, daß der geforderte Zeithorizont von einem Jahr die Firmen bei der Prognose des Angebotes an Ausbildungsplätzen im kommenden Jahr zum Teil überfordert. Ziel war es, Faktoren aufzudecken, die das Ausbildungplatzangebot beeinflussen, um so eine Fortschreibung der Befragungsergebnisse vornehmen zu können.

Entsprechend diesem Ziel enthielt der Erhebungsbogen neben den Fragen zur Struktur des Ausbildungplatzangebotes (die zu erklärende Größe) zwei weitere Fragenkomplexe (die erklärenden Größen). Mit Hilfe des zweiten Komplexes sollte die subjektive Einschätzung der Unternehmen zu den ihr Ausbildungsvorhaben beeinflussenden Faktoren erfaßt werden, während der dritte Fragenkomplex einen Erklärungsansatz aufgrund der ökonomischen Rahmenbedingungen ermöglichen sollte.

An der Erhebung beteiligten sich 2.241 Industrieunternehmen, die rund 36% der in der Industrie tätigen Personen repräsentieren sowie 436 Unternehmen des Bauhauptgewerbes, auf die rund 8% der in diesem Bereich tätigen Personen entfallen. Im Groß- und Einzelhandel beteiligten sich 1.495 Handelsfirmen, bei denen rund 10% der dort tätigen Personen beschäftigt sind. Die Ifo-Unternehmensberichtskreise sind entsprechend einer geschichteten Stichprobe aufgebaut. Es kann davon ausgegangen werden, daß die Umfrageergebnisse für die Industrieunternehmen [1] mit 20 und mehr Beschäftigten, für die Handelsunternehmen mit mehr als drei und für die Bauunternehmen mit mehr als vier Beschäftigten repräsentativ sind.

### Ausbildungsplatzangebot 1979 und 1980 – Ergebnisse der Befragungen

#### Industrie

1979 haben 70% der Industrieunternehmen (mit 20 und mehr Beschäftigten) Ausbildungsplätze angeboten. Während von den Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten nahezu alle ausbilden, nimmt dieser Anteil ab, je kleiner die Firmen sind. Jedoch auch von den Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bilden noch die Hälfte aus. Diese Anteile bleiben über die Jahre hinweg weitgehend konstant. In der Industrie wurden 1979 7% mehr Plätze als im Vorjahr angeboten. Vor allem in den Firmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten bestanden noch erhebliche Spielräume, das Ausbildungplatzangebot aufzustocken; in diesen Unternehmen wurde das Angebot um rund 10% erhöht, wogegen die Großunternehmen nur eine Zunahme von 4% verzeichneten. Über die Hälfte der ausbildenden Unternehmen haben ihr Angebot gegenüber dem Vorjahr erhöht, dem standen 28% gegenüber, die weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt haben.

Nur 14% der Unternehmen konnten die angebotenen Plätze nicht in vollem Umfang besetzen, es blieben insgesamt rund 5% aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Der Tatbestand, daß kleine Unternehmen weitaus größere Schwierigkeiten haben, die angebotenen Plätze auch zu besetzen als größere, war auch 1979 zu beobachten.

Nur die großen Unternehmen bilden nach eigener Einschätzung im nennenswerten Umfang (28% der Unternehmen) über den eigenen Bedarf hinaus aus. Bei den Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten schwankt dieser Satz zwischen 5% (unter 50 Beschäftigten) und 8% (200 bis 999 Beschäftigten).

Im Herbst 1979 waren die Industrieunternehmen, was das Angebot an Ausbildungsplätzen im kommenden Jahr betrifft, sehr zurückhaltend. Die Ergebnisse der Befragung ließen auf eine weitgehende Stagnation des Ausbildungsplatzangebotes in der Industrie schließen. Wie jedoch im Abschnitt „Bestimmungsgründe des Angebots an Ausbildungsplätzen“ näher ausgeführt wird, tendierten die Unternehmen dazu, das Ausbildungsplatzangebot im kommenden Jahr zu unterschätzen. Da sich gleichzeitig an der Engpaßsituation auf dem Teilarbeitsmarkt, insbesondere für Facharbeiter, auch 1980 nichts geändert hat, dürfte unter gleichzeitiger Berücksichtigung des Unterschätzungseffektes mit einer weiteren – wenn auch geringen – Steigerung des Angebotes an Ausbildungsplätzen zu rechnen sein.

#### Bauhauptgewerbe

Im Bauhauptgewerbe bilden ebenfalls knapp 70% der Unternehmen (mit mehr als drei Beschäftigten) Lehrlinge aus. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß im Vergleich zur Industrie im Bau auch Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten befragt wurden, ist die Ausbildungsquote sogar höher als in der Industrie.

1979 wurden 4% mehr Plätze zur Verfügung gestellt als 1978. In nahezu zwei Dritteln aller Bauunternehmen waren zum Befragungszeitpunkt noch unbesetzte Plätze vorhanden, es konnten 39% aller angebotenen Plätze nicht besetzt werden. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr (35%) einen nochmaligen Anstieg.

Bauberufe sind somit – zumindest aus der Sicht der Jugendlichen – weiterhin nicht sehr attraktiv. 1980 dürfte nach den Plänen der Bauunternehmen das Angebot an Ausbildungsplätzen um etwa 3% zurückgehen, dies sicher als Folge der negativen Erwartungen bezüglich der längerfristigen Entwicklung der Bauproduktion. Angesichts des deutlichen Überangebots an Ausbildungsplätzen in diesem Bereich ist jedoch dieser mögliche Angebotsrückgang für die Realisierung des Wunsches, eine Ausbildung am Bau zu beginnen, ohne Bedeutung.

#### Handel

Was für Industrie und Bauhauptgewerbe festzustellen ist, daß mit steigender Größe der Anteil der ausbildenden Unternehmen

deutlich zunimmt, gilt auch im Handel. Insgesamt bilden hier 39% der Firmen aus. Berücksichtigt man, daß im Handel wie im Bauhauptgewerbe auch die kleinen Unternehmen (mit mehr als zwei Beschäftigten) befragt wurden, zeigt sich, daß auch im Handel häufiger als in der Industrie ausgebildet wird. 1979 wurden knapp 4% mehr Ausbildungsplätze als 1978 zur Verfügung gestellt. Während 34% der Unternehmen ihr Ausbildungsplatzangebot erhöht haben, meldeten 31% für 1979 einen Rückgang an Ausbildungsplätzen. Wie in der Industrie, blieben 5% der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

1980 wird nach den Planungen der Unternehmen das Angebot an Ausbildungsplätzen nochmals leicht erhöht werden (+1%). Eine Revision nach oben ist hier ebenfalls aufgrund der Personalengpässe durchaus möglich und wahrscheinlich.

#### Bestimmungsgründe des Angebots an Ausbildungsplätzen

Die derzeitige Situation der betrieblichen Berufsausbildung ist gekennzeichnet durch den Versuch, das Angebot an Ausbildungsplätzen der demographisch bedingt gestiegenen Nachfrage anzupassen. Appelle von Politikern, Kammern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden versuchen die Unternehmer zu einer vermehrten Ausbildung zu bewegen.

Um die Faktoren, die das Verhalten der Unternehmer beeinflussen, herauszuarbeiten, wurden zwei Wege beschritten:

- Zum einen wurden die Unternehmer aufgefordert, in einer vorgegebenen Liste die Faktoren zu kennzeichnen und zu bewerten, die ihre Ausbildungentscheidungen nach ihrem Selbstverständnis beeinflussen.
- Zum anderen wurden die getroffenen Ausbildungentscheidungen daraufhin geprüft, ob sie in einen theoretisch sinnvollen und empirisch abgesicherten Zusammenhang mit ökonomischen Rahmenbedingungen der jeweiligen Unternehmen zu bringen sind.

Nur, wenn ein stabiler Wirkungszusammenhang gefunden werden kann, ist es möglich, mit Hilfe von Modellrechnungen die künftige Ausbildungsentwicklung zu schätzen [2].

#### Ergebnisse der direkten Befragung

Die Selbsteinschätzung der Unternehmer, welche Faktoren ihre Ausbildungentscheidungen stark, weniger stark oder gar nicht beeinflussen, wurden anhand von sechs vorgegebenen Kriterien abgefragt [3], wobei die Unternehmen den Einfluß dieser Kriterien nach der Skala

- sehr groß
  - weniger groß
  - gering
  - ohne Einfluß
- bewerten sollten.

Tabelle 1: Einflußfaktoren der Ausbildungentscheidungen

	% der befragten Unternehmen bezeichnen den Einfluß folgender Faktoren auf ihr Angebot an Ausbildungsplätzen als																							
	Gesetze und Vorschriften				Apelle von Kammern, Verbänden etc.				Ausbildungskosten				Veränderung der Zahl der Bewerber				Verbesserung der wirtschaftlichen Lage				Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
Industrie	21	21	32	23	14	34	31	17	17	33	31	17	19	22	33	21	12	25	29	28	15	19	28	32
Bauhauptgewerbe	35	15	18	25	8	23	35	24	14	26	24	28	33	22	19	15	16	12	28	33	10	14	25	41
Handel	36	14	18	21	12	18	22	29	19	20	23	22	18	16	21	25	12	13	18	34	13	13	18	36
Insgesamt	27	18	26	23	13	28	29	21	17	28	28	20	20	20	28	22	12	20	26	30	14	17	25	34

a) sehr groß, b) weniger groß, c) gering, d) ohne Einfluß

Erstaunlicherweise wird von den Unternehmen den beiden Größen Verschlechterung bzw. Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der geringste Einfluß aller sechs abgefragten Variablen zugeschrieben. Diese relative Bedeutungslosigkeit ökonomischer Faktoren für das derzeitige Ausbildungsverhalten bestätigt sich auch bei der Gegenüberstellung von Umsatz- und Produktionsziffern und dem Ausbildungsverhalten der Unternehmen.

Noch den größten Einfluß auf das Ausbildungsverhalten der Unternehmen haben nach deren Selbsteinschätzung Gesetze und Vorschriften. Den Einfluß dieser Faktoren bezeichnet jedoch nur etwas mehr als ein Viertel der befragten Unternehmen als sehr groß, knapp ein Viertel verneint den Einfluß von Gesetzen und Vorschriften.

Überraschend hoch ist im Vergleich zu den anderen Faktoren der Einfluß von Veränderungen bei der Zahl der (geeigneten) Nachfrager nach Ausbildungsplätzen. Dies ist zum einen ein Indiz für hohe Flexibilität auf Seiten der Unternehmen, andererseits lässt sich daraus schließen, daß es ein Angebot im landläufig verbreiteten Sinne nicht gibt, d. h. bei rund einem Drittel der befragten Unternehmen besteht entweder keine Planung, eine bestimmte Zahl von Auszubildenden einzustellen, bzw. diese Planung wird nach oben bzw. unten korrigiert, wenn die Bewerber den Erwartungen der Unternehmen entsprechen bzw. nicht entsprechen.

**Übersicht:** Rangfolge der Bestimmungsfaktore des Ausbildungplatzangebotes nach Angaben der Unternehmen

Alle Bereiche	Befragungs-ergebnis*)
1) Gesetze und Vorschriften	36
2) Ausbildungskosten	31
3) Veränderung der Zahl der Bewerber	30
4) Appelle von Kammern, Verbänden usw.	27
5) Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage	23
6) Verbesserung der wirtschaftlichen Lage	22
<b>Industrie</b>	
1) Ausbildungskosten	34
2) Gesetze und Vorschriften	32
3) Appelle von Kammern, Verbänden usw.	31
4) Veränderung der Zahl der Bewerber	30
5) Verbesserung der wirtschaftlichen Lage	25
6) Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage	25
<b>Bauhauptgewerbe</b>	
1) Veränderung der Zahl der Bewerber	44
2) Gesetze und Vorschriften	43
3) Ausbildungskosten	27
4) Verbesserung der wirtschaftlichen Lage	22
5) Appelle von Kammern, Verbänden usw.	20
6) Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage	17
<b>Handel</b>	
1) Gesetze und Vorschriften	43
2) Ausbildungskosten	29
3) Veränderung der Zahl der Bewerber	24
4) Appelle von Kammern, Verbänden usw.	21
5) Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage	20
6) Verbesserung der wirtschaftlichen Lage	19

\*) Geordnet nach der Summe der „sehr groß“ und 50% der „weniger groß“ Meldungen

#### Ergebnisse der indirekten Prüfung

Die direkte Prüfung der Unternehmen hat den ökonomischen Rahmenbedingungen einen vergleichsweise geringen Stellenwert

zugeordnet. Mit dem Mittel der direkten Befragung gelingt es aber nur in seltenen Fällen, die Handlungsmotive aufzudecken. Auf jeden Fall sollte ein endgültiges Urteil über den Einfluß dieser ökonomischen Größen auf die Ausbildungsentscheidungen aufgeschoben werden, bis auf einem anderen Weg zusätzliche Informationen überprüft worden sind.

Für die Industrieunternehmen ist das Ausbildungplatzangebot in Abhängigkeit von folgenden Faktoren überprüft worden: Produktion, Fachkräftemangel, Kapazitätsauslastung.

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen mehr Produktion und mehr Ausbildungsplätzen. Unternehmen mit Produktionsausweitung im Berichtsjahr haben überdurchschnittlich häufig, im Saldo [4] zu 31%, ihr Angebot an Ausbildungsplätzen erhöht, während die Unternehmen mit einer unveränderten Produktionstätigkeit ihr Angebot im Saldo zu 10% ausweiteten. Die Tatsache, daß jedoch per Saldo auch 4% der Unternehmen mit Produktionsrückgängen mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt haben, bedeutet, daß der einfache Schluß – mehr Produktion: mehr Ausbildungsplätze, oder umgekehrt – nicht zutrifft.

Während die beschriebene Saldenbetrachtung auf einen abgesicherten Zusammenhang schließen läßt, ergeben sich auf der Mikroebene Abweichungen. Von insgesamt 20% der Unternehmen wurde der beschriebene Zusammenhang gewissermaßen auf den Kopf gestellt, d. h. es wurde Produktionszunahme und weniger Ausbildungsplätze oder Produktionsabnahme und mehr Ausbildungsplätze verzeichnet.

Bei Würdigung all dieser Umstände kann davon ausgegangen werden, daß entsprechend der Selbsteinschätzung der Unternehmen, eine der zentralen Größen der Unternehmensentwicklung, die Produktion, z. Z. nur von geringem Einfluß auf das Angebot an Ausbildungsplätzen ist.

Der Einfluß des Fachkräftemangels auf das Ausbildungplatzangebot der Industrieunternehmen hat 1979 im Vergleich zu 1978 deutlich an Einfluß verloren [5].

Der Vergleich der Darstellungen für die Jahre 1978 und 1979 zeigt, warum Facharbeitermangel kaum noch Einfluß hatte: auch die Unternehmen, die 1979 ihren Bestand an Facharbeitern als ausreichend bezeichneten, haben per Saldo ihr Angebot an Ausbildungsplätzen nahezu im gleichen Ausmaß ausgeweitet, wie die Unternehmen, die den Facharbeiterbestand als nicht ausreichend bezeichneten.

Auch zwischen der Kapazitätsauslastung und dem Angebot an Ausbildungsplätzen besteht ein positiver Zusammenhang: je besser die technischen Kapazitäten in den Industrieunternehmen ausgelastet sind, desto häufiger wurde 1979 das Angebot an Ausbildungsplätzen ausgeweitet. Jedoch auch der Einfluß der Kapazitätsauslastung ist äußerst gering.

Tabelle 2: Ausbildungplatzangebot und Kapazitätsauslastung in den Industrieunternehmen 1979

In Unternehmen, die 1979 ihr Angebot an Ausbildungsplätzen gegenüber 1978	müßte im Durchschnitt die Produktion um . % steigen, um die Kapazitäten betriebsüblich voll auszulasten
erhöht haben (+)	7
nicht verändert haben (=)	8
verringert haben (-)	10

Basis: Unternehmen, die 1978 und/oder 1979 Ausbildungsplätze angeboten haben

Der nur geringe Einfluß der Kapazitätsauslastung hängt vermutlich mit dem hohen Niveau, den diese Größe 1979 erreicht hatte, zusammen. 1977, als der Auslastungsgrad um etwa 4 bis 6 Prozentpunkte unter dem in einer konjunkturellen Normalsituations

lag, betrug die Differenz bei der Auslastung der Unternehmen, die mehr und diejenigen, die weniger Ausbildungsplätze angeboten haben, noch 11 Prozentpunkte [6]. 1979 ging diese Differenz auf 3 Prozentpunkte zurück, die durchschnittliche Kapazitätsauslastung lag um etwa 1 bis 2 Punkte unter der in einer konjunkturellen Normalsituation.

Für den Handelssektor wurde der Einfluß der Umsatzentwicklung und der Chancen, am Arbeitsmarkt geeignete Fachkräfte anzuwerben, auf das Ausbildungsplatzangebot überprüft.

- Ein Einfluß der Umsatzentwicklung auf das Angebot an Ausbildungsplätzen im Handel konnte für das Jahr 1979 nicht festgestellt werden. Die Chance, am Arbeitsmarkt geeignete Fachkräfte zu finden, stand hingegen in unmittelbarem positivem Zusammenhang mit dem Angebot an Ausbildungsplätzen.

Tabelle 3: Ausbildungsplatzangebot und Fachkräftemangel im Handel 1979

In Unternehmen, die 1979 ihr Angebot an Ausbildungsplätzen gegenüber 1978	bezeichnete man die Möglichkeiten, ausgebildete Fachkräfte am Arbeitsmarkt anzuwerben als:		
	in der Regel schwierig	in Einzel- fällen schwierig	in der Regel einfach
erhöht haben	35	37	15
nicht verändert haben	37	28	22
verringert haben	28	36	63
Saldo *)	7	1	-48

**Basis:** Unternehmen, die 1979 und/oder 1978 Ausbildungsplätze angeboten haben.

<sup>\*)</sup> Differenz der „erhöht“ und „verringert“ Anteile

Demnach haben Unternehmen, die davon ausgehen, daß Engpässe am Arbeitsmarkt für Fachkräfte bestehen, ihr Angebot an Ausbildungsplätzen 1979 per Saldo erhöht, wogegen Unternehmen, die diese Probleme nicht sehen, das Angebot verringert haben.

Die Analyse möglicher Bestimmungsfaktoren der angebotenen Ausbildungsplätze im Bauhauptgewerbe erbrachte keine abgesicherten Zusammenhänge: der außergewöhnlich hohe Anteil der unbesetzten Plätze und die damit verbundenen gravierenden Facharbeiterengpässe dürften hierfür verantwortlich sein.

Die bisherige Analyse hat ergeben, daß für die Industrieunternehmen noch am ehesten von einem Zusammenhang ökonomischer Rahmenbedingungen und Ausbildungentscheidungen ausgegangen werden kann.

Um nun zu prüfen, ob es gelingt, diesen Zusammenhang exakt zu quantifizieren, wurden die Daten der Ausbildungsbefragung 1978 mit den Daten der Ifo-Investitionserhebung, die etwa zum gleichen Zeitpunkt stattfand, auf der Ebene der Befragungseinheit (Unternehmen) zusammengebracht.

Diese Schnittmengenbildung wurde vorgenommen, um mehr Informationen über die einzelnen Unternehmen zu erhalten. Von besonderem Interesse waren insbesondere die Informationen über den Umfang der Investitionen und die Investitionsziele der befragten Unternehmen.

Dieses Material wurde mit Hilfe der Regressionsanalyse dahingehend untersucht, ob sich das Angebot an Ausbildungsplätzen des Jahres 1978 anhand des Angebotes des vorangegangenen Jahres und weiteren Einflußgrößen schätzen läßt. Da auch das tatsächliche Angebot des Jahres 1978 im Material enthalten war, konnte unmittelbar überprüft werden, wie gut die Schätzung ist.

Die Ergebnisse dieser Schätzung auf Mikroebene waren jedoch so unbefriedigend, daß auf die weitere Darstellung an dieser Stelle verzichtet werden kann.

Mit anderen Worten, die zur Verfügung stehenden Variablen wie Investitionsquote, Veränderung der Investitionsquote, Investitionsziele, Umsatzentwicklung sind für das Ausbildungsverhalten der Unternehmen zumindest z. Z. kaum von Relevanz. Nach dem bisherigen Kenntnisstand über das Ausbildungsverhalten der Unternehmen kann folgendes geschlossen werden:

- der häufig vermutete Einfluß der konjunkturellen Lage auf das Angebot an Ausbildungsplätzen ist z. Z. äußerst gering, in nennenswertem Umfang dürfte er nur in der Industrie wirken.
  - Facharbeitermangel und die Zahl der geeigneten Bewerber dürfen von größerem Einfluß als die konjunkturelle Lage sein.
  - Gesetze, Vorschriften und Ausbildungskosten sind bei rund einem Drittel der Unternehmen für die Ausbildungsentcheidung von Bedeutung. Wie die Ausbildungsplatzbefragung 1979 ergab, haben jedoch nur knapp 4% der ausbildenden Industrieunternehmen und knapp 10% der ausbildenden Handelsunternehmen aufgrund dieser Faktoren ihr Angebot an Ausbildungsplätzen reduziert.

### **Prognosemöglichkeiten und Prognoserisiken**

Die bisherigen Ergebnisse haben gezeigt, daß Prognosen mit Hilfe von Modellrechnungen aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten kaum mit Aussicht auf Erfolg durchgeführt werden können. Ob Zeitreihenanalysen zu verlässlichen Prognoseergebnissen führen, kann hier nicht abschließend beurteilt werden. Zwei Forschungsprojekte zu diesem Themenbereich werden z. Z. im BIBB durchgeführt, sind aber noch nicht abgeschlossen.

Die direkte Befragung der Unternehmen über das für das folgende Jahr geplante Ausbildungsplatzangebot ist aber auch mit großen Unsicherheiten verbunden. Diese Unsicherheit hängt, so paradox es klingen mag, mit der Flexibilität des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes zusammen. Nach den vorliegenden Ergebnissen scheint die Entscheidung über die Zahl der einzustellenden Auszubildenden nur in wenigen Fällen im voraus festgelegt zu sein, sondern konkretisiert sich im Laufe des Einstellungsjahres in Abhängigkeit von der Zahl und Eignung der Bewerber, der Kostenentwicklung, vom Fachkräftebedarf und dergleichen. Die teilweise erheblichen Abweichungen zwischen erfragten Plänen (bis zu einem Jahr vor dem Einstellungstermin) und dem realisierten Ergebnis werden in Tabelle 4 dokumentiert. Der Vergleich der Salden zeigt, daß mit Ausnahme des Handelsergebnisses vom Jahre 1978 das Ausbildungsplatzangebot jeweils erheblich unterschätzt wurde.

Weiter fällt auf, daß der Anteil der Unternehmen, die von einem gleich großen Angebot bei der Prognose sprechen, sich später bei der Realisierung im Durchschnitt nahezu halbiert.

Tabelle 4: Prognose und Realisierung

		Meldeanteile bezüglich eines höheren, gleichgroßen, geringeren Ausbildungsplatzangebotes							
		1978				1979			
		Höher	Gleich	Geringer	Saldo	Höher	Gleich	Geringer	Saldo
Industrie	P	30	53	17	+ 13	29	37	34	- 5
	R	50	23	27	+ 23	53	19	28	+ 25
Handel	P	30	53	17	+ 13	24	40	36	- 12
	R	39	30	31	+ 8	34	34	31	+ 3

Während für 1978 Prognose und Realisierung zumindest der Tendenz nach übereinstimmen, klaffen die für 1979 erfragten Plandaten und die realen Ergebnisse weit auseinander.

Es muß also die Frage gestellt werden, ob derartige Befragungen überhaupt sinnvoll sind. Diese Frage kann bejaht werden, wenn es gelingt, die Prognose durch geeignete Verfahren fortzuschreiben. Da ökonomische Faktoren – wie z. B. die Kapazitätsauslastung – nur von geringem Einfluß auf das kurzfristige Ausbildungsverhalten der Unternehmen sind, ist eine Fortschreibung der Befragungsergebnisse durch Modellschätzungen derzeit nicht möglich.

Die Qualität der erfragten Prognosen wird vor allem von der großen Zahl der Unternehmen beeinträchtigt, die für ein volles Jahr im voraus keine konkreten Vorstellungen von ihren Ausbildungsplänen haben und deshalb ein unverändertes Angebot melden. Um diese Fehlerquelle besser in den Griff zu bekommen, ist es sinnvoll, die Frage nach den Ausbildungsplänen des jeweils nächsten Jahres in vierteljährlichem Abstand zu wiederholen.

Bei diesem Vorgehen kann erwartet werden, daß der Anteil der unsicheren Unternehmen im Verlauf des Jahres zurückgeht, und

somit die Angebotstendenz – wenn auch nicht 12 Monate vorher – besser eingeschätzt werden kann. Über die Erfahrungen mit dieser Methode wird zu einem gegebenen Zeitpunkt berichtet werden.

#### Anmerkungen

- [1] Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, daß im Ifo-Berichtskreis Industrie keine Handwerksbetriebe enthalten sind.
- [2] Siehe hierzu: Kau, W.: Bestimmungsgründe für das Angebot an Ausbildungsplätzen 1978 und 1979 in der Industrie, im Bauhauptgewerbe und im Handel.
- [3] Mehrfachnennungen waren zugelassen.
- [4] Differenz der „höher“ und „geringer“ Anteile.
- [5] Vgl. Friedrich, W.: Ausbildungplatzangebot 1978. In: Ifo-schneldienst, 14/1978
- [6] Vgl. Brandes, H., Friedrich, W.: Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen des Ausbildungsverhaltens. In: Industrie, Bauhauptgewerbe und Handel, Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 10, Hrsg. BIBB, Berlin und Bonn, S. 16, sowie in ifo-schneldienst, 21/78.

Peter Glaser / Ilse G. Lemke

## Die zahlenmäßige Besetzung der Berufsfelder mit Auszubildenden im Vergleich zum Ausbaustand des Berufsgrundbildungsjahres

Wer die zahlenmäßige Entwicklung des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) kontinuierlich verfolgt hat, konnte feststellen, daß bei seinem Ausbau bestimmte Berufsfelder ganz offensichtlich Priorität genießen, andere hingegen noch kaum Berücksichtigung finden [1].

In diesem Beitrag wird das für das Schuljahr 1978/79 vorliegende Datenmaterial [2] unter der Fragestellung ausgewertet, inwieweit diese unterschiedliche Gewichtung bedingt ist durch die unterschiedliche Anzahl der Auszubildenden in den betreffenden Berufsfeldern zugeordneten Ausbildungsberufen. Das Ergebnis ist, aufgegliedert nach Ländern, in der folgenden Tabelle zusammengefaßt.

Zunächst einige Anmerkungen zur Berechnungsmethode:

In die Zahl der Auszubildenden einbezogen sind lediglich die Besetzungszahlen derjenigen Ausbildungsberufe, die von den bis zum Stichtag 31.12.1978 geltenden Anrechnungs-Verordnungen erfaßt waren. Das bedeutet, daß die Bezugsgröße sich, abgesehen von Schwankungen in den Auszubildenzahlen, ändert, sobald neue Anrechnungs-Verordnungen erlassen werden. Das kann bei einer Fortschreibung möglicherweise dazu führen, daß trotz steigender Schülerzahlen ihr Anteil an der Gesamtzahl der Auszubildenden rückläufig erscheint. Dies wäre nicht der Fall, wenn die Gesamtheit aller Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr, ungeachtet ihrer Zuordnung oder Nicht-Zuordnung, als Basis genommen würde. In früheren Berechnungen ist dies so gehabt worden [3]. Einem solchen Vorgehen lag die Annahme einer grundsätzlich für alle Ausbildungsberufe vorzusehenden Einführung des BGJ als erstem Ausbildungsjahr zugrunde, eine Annahme, die nach dem gegenwärtigen Stand der Diskussion wenig wahrscheinlich ist. Deshalb dürfte die Methode, nur jeweils die zugeordneten Ausbildungsberufe der Berechnung zugrunde-

zulegen, ein realistischeres Bild über den jeweils erreichten, am vorgegebenen Soll-Ziel gemessenen Ausbaustand liefern [4].

Ferner wurde nunmehr eine andere Bezugsgröße für die Berechnung der BGJ-Anteile gewählt. Bisher wurde die Anzahl der Schüler im BGJ (s + k) ins Verhältnis gesetzt zur Zahl der Jugendlichen im ersten Ausbildungsjahr, wobei letztere als Bezugsgröße (= 100 %) diente. Dieses Verfahren erschien solange gereffertigt, wie die Zahl der BGJ-Schüler noch relativ gering war und die Werte nur global ermittelt wurden. Es ist jedoch nicht anwendbar, sobald, wie im vorliegenden Fall, eine Differenzierung nach Berufsfeldern erfolgt. Es wurde deshalb von der Gesamtzahl aller Jugendlichen, die 1978/79 ihre Ausbildung begonnen hatten, und zwar entweder in der traditionellen dualen Form oder in einem BGJ/s oder einem BGJ/k, als Bezugsgröße (= 100 %) ausgegangen. Wegen der abweichenden Bemessungsgrundlagen sind die hier dargestellten Zahlen also nicht mit früheren vergleichbar.

Die inhaltliche Ausdifferenzierung der Auszubildenden nach Ländern und Berufsfeldern deutet in etwa die Größenordnungen an, die bei den Ausbauplanungen für das BGJ zu berücksichtigen sein werden. Zugleich wird erkennbar, daß die unterschiedliche Gewichtung der Berufsfelder nur bedingt ihrer jeweiligen Besetzung mit Auszubildenden entspricht.

Am weitesten fortgeschritten war 1978/79 die Einführung des BGJ für das Berufsfeld Bautechnik, konzentriert in Niedersachsen, Bayern, Hamburg und Hessen. Es folgten das Berufsfeld Holztechnik, das vor allem in Hessen verstärkt ausgebaut war, sowie Agrarwirtschaft, bedingt durch dessen teilweise verbindliche Einführung in Nordrhein-Westfalen (in 1979/80 auch in Niedersachsen). Die geringste Besetzung, gemessen an den Auszubildenden, weist demgegenüber das BGJ in den Berufsfeldern Farbtechnik und Raumgestaltung sowie Körperpflege auf.

# Jugendliche im 1. Ausbildungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr nach Berufsfeldern und Ländern im Schuljahr 1978/79

Berufsfeld		Merkmal ①	Bundesgebiet insgesamt	davon in								RP	SA	SH
				BW	BA	BE	BR	HA	HE	NS	NW			
I Wirtschaft und Verwaltung	a Auszubildende	132.575	19.138	25.410	2.971	1.794	3.990	11.134	16.095	36.192	7.571	2.331	5.949	
	b Jugendliche im BGJ	6.972	1.98	1.219	1.406	1.18	1.22	782	133	883	1.480	587	234	
	c Anteil in %	5,00	0,56	4,58	32,12	0,99	2,97	6,56	0,82	2,38	16,55	20,12	3,78	
II Metalltechnik	a Auszubildende	108.723	13.412	22.940	2.132	1.362	2.685	9.168	12.566	31.097	6.790	2.376	4.195	
	b Jugendliche im BGJ	13.546	2.882	1.398	—	233	281	1.041	3.537	1.323	2.112	465	292	
	c Anteil in %	11,50	21,12	5,74	—	15,56	9,47	10,52	21,96	4,08	28,07	16,95	6,51	
III Elektrotechnik	a Auszubildende	36.457	4.012	6.778	1.021	589	1.165	3.191	4.392	10.129	2.199	542	1.439	
	b Jugendliche im BGJ	3.671	80	392	—	61	162	269	582	582	1.235	503	131	
	c Anteil in %	9,48	1,97	5,47	—	9,38	12,21	7,96	22,24	5,43	20,30	33,19	8,34	
IV Bautechnik	a Auszubildende	23.158	4.758	1.780	352	420	547	2.471	528	7.390	2.417	711	1.784	
	b Jugendliche im BGJ	13.362	150	6.093	—	—	426	1.501	4.667	179	183	—	163	
	c Anteil in %	39,22	3,13	79,05	—	—	77,88	60,74	89,84	2,36	7,53	—	8,67	
V Holztechnik	a Auszubildende	13.291	1.402	3.013	231	128	221	623	1.917	4.063	1.000	279	514	
	b Jugendliche im BGJ	2.955	62	894	—	35	43	1.076	536	—	89	67	153	
	c Anteil in %	18,08	4,23	22,88	—	21,47	16,29	63,33	21,85	—	8,19	19,36	22,94	
VI Textiltechnik und Bekleidung	a Auszubildende	6.202	898	2.243	131	23	68	563	469	1.356	243	40	168	
	b Jugendliche im BGJ	836	296	166	—	—	32	105	94	143	—	—	—	
	c Anteil in %	12,20	27,87	6,89	—	—	32,00	17,10	16,70	9,54	—	—	—	
VII Chemie, Physik und Biologie	a Auszubildende	4.677	507	436	94	20	157	775	309	1.745	505	43	86	
	b Jugendliche im BGJ	319	—	—	—	—	—	186	67	29	37	—	—	
	c Anteil in %	6,68	—	—	—	—	—	24,00	17,82	1,63	7,33	—	—	
VIII Drucktechnik	a Auszubildende	3.654	716	830	88	33	127	389	235	850	144	67	177	
	b Jugendliche im BGJ	263	118	—	15	19	—	—	42	19	50	—	—	
	c Anteil in %	6,72	14,15	—	14,56	36,54	—	—	15,16	2,19	26,18	—	—	
IX Farbtechnik und Raumgestaltung	a Auszubildende	16.883	1.845	2.883	650	244	543	1.609	2.053	4.967	1.034	322	733	
	b Jugendliche im BGJ	368	—	55	—	33	51	—	42	144	—	14	29	
	c Anteil in %	2,13	1,87	1,87	—	11,91	8,59	—	2,00	2,82	—	4,17	3,81	
X Gesundheit	a Auszubildende	⑤ 1.096	—	—	—	—	—	—	—	464	32	—	236	
	b Jugendliche im BGJ	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	c Anteil in %	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
XI Körperflege	a Auszubildende	24.563	2.618	4.398	904	413	706	1.997	3.038	7.236	1.752	516	985	
	b Jugendliche im BGJ	558	—	207	—	—	29	79	89	—	—	48	106	
	c Anteil in %	2,22	4,50	—	—	—	3,95	3,81	2,85	—	—	8,51	9,72	
XII Ernährung und Hauswirtschaft	a Auszubildende	52.238	8.241	12.562	1.030	511	906	3.741	6.113	12.193	3.938	1.057	1.946	
	b Jugendliche im BGJ	6.580	194	144	—	36	182	706	68	2.680	2.090	100	380	
	c Anteil in %	11,19	2,30	1,13	—	6,58	16,73	15,88	1,10	18,02	34,76	8,64	16,34	
XIII Agrarwirtschaft	a Auszubildende	11.691	2.483	3.124	143	65	231	—	992	1.731	1.010	843	876	
	b Jugendliche im BGJ	2.234	—	310	—	—	—	26	—	1.846	26	—	26	
	c Anteil in %	16,04	9,03	—	—	—	—	2,55	—	64,64	2,99	—	2,88	
Berufsfelder insgesamt	a Auszubildende	④ 33.212	60.030	86.397	9.747	5.602	11.346	36.651	49.446	118.228	28.436	8.477	18.852	
	b Jugendliche im BGJ	② 52.993	3.890	10.878	1.421	435	5.771	10.531	③ 8.485	④ 6.624	1.516	1.750	9,28	
	c Anteil in %	10,94	6,38	11,20	12,72	—	13,42	14,33	17,56	6,70	20,00	15,43	9,28	

1 a = Auszubildende des 1. Ausbildungsjahrs (einschließlich kooperatives BGJ) in den Ausbildungsbereichen der Anrechnungsverordnungen am 31.12.1978.

b = Jugendliche im schulischen und kooperativen BGJ im Schuljahr 1978/79.

c = Prozentanteile der Jugendlichen im BGJ (schulisch und kooperativ) an der Anzahl der Ausbildungsbeginner (1. Ausbildungsjahr und schulisches BGJ). Aus der Tabelle allein nicht zu berechnen, da Jugendliche im BGJ den Angaben zu a und auch zu b enthalten sind; vgl. hierzu die Tab. 5 und 6 in: Glaser, Peter und Lemke, Ilse G.: Zum Ausbaustand des Berufsgrundbildungsjahres sowie der schulischen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung in den Ländern. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung, 1979, (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, (Heft 14)).

2 Einschließlich 215 Schüler in Fachrichtungen, die keinem Berufsfeld zugeordnet sind.

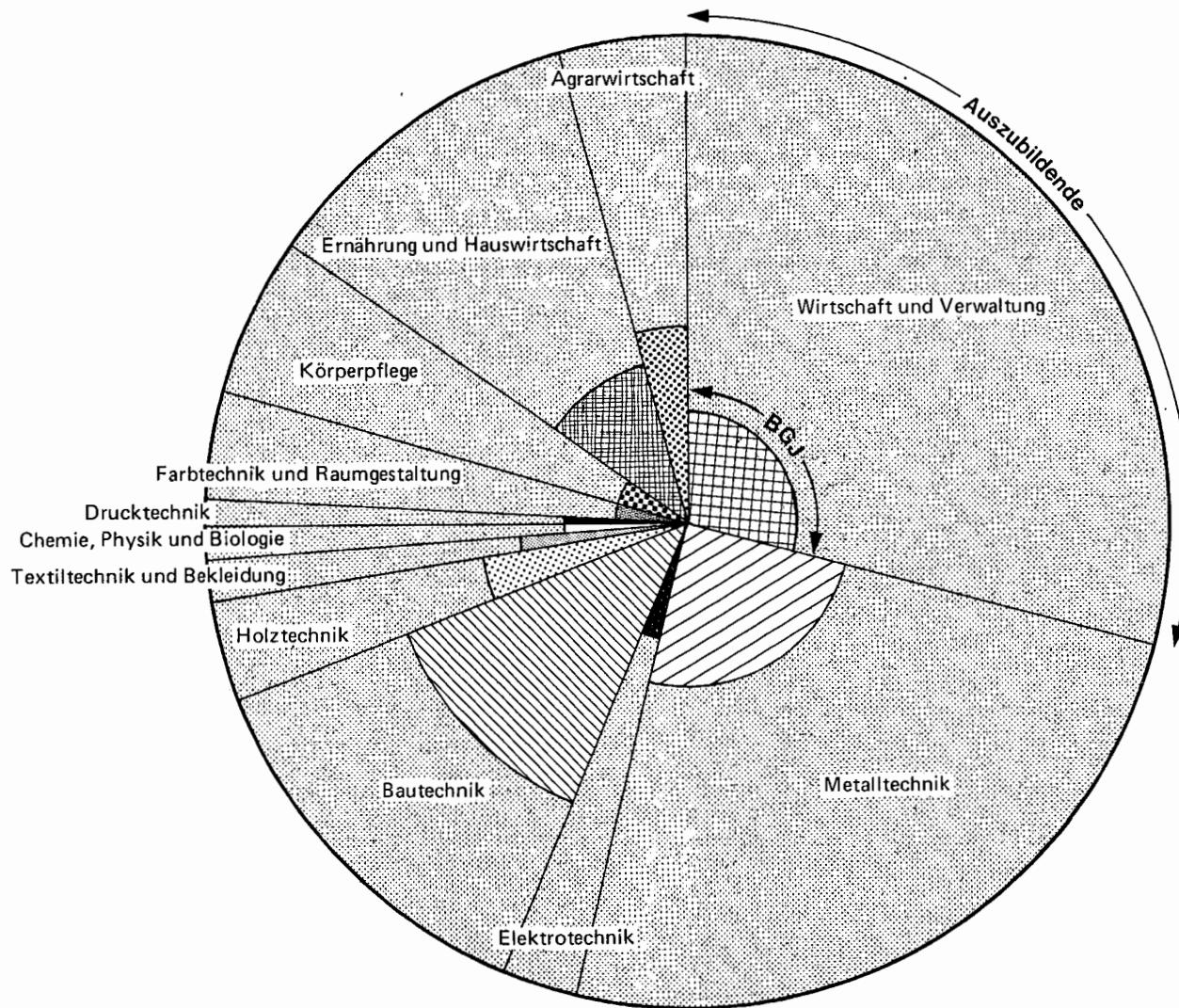
3 Einschließlich 193 Schüler der Fachrichtung Sozialpflege, die keinem Berufsfeld zugeordnet ist.

4 Einschließlich 22 Schüler der Fachrichtung Keramik, die keinem Berufsfeld zugeordnet ist.

5 Dem Berufsfeld wurden bisher noch keine Ausbildungsbereiche zugeordnet.

Zur Bezeichnung der Graphik:

Die Verteilung der Auszubildenden und der Berufsgrundschüler auf die Berufsfelder \*)



\*) Die Schüler im Berufsfeld Gesundheit mußten aus der Graphik ausgeklammert werden, da diesem Berufsfeld noch keine Ausbildungsberufe zugeordnet sind, so daß die Bezugsgröße „Zahl der Auszubildenden“ fehlt.

Eine vergleichende Gegenüberstellung oder gar Wertung des Entwicklungsstandes des BGJ in den einzelnen Ländern ist hier nicht beabsichtigt, da sie zu unzulässigen Schlüssen führen könnte. Denn der Ausbau des BGJ ist in jedem Falle vor dem Hintergrund sowohl der jeweiligen Struktur des beruflichen Schulwesens als auch im Zusammenhang mit den generell verfolgten bildungspolitischen Intentionen und langfristigen Bildungsplänen eines Landes zu sehen. Wenn z. B. den Daten zufolge in Baden-Württemberg die Zahl der BGJ-Schüler noch vergleichsweise gering ist, so kann dies auf das gerade in Baden-Württemberg breit gefächerte Angebot anderer beruflicher Vollzeitschulen, insbesondere auch einjähriger Berufsfachschulen, zurückzuführen sein [5]. In Nordrhein-Westfalen, wo der Prozentsatz der Jugendlichen im BGJ an der Anzahl der Ausbildungsbeginner mit 6,7 % ebenfalls noch erheblich unter dem Bundesdurchschnitt liegt, scheint vor allem der verstärkte Ausbau des Berufsvorbereitungsjahres als Alternative zu wirken bzw. genutzt zu werden [6]. Und, um noch ein weiteres Beispiel herauszugreifen, in Berlin, das im Schuljahr 1978/79, abgesehen von einer Klasse für Drucktechnik, die als Modellversuch lief, lediglich im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung BGJ-Klassen eingerichtet hatte, ist die Planung zur Einführung des BGJ eingebettet in die mittelfristige Konzeption zur Errichtung berufsfeldbezogener Oberstufenzentren [7]. Eine Interpretation der Daten im Sinne einer Rangreihenrechnung ist deshalb nur unter Vorbehalten

möglich. Dennoch vermögen sie, dies die Intention ihrer Veröffentlichung, einen informativen Überblick über den erreichten Ausbaustand zu liefern.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, daß das BGJ nur erst für den relativ kleinen Bruchteil von 10,94 % der Ausbildungsbeginner zur Verfügung steht. Dabei ist nicht einmal sicher, daß das BGJ für diese Jugendlichen tatsächlich das 1. Jahr der Berufsausbildung ist, d. h. ihnen dieses in jedem Fall auf die weitere Ausbildung angerechnet wird. Angesichts der noch immer bestehenden regionalen und/oder sektorale Engpässe im Ausbildungspotenzial hat es bekanntlich für einen Teil der Jugendlichen lediglich Überbrückungsfunktion [8]. Zum anderen wird es vielfach von ehemaligen Sonderschülern und Hauptschülern ohne Hauptschulabschluß besucht, für die das BGJ eine Möglichkeit darstellt, den Hauptschulabschluß nachzuholen und gewissermaßen eine berufliche Vorqualifizierung zu erhalten, um so die Vermittlungschancen zu verbessern [9].

Wie die weitere Entwicklung verlaufen wird, ist schwer vorauszusagen. Auf der einen Seite steht als mögliches positives Stimulus die Tatsache, daß zwischen Bund und Ländern nach langem Bemühen endlich Übereinstimmung darüber erzielt werden konnte, künftig in neue Ausbildungsordnungen Formulierungen aufzunehmen, die ausdrücklich auf das BGJ Bezug nehmen [10]. Auch die in diesem Jahr erlassenen neuen Anrechnungs-Verord-

nungen für die Bereiche öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft dürften zu einer Ausweitung beitragen [11]. Und schließlich ist auch die allmähliche flächendeckende Einführung des BGJ als erstem verbindlichen Ausbildungsjahr [12] ein Zeichen dafür, daß es in Abstimmung zwischen Wirtschaft und Schule gelingen kann, über die Durchführung des BGJ zu einem Konsens zu kommen [13].

Auf der anderen Seite mehren sich die Stimmen, die das BGJ, speziell in der schulischen Form, grundsätzlich in Frage stellen, insbesondere von Gruppierungen innerhalb der Gewerkschaften [14]. Diese ablehnende Haltung resultiert aus einer Gegenüberstellung der bildungspolitischen Ziele und Erwartungen, die ursprünglich mit der Einführung eines Berufsgrundbildungsjahres verknüpft waren, und den konkreten Bedingungen und Effekten seiner Realisierung, wie sie beispielsweise in Form einer Synopse von der IG Metall vorgelegt wurde [15]. Daraus wird deutlich, daß die gewerkschaftlichen Zielvorstellungen in einigen wesentlichen Punkten über das hinausgingen, was aus bildungstheoretischer Sicht beabsichtigt war [16]. Nicht nur Pädagogisierung, Entspezialisierung, gestufte Berufsentscheidung usw. wurde gefordert, sondern zugleich erwartet, daß das BGJ u. a. ein erster Schritt zur Überwindung des „dualen Systems“ – was nicht die Abschaffung des Lernortes Betrieb implizieren sollte – sowie zur Durchsetzung der gewerkschaftlichen Mitbestimmung auf allen Ebenen des Bildungssystems sein werde [17]. Die tatsächliche Entwicklung hat diese Erwartungen nicht erfüllt, so daß die Gewerkschaften sich veranlaßt sehen zu fragen, ob zu ihrer Durchsetzung möglicherweise alternative Wege gefunden werden müssen.

Ungeachtet dessen bleibt allerdings festzustellen, daß sich auch die berufspädagogisch begründeten Intentionen bisher nicht in der erwarteten Weise realisieren ließen – sei es, daß auch sie teilweise zu hoch gesteckt waren oder daß die Umsetzung der allgemeinen Zielformulierungen in entsprechende curriculare Konzepte nur unbefriedigend gelungen ist; sei es, daß die mit der Institutionalisierung des BGJ verknüpften personellen, organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Aspekte nicht genügend berücksichtigt wurden, ganz abgesehen von der gerade während seiner Einführungsphase sich verschärfenden Ausbildungsplatzsituation, die auf das BGJ erkennbar negative Rückwirkungen hatte, die unter „normalen“ Verhältnissen möglicherweise nicht aufgetreten wären. Trotzdem ist wohl nicht zu leugnen, daß das BGJ, je nach Umständen schulisch oder kooperativ durchgeführt, als ein Ansatz zur Verbesserung der beruflichen Erstausbildung gewertet werden kann [18]. Alle an der Berufsausbildung Beteiligten sollten deshalb ihre Bemühungen darauf richten, konstruktiv zur Lösung bestehender Probleme ebenso wie zur Fortsetzung der Diskussion über Anspruch und Inhalt beruflicher Grundbildung beizutragen.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. Glaser, P., Lemke, I. G.: Zum Ausbaustand des Berufsgrundbildungsjahrs sowie der schulischen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung in den Ländern. In: Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 14; Hrsg. BIBB Berlin 1980. Glaser, P., Lemke, I. G.; Schmidt-Hackenberg, B. (Bearb.): Das Berufsgrundbildungsjahr im Schuljahr 1979/80. Berlin: BIBB 1980.
- [2] Zahlen über Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufliche Bildung 1977, 1978. Stuttgart und Mainz: Kohlhammer (Fachserie 11, Reihe 3). Für 1979/80 liegt eine entsprechende Veröffentlichung noch nicht vor.
- [3] Vgl. u. a. Glaser, P., Lemke, I. G.: a. a. O., Tabelle 9, S. 13.
- [4] Daß die nach diesen beiden unterschiedlichen Methoden berechneten Zahlen dennoch nicht sehr erheblich voneinander abweichen, ist darauf zurückzuführen, daß die nicht zugeordneten Ausbildungsberufe relativ gering besetzt sind; ihr Anteil an der Gesamtheit aller Auszubildenden betrug per 31.12.1978 lediglich 12,5%, was umgekehrt heißt, daß 87,5% die Ausbildung in einem der von den gegebenen Anrechnungs-Verordnungen erfaßten Ausbildungsberufe beginnen.
- [5] Die einjährigen Berufsfachschulen könnten im übrigen durchaus dem BGJ zugerechnet werden. Entsprechend wurde in Baden-Württem-

berg bis zum Schuljahr 1977/78 z. B. mit den Hauswirtschaftlichen Berufsfachschulen verfahren; seitdem sind sie jedoch statistisch wieder getrennt ausgewiesen.

- [6] Die Zahl der Schüler im Berufsvorbereitungsjahr in Nordrhein-Westfalen lag 1978/79 mit 25.609 weit über der der BGJ-Schüler und hat auch in 1979/80 stärker zugenommen.
- [7] Vgl. Der Senator für Schulwesen (Hrsg.): Berufsfeldbezogene Oberstufenzentren 1979/80. Berlin 1979.
- [8] Vgl. Mollwo, I.: Der Übergang der Absolventen eines Berufsgrundbildungsjahrs in eine weitere Berufsausbildung bzw. in die Erwerbstätigkeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Stuttgart: Kohlhammer, 13. Jg. (1980), Heft 2, S. 242–254.
- [9] Vgl. Schulabgänger und betriebliche Berufsausbildung. MatAB 9/1979.
- [10] Vgl. Pressemitteilung der Ständigen Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder in der Bundesrepublik Deutschland vom 21.04.1980.
- [11] Verordnung über die Anrechnung des Besuchs eines schulischen Berufsgrundbildungsjahrs und einer einjährigen Berufsfachschule auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes ... vom 20.06.1980. In: BGBl. I, 1980, Nr. 31, S. 738–741;
- [12] Verordnung über die Anrechnung des Besuchs eines schulischen Berufsgrundbildungsjahrs und einer einjährigen Berufsfachschule auf die Ausbildungszeit im Ausbildungsbereich Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin ... vom 02.07.1980. In: BGBl. I, 1980, Nr. 34, S. 827.
- [13] Vgl. hierzu Lemke, I. G.; Schmidt-Hackenberg, B.: Zum Ausbau des Berufsgrundbildungsjahrs als verbindlichem ersten Ausbildungsjahr. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 9. Jg. (1980), Heft 4, S. 1–5.
- [14] Vgl. den Beschuß der 12. Ordentlichen Jugendkonferenz der IG Metall im April d. J. in Frankfurt, der sich gegen ein schulisches Berufsgrundbildungsjahr ausspricht (s. u. a. Frankfurter Rundschau, Nr. 99, vom 28.04.1980).
- [15] Industriegewerkschaft Metall, Abteilung Berufsbildung: Schulisches Berufsgrundbildungsjahr. Ziele, Praxis, Konsequenzen. Frankfurt, den 21. April 1980.
- [16] Zum Zielsystem der Berufsgrundbildung vgl. Römer, S.: Die Anwendung moderner Problemlösungsverfahren für die Planung der curricularen Rahmenbedingungen beruflicher Grundbildung. Hannover: Schroedel 1975, S. 36 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 32); vgl. auch Pampus, K., Weissker, D.: Berufsgrundbildung. In: Schlüsselwörter zur Berufsbildung, hrsg. vom Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung. Weinheim, Basel: Beltz 1977, S. 145–149.
- [17] Industriegewerkschaft Metall: a. a. O., S. 4 und 9.
- [18] Vgl. u. a. Apel, H.: Berufsgrundbildungsjahr, Anspruch und Realität der Berufsbildungsreform in Niedersachsen. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 1980, Nr. 7, S. 231.

## Mädchen in gewerblich-technischen Berufen – Erfahrungsaustausch der betrieblichen Ausbilder im BIBB

70 Ausbildungsleiter und Ausbilder aus allen Teilen der Bundesrepublik trafen in der ersten Novemberwoche 1980 zu einem Erfahrungsaustausch im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin zusammen.

Diese Ausbilder repräsentieren 25 Modellversuche des Bundes zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen, in denen z. Z. 1000 junge Frauen in über 50 Berufen, die bisher fast ausschließlich von Männern besetzt waren, ausgebildet werden.

Über den Erfahrungsaustausch wird demnächst in der BWP berichtet.

Peter-Werner Klos

## Forderungen zur beruflichen Integration lernbehinderter und lerngestörter Jugendlicher

**Von den gegenwärtigen Engpaßbedingungen im Ausbildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt sind lerngestörte und lernbehinderte Jugendliche besonders betroffen:** Sie haben im Vergleich zu anderen Schulabgängern wesentlich geringere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, brechen häufiger eine Ausbildung ab und sind unter den Arbeitslosen überrepräsentiert. Unter bildungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gesichtspunkten kommt es deshalb vor allem darauf an, die verschiedenen berufsvorbereitenden und berufsbildenden Maßnahmen zielgruppengerecht entsprechend den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen dieser Schulabgänger zu verbessern und aufeinander abzustimmen, vorrangig mit dem Ziel, möglichst viele Jugendliche zum Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsbereich zu führen [1].

### Ausbildungs- und Berufsstartprobleme lernbeeinträchtigter Jugendlicher

Unabhängig vom Ursachengeflecht mit seinen sozioökonomischen, soziokulturellen und/oder somatischen Grundmerkmalen sind unter Lernbehinderungen schwere, andauernde und umfangreiche Beeinträchtigungen zu verstehen, die zu wesentlichen Funktionsausfällen in den existenzwichtigen sozialen Bereichen wie Erziehung, Schulbildung, Berufsbildung, Erwerbstätigkeit, Kommunikation und Freizeitgestaltung führen.

Unter Lernstörung fallen demgegenüber geringfügige, zeitweilig auftretende und/oder partielle Beeinträchtigungen, z. B. schwache Leistungen in mehreren oder unzureichende Leistungen in wenigen Lernbereichen, vorübergehende, kurzfristigere Beeinträchtigungen, die krankheits- oder psychisch bedingt sind.

Die Diskussion über die Zweckmäßigkeit bestimmter berufsvorbereitender und berufsbildender Maßnahmen ist nicht selten durch eine unzureichende Kenntnis der Situation lernbeeinträchtigter Schulabgänger gekennzeichnet. Um dieses Informationsdefizit abzubauen und die Ausgangsgrundlage für zu ergreifende Fördermaßnahmen deutlich zu machen, wurden Daten aus einer repräsentativen Befragung von über 3.500 Berufsschülern gesondert ausgewertet:

Bezogen auf die Gesamtheit der Berufsschüler ist danach mit einem Anteil von 3,4% lernbehinderter und 11,0% lerngestörter Jugendlicher zu rechnen. 50,1% der Berufsschüler wurden als Kontrollgruppe (Hauptschulabsolventen) in die Untersuchung einbezogen. Rund ein Drittel der lernbehinderten Berufsschüler kommt von der Sonderschule. Zwei Drittel haben die Hauptschule ohne Abschluß verlassen. Von den lerngestörten Jugendlichen sind 15% von der Sonderschule und 85% von der Hauptschule abgegangen.

Während von den Lernbehinderten 37% nach dem Verlassen der Schule eine berufliche Ausbildung beginnen wollten, streben 68% der lerngestörten und 81% der nicht-lernbeeinträchtigten Jugendlichen eine Berufsausbildung an. Auffällig ist, daß als Grund für eine unmittelbare Arbeitsaufnahme (ohne vorherige Ausbildung) schlechte schulische Voraussetzungen von lernbehinderten und lerngestörten Jugendlichen nicht häufiger angeführt werden als von der Kontrollgruppe der Hauptschulabsolventen. Noch überraschender ist das Ergebnis, daß „keine Lust zur Schule“ mehr als doppelt so häufig von nicht lernbeeinträchtigten Berufsschülern (mit Hauptschulabschluß) als von lern-

behinderten oder lerngestörten Jugendlichen als Grund für die sofortige Arbeitsaufnahme genannt wird. Die oft zitierte „Schulmüdigkeit“ lernbeeinträchtigter Jugendlicher muß deshalb – so weit sie zur Begründung von Bildungs- und Ausbildungsunwilligkeit herangezogen wird – angezweifelt werden.

Nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule nahmen 18% der lernbehinderten und 50% der lerngestörten Jugendlichen eine Ausbildung auf (Kontrollgruppe: 76%). Hierzu kommen jeweils 2% BGJ-Teilnehmer (Kontrollgruppe: 3%).

Etwa jeder zweite Lernbehinderte und jeder dritte Lerngestörte mündete unmittelbar – ohne vorherige Berufsqualifizierung – in ein Arbeitsverhältnis ein (Kontrollgruppe: 12%). Dabei liegt der Anteil derjenigen, die kein reguläres Beschäftigungsverhältnis eingingen, sondern zu Hause arbeiteten, bei lernbehinderten Jugendlichen mit 11% deutlich über den entsprechenden Anteilen der beiden anderen Gruppen (6% bzw. 5%).

Ein Drittel der Lernbehinderten war unmittelbar nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule arbeitslos. Bei lerngestörten Jugendlichen lag der Arbeitslosenanteil bei 15%. Von den Berufsschülern mit Hauptschulabschluß waren 9% ohne Arbeit oder Ausbildung.

Die extrem ungünstigen Ausbildungs- und Beschäftigungschancen – insbesondere lernbehinderter Jugendlicher – werden noch deutlicher, wenn die Nachfragequoten mit den tatsächlichen Übergangsquoten verglichen werden: Jeder zweite Lernbehinderte, der einen Ausbildungsplatz suchte, konnte seinen Wunsch im Anschluß an die Schulzeit nicht verwirklichen. Bei den geringlernbeeinträchtigten Berufsschülern mußte jeder vierte, bei der Kontrollgruppe jeder 17. auf eine Ausbildung verzichten.

Auf die besonderen Ausbildungs- und Berufsstartprobleme lernbeeinträchtigter Jugendlicher weist auch der hohe Anteil derjenigen Berufsschüler hin, die zunächst eine Ausbildung beginnen, diese dann aber nicht zu Ende führen: Die Abbrecherquote ist bei lernbehinderten Auszubildenden mit 41% dreieinhalbmal so hoch wie bei lerngestörten Auszubildenden (12%) und fast sechsmal so hoch wie bei Auszubildenden mit Hauptschulabschluß (7%).

### Ursachen der Benachteiligung

Es wäre in zweifacher Weise eine unzulässige Vereinfachung, würden die Ursachen der Ausbildungs- und Berufsstartprobleme lernbeeinträchtigter Schulabgänger allein in den persönlichkeitsbezogenen „Defiziten“ dieser Jugendlichen gesucht werden. Langjährige Erfahrungen aus der betrieblichen Ausbildungspraxis und die Ergebnisse ausbildungsbefähigender Maßnahmen zeigen, daß selbst Jugendliche mit extremen Lernschwierigkeiten und -beeinträchtigungen bei entsprechender Förderung fähig sind, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsbereich aufzunehmen und erfolgreich abzuschließen. Die durch die Befragungsergebnisse dokumentierten nachteiligen Folgen für lernbehinderte und lerngestörte Jugendliche ergeben sich erst im Zusammenhang mit der relativen Verknappung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze.

Zum anderen sind die individuellen „Defizite“ dieser Jugendlichen nicht im strengen Sinne Ursachen der Benachteiligungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, sondern selbst wieder auf andere Faktoren, vor allem auf die für lernbeeinträchtigte

Berufsschüler vergleichsweise ungünstigeren Verhältnisse in der Familie zurückzuführen.

Nach den Untersuchungsergebnissen sind bei 36 % der lernbehinderten Jugendlichen die Eltern geschieden, getrennt lebend oder ein Elternteil verstorben. 14 % der gering-lernbeeinträchtigten Berufsschüler kommen ebenfalls aus unvollständigen Familien (Kontrollgruppe = 13 %).

Die Eltern und Geschwister lernbehinderter und lerngestörter Jugendlicher weisen hinsichtlich des Schulabschlusses und der Berufsausbildung in der Regel eine geringere Qualifikation auf als die der übrigen Befragten. Damit im Zusammenhang zu sehen sind die Angaben zur Arbeitslosigkeit von Familienmitgliedern: Bei Lernbehinderten liegt der Anteil mit 21 % mehr als dreimal und bei Lerngestörten mit 12 % zweimal so hoch wie in den Familien der Kontrollgruppe (6 %). Besonders für lernbehinderte Jugendliche ist Arbeitslosigkeit ein Familienschicksal.

Die ungünstigeren familiären Sozialisationsbedingungen lernbeeinträchtigter Jugendlicher spiegeln sich im zentralen Merkmal „Schichtzugehörigkeit“ wider: 80 % der lernbehinderten und 74 % der lerngestörten Berufsschüler stammen aus der Unterschicht [2] (Kontrollgruppe = 55 %), wobei die soziale Herkunft deutlichen Einfluß auf den Erziehungsstil ausübt. So sind die Eltern lernbeeinträchtigter Jugendlicher bei Meinungsverschiedenheiten seltener zur Diskussion bereit als die Eltern der übrigen Befragten. Sie reagieren gleichgültiger auf Leistungen oder Mißerfolge und bemühen sich insgesamt weniger um eine Erziehung ihrer Kinder zur Selbständigkeit.

Die Angaben zur Familiensituation und sozialen Herkunft zeigen, daß der überwiegende Teil der Beeinträchtigungen „soziales Erbe teil“ ist. Lernbeeinträchtigte Jugendliche wachsen unter Bedingungen auf, die einen ungünstigen oder zumindest nicht förderlichen Einfluß auf das Lernvermögen haben. Auch im Bereich der beruflichen Bildung muß zum Abbau von Lernstörungen und -behinderungen beigetragen werden. Notwendig sind in diesem Zusammenhang vor allem sozialpädagogisch orientierte Fördermaßnahmen, die die individuellen Bedingungen des Jugendlichen und seiner Eltern stärker berücksichtigen.

Bund und Länder, die Bildungseinrichtungen und deren Organisationen haben sich in den vergangenen Jahren auf unterschiedliche Weise um die Förderung lernbeeinträchtigter Jugendlicher bemüht. Aufgrund der dabei gewonnenen Erfahrungen und der Untersuchungsergebnisse über berufsvorbereitende und berufsbildende Maßnahmen sind schwerpunktmäßig die nachfolgend beschriebenen Ansätze weiterzuentwickeln:

#### **Verbesserung der Berufswahlvorbereitung in der allgemeinbildenden Schule**

Die Zahl lernbeeinträchtigter Jugendlicher könnte geringer sein, wenn Lernschwierigkeiten und deren Ursachen frühzeitig erkannt und durch gezielte Maßnahmen rechtzeitig behoben werden könnten. Dementsprechend sind bereits in den Grundschulen und in den weiterführenden allgemeinbildenden Schulen Fördermaßnahmen für diese Jugendlichen anzubieten.

Die Berufswahlvorbereitung durch Arbeitslehre, Betriebserkundungen und -praktika sowie durch Beratung von Schülern und Eltern ist heute in den Schulen noch weitgehend unbefriedigend und in den einzelnen Ländern unterschiedlich entwickelt. Hier sind verstärkte und koordinierte Anstrengungen nötig, um die Berufsorientierung und -vorbereitung lernbeeinträchtigter Jugendlicher zu erleichtern.

Voraussetzung dafür ist ein entsprechend ausgebildetes Fachpersonal in ausreichender Zahl und ein Ausbau der Schulsozialarbeit.

#### **Ausbau der Berufsberatung**

Die personellen Engpässe in der Berufsberatung der Arbeitsämter – dies gilt auch für die Bildungsberatung der Länder und Kommunen und die Ausbildungsberatung der Kammern – konn-

ten in den letzten Jahren nur zum Teil beseitigt werden. Hier ist sowohl quantitativ als auch qualitativ ein weiterer Ausbau dringend erforderlich, wobei der Schwerpunkt bei der aktiven Beratung liegen sollte und gruppendifferentielle Ansätze (Beratung in kleinen Gruppen zum Abbau sozialisationsbedingter Schwierigkeiten) einzubeziehen sind.

Die Personalkapazität der Beratungsdienste ist vor allem deswegen aufzustocken, weil bei lernbeeinträchtigten Jugendlichen – neben der allgemeinen Beratungs- und Vermittlungstätigkeit – zusätzlich die Aufgabe zu erfüllen ist, durch geeignete Diagnoseverfahren die Art und den Grad der Beeinträchtigung festzustellen, um gezielte Fördermaßnahmen rechtzeitig vorschlagen und einsetzen zu können. Da verhindert werden muß, daß Jugendliche mit nur teilweisen, zeitweilig auftretenden Lern- und Leistungsausfällen oder Abgänger der Sonderschule für Lernbehinderte und Hauptschulabrecher pauschal in Sonderformen der Berufsausbildung (und Berufsvorbereitung) abgedrängt werden, wird folgendes – auf den jeweiligen Einzelfall ausgerichtetes – Diagnoseverfahren vorgeschlagen:

- Schülerbeurteilung durch den Lehrer, evtl. zusätzlich durch Erziehungsperson;
- berufliche Beratung durch die Arbeitsämter;
- bringt die berufliche Beratung keine hinreichende Klärung, werden die Fachdienste der Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere der psychologische Dienst, eingeschaltet. Die Einschaltung muß erfolgen, wenn eine Berufsausbildung in einem anderen als anerkannten Ausbildungsberuf erwogen wird;
- reichen diese Beobachtungsschritte nicht aus, werden in dafür geeigneten Einrichtungen (z. B. in Berufsbildungswerken) Berufspädagogen, Psychologen u. a. Fachkräfte der Rehabilitation eingeschaltet. Dieses Verfahren soll mit der Schulentlassung abgewickelt sein;
- bei besonderen Problemfällen sind Maßnahmen der Berufsfundung und Arbeitserprobung oder andere berufsvorbereitende Maßnahmen durchzuführen.

Die Feststellung von Art und Grad der Lernbeeinträchtigung und die Entscheidung über die Zuweisung in bestimmte Maßnahmen der Berufsvorbereitung und -ausbildung hat immer vom jeweiligen konkreten Einzelfall auszugehen und neben der unmittelbaren Persönlichkeitsstruktur des Jugendlichen auf der einen Seite die möglichen Ursachen von Lernbeeinträchtigungen (z. B. familiäre Belastungssituationen, soziokulturelle Benachteiligungen, sensorische Beeinträchtigungen) und auf der anderen Seite die Lernanforderungen alternativer berufsvorbereitender Maßnahmen, Ausbildungsgänge und Lernorte zu berücksichtigen.

Da Lernbeeinträchtigungen sich im Zeitablauf ändern können, ist es nötig, zu einer kontinuierlichen Beurteilung zu kommen. Die einmalige Einstufung z. B. als Lernbehinderter, etwa bei der Überweisung in die Sonderschule für Lernbehinderte, bedeutet noch lange nicht, daß diese Diagnose gültig bleibt. Mindestens beim Verlassen der allgemeinbildenden Schule ist eine erneute Feststellung von Art und Grad der Lernbeeinträchtigung erforderlich, da zu diesem Zeitpunkt tiefgreifende Entscheidungen über den folgenden Ausbildungs- und Berufsverlauf gefällt werden. Grundsätzlich ist bei jeder Diagnose und Zuweisungsentscheidung neben der jeweiligen Beeinträchtigung (Negativabgrenzung von Leistungsmängeln) auch das vorhandene Lernpotential (Positivabgrenzung der Leistungsfähigkeit) zur Beurteilung und als Auswahlkriterium für alle pädagogischen und sozialen Hilfen heranzuziehen.

#### **Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen durch berufsvorbereitende Maßnahmen**

Der direkte Übergang lernbeeinträchtigter Schulabgänger in Ausbildungsverhältnisse wird – selbst unter der Voraussetzung einer

ab Mitte der 80er Jahre zu erwartenden Entspannung der Ausbildungsplatzsituation – nicht in allen Fällen möglich sein. Vor allem für Lernbehinderte, aber auch für einen Teil der Jugendlichen mit Lernstörungen sind weiterhin vorausgehende Fördermaßnahmen notwendig, die sie auf den Eintritt in eine berufliche Ausbildung vorbereiten.

Die von der Bundesanstalt für Arbeit mitfinanzierten Förderungs- und Eingliederungslehrgänge und die vollzeitschulischen Maßnahmen der Länder (Sonderformen des Berufsgrundbildungsjahres sowie vergleichbare vollzeitschulische Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung) erfüllen diese Aufgabe nur zum Teil, da sie auch Funktionen wahrnehmen, die dieser Zielsetzung nicht entsprechen: 19 % der Förderungslehrgänge, 65 % der Eingliederungslehrgänge und 27 % der vollzeitschulischen Maßnahmen sehen ihre Hauptaufgabe in der Vorbereitung der Jugendlichen auf eine Arbeitnehmertätigkeit (ohne vorherige Ausbildung). Daneben verfolgen jeweils 6 % der Förderungs- und Eingliederungslehrgänge und 38 % der vollzeitschulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen in der Hauptsache das Ziel, Arbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel bei nicht-beeinträchtigten Schulabgängern zu überbrücken.

Dieses Ergebnis zeigt, daß bei den Förderungs- und Eingliederungslehrgängen teilweise und bei den vollzeitschulischen Maßnahmen der Berufsvorbereitung überwiegend nicht die Qualifizierung, sondern der Entzug arbeits-/ausbildungloser Jugendlicher vom Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Vordergrund steht.

Gestützt wird dieses Ergebnis durch die Angaben zur Teilnehmerstruktur: Rund ein Viertel der Teilnehmer der Förderungs- und Eingliederungslehrgänge und mehr als die Hälfte der Teilnehmer der vollzeitschulischen Berufsvorbereitung werden von den Leitern der Einrichtungen als nicht-beeinträchtigt bezeichnet. Die eigentliche Aufgabe berufsvorbereitender Maßnahmen, beeinträchtigte („nicht-berufsreife“) Schulabgänger für eine Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme zu qualifizieren, wird damit offensichtlich unterlaufen.

Unter **quantitativen** Gesichtspunkten muß in diesem Zusammenhang die gegenwärtige Zahl berufsvorbereitender Maßnahmen für **beeinträchtigte** Jugendliche als **voll ausreichend** beurteilt werden, wenn die Kapazitäten, die heute in der „Berufsvorbereitung“ nicht-beeinträchtigter Schulabgänger gebunden sind, ebenfalls zweckentsprechend verwendet werden.

In **qualitativer** Hinsicht ergeben sich starke Abweichungen zwischen den einzelnen Maßnahmenarten: Gemessen am bildungspolitisch zentralen Ziel der Berufsvorbereitung, die Ausbildungschancen der Teilnehmer zu erhöhen, schneiden die Förderungslehrgänge wesentlich besser ab als die Eingliederungslehrgänge, die sich wiederum positiv von den vollzeitschulischen Maßnahmen abheben. Diese Wertung basiert nicht nur auf entsprechend unterschiedlichen Übergangsquoten der Teilnehmer in Ausbildungsvorhaben/Berufsfachschulen, sondern auch auf Niveauunterschiede z. B. im pädagogischen Konzept, in der Lerngruppenzusammenstellung und -größe, der ganz- oder halbtägigen Betreuung der Teilnehmer, den Vermittlungsbemühungen, dem Betriebspraktikaangebot, den Beurteilungsverfahren, der persönlichen Ausstattung, dem Freizeitangebot und der sozialpädagogischen Ausrichtung der Maßnahmen.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß der vollzeitschulische Bereich der Berufsvorbereitung noch nicht in der Lage ist, die Funktion der Förderungs- und Eingliederungslehrgänge zu übernehmen. Der Ausbau im schulischen Bereich (teilnehmerbezogene Steigerungsrate 1978 zu 1979 = 69 %) sollte deshalb nicht zu Lasten der berufsvorbereitenden Lehrgänge nach dem Arbeitsförderungsgesetz gehen.

Soweit bildungspolitische Entscheidungsspielräume und Einflußmöglichkeiten bestehen – z. B. bei der Vergabe finanzieller Fördermittel oder der Einrichtung von Modellversuchen –, ist verstärktes Gewicht auf die Einhaltung bestimmter Qualitäts-

merkmale zu legen. Als „erfolgversprechend“ müssen dabei aufgrund der Untersuchungsergebnisse folgende Kriterien gewertet werden:

- Lernort: Einzelbetriebliche, überbetriebliche oder sonstige nicht-schulische Einrichtung
- längerer Erfahrungszeitraum des Maßnahmeträgers
- Hauptziel: Vorbereitung auf eine Ausbildung
- Möglichkeit zum Nachholen des Hauptschulabschlusses
- Durchführung psychologisch-medizinischer Eingangsuntersuchungen
- Zusammenstellung der Teilnehmerklassen nach gruppendifferenziellen Gesichtspunkten oder Vorschlägen des Arbeitsamtes
- kleine Lerngruppen (11 bis 20 Teilnehmer)
- ganztägige Betreuung der Teilnehmer (angeschlossenes Internat)
- mehr fachtheoretische Unterweisung, dafür weniger allgemeinbildender Unterricht
- Unterscheidung zwischen Motivations-/Berufsfindungsphase und Neigungs-/Vertiefungsphase
- Berufsfelder: Bautechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung, Holztechnik, Wirtschaft und Verwaltung, Metalltechnik
- Wahlmöglichkeiten neben Pflichtfächern
- freie Arbeitsgemeinschaften
- Betriebspraktika für Teilnehmer
- kontinuierliche Leistungsbeurteilung (nicht nur über traditionelle Benotungsverfahren)
- Berechtigungen: Abschlußzeugnisse aufgrund einer Prüfung, keine Abgeltung der Berufsschulpflicht, Anrechenbarkeit auf nachfolgende Ausbildungszeit
- Vermittlungskontakte zu Ausbildungsbetrieben/Arbeitgebern, möglichst mit Garantie, die Teilnehmer in Ausbildungsverhältnisse zu übernehmen
- Nachbetreuung der Absolventen
- Lehrpersonal: hoher Anteil ganztags Beschäftigter, geringe Fluktuation, hoher Anteil Sonderpädagogen bzw. entsprechender Zusatzqualifikationen
- begleitende Dienste: Ausstattung mit Ärzten, Psychologen, Sozialarbeiterinnen u. a.
- ausreichendes Angebot an integrierten und ergänzenden sozialpädagogischen Maßnahmen
- räumliche Ausstattung auch mit Freizeiteinrichtungen, Bibliothek, Kantine und Aufenthaltsräumen.

Akzeptiert man die Aussage (und die Untersuchungsergebnisse, die diese Aussage belegen), daß die bisherigen berufsvorbereitenden Maßnahmen – vor allem im vollzeitschulischen Bereich – von dem zentralen Problem der Kapazitätsbewältigung der zahlenmäßig starken Schulentlassjahrgänge geprägt wurden und insofern Fragen der „optimalen“ pädagogischen und institutio-nell-organisatorischen Gestaltung und Ausstattung gegenüber arbeitsmarktpolitischen Drucksituationen in den Hintergrund traten, so kann in der sich abzeichnenden Umkehrung der demo-grafischen Entwicklung (weniger Schulabgänger und -absolventen) die Chance gesehen werden, das qualitative Niveau berufsvorbereitender Maßnahmen im Interesse der beruflichen Integration (lern)beeinträchtigter Jugendlicher anzuheben.

#### Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze und qualitative Verbesserungen im Bereich der Berufsausbildung für Lernbeeinträchtigte

Kurzfristig sind mehr Ausbildungsplätze bereitzustellen, um den Selektionsdruck, unter dem lernbeeinträchtigte Jugendliche stehen, zu mindern.

Die Ausweitung des Angebots sollte sich dabei auch bei Lernbehinderten auf Regelausbildungsgänge beziehen und nicht auf

Sonderformen der Berufsausbildung (nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO), die in der Regel – nicht zuletzt wegen der kurzen Ausbildungszeiten – unter dem Niveau der bundeseinheitlich geregelten, anerkannten Ausbildungsberufe liegen.

Zur Steigerung der Qualität der Berufsausbildung – speziell zur Verringerung der immer noch hohen Abbrecherquoten – ist eine verstärkte sozialpädagogische Orientierung in der Ausbildung erforderlich. Sie sollte bereits vor Beginn der Ausbildung einsetzen, und zwar in Form einer intensiven Beratung sowohl der Jugendlichen im Hinblick auf die Wahl eines geeigneten Ausbildungsberufs als auch der Betriebe zwecks Vorbereitung auf die mit der Ausbildung dieser Jugendlichen verbundenen besonderen Anforderungen.

Mit dieser Zielsetzung ist die Ausbilderqualifizierung und die Entwicklung geeigneter Curricula voranzutreiben: Den Ausbildern als den unmittelbaren und ständigen Bezugspersonen der Jugendlichen kommt gerade bei der Ausbildung lerngestörter und lernbehinderter Jugendlicher besondere Bedeutung zu. Sie werden hier mit einer Aufgabe konfrontiert, auf die sie i. d. R. nicht vorbereitet sind. Um die Ausbilderqualifizierung zu verbessern, sind Modellversuche und Forschungsvorhaben eingeleitet worden, die auf die Entwicklung geeigneter Lehrgänge zu einer entsprechenden Vorbereitung der Ausbilder gerichtet sind (bis zu deren Abschluß werden allerdings weiterhin ad-hoc-Maßnahmen in Form verschiedener Schulungskurse erforderlich sein). Eine wesentliche Hilfe für die Ausbilder – und damit auch für die Auszubildenden – wird ferner von der Bereitstellung von Lehr- und Lernmitteln sowie methodischen Grundlagen erwartet, die den besonderen Anforderungen der Ausbildung von Jugendlichen mit Lern- und Sozialisationsdefiziten entsprechen.

Eine abschließende Bewertung der Politik zur Ausbildung lernbeeinträchtigter Jugendlicher ist kaum leistbar. Hinsichtlich der Ausbildung Lernbehinderter bleibt aber festzustellen, daß alle bisherigen Initiativen fast ausnahmslos darauf reduziert sind, Sonderausbildungsgänge für (Lern)behinderte einheitlicher zu regeln. Dabei wird kaum gefragt, wie weit diese Strategie noch der Zielsetzung entspricht, den betroffenen Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu vermitteln und sie gleichwertig zu integrieren. Das im Vergleich zu den „Normalausbildungsgängen“ niedrigere Qualitätsniveau der Sonderausbildungsgänge läßt vermuten, daß weniger der Integrations- und Qualifizierungsaspekt im Vordergrund stehen. Die geplante Vereinheitlichung der Regelungen könnte zu einer Aufwertung der Sonderausbildungsgänge führen und damit die zweite Ebene von Berufsbildung unterhalb der anerkannten Ausbildungsberufe noch mehr zementieren. Dies würde sicher den Ruf der Arbeitgeber nach einer Form der Differenzierung der beruflichen Bildung entgegenkommen, die mit der Aufteilung in Lehr- und Anlernberufe vergleichbar ist, die vor Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969 galt und mit diesem Gesetz eigentlich beseitigt werden sollte [3]. Der Versuch, Sonderausbildungsgänge zu regeln, kann insofern – trotz positiver Nebeneffekte wie der Vereinheitlichung vergleichbarer Ausbildungsgänge nach § 48 BBiG und § 42b HwO und der eindeutigeren Bestimmung des Personenkreises – als Tendenz gewertet werden, diese angeblich notwendige Differenzierung im Beschäftigungssystem soweit wie möglich bereits im Berufsbildungssystem anzulegen und so die „Eingleichigkeit“ vor „Sonderschule“, „Sonderausbildung“ und Angelehrtentätigkeit einschließlich aller negativen Auswirkungen auf die Betroffenen (Stigma des „Behinderten“) zu verfestigen. Dem könnte entgegengehalten werden, daß Sonderausbildungsgänge die „Durchlässigkeit“ zum normalen Berufsausbildungssystem offenlassen und immer noch besser sind als ein Verzicht auf Ausbildung.

Das erstgenannte Argument bietet zwar einen Ansatzpunkt, das Integrations- und Qualifikationsziel „offiziell“ beizubehalten, konkret wurde allerdings bisher wenig getan, um „Sonderausgebildeten“ den Übergang in eine Regelausbildung zu ermöglichen. Selbst im Berufsbildungsbericht 1979 des Bundesministers für

Bildung und Wissenschaft steht nur die vage Forderung, daß nach Abschluß einer Ausbildung gemäß § 48 BBiG bzw. § 42b HwO durch Fortbildung und Umschulung „gegebenenfalls“ die „prinzipielle Möglichkeit“ gegeben werden soll, den Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erlangen.

Das zweite Argument ist nicht widerlegbar, jedenfalls so lange, wie die gegenwärtigen Ausbildungsbedingungen als unveränderbar hingenommen werden. Hier hätten Überlegungen anzusetzen, ob sich nicht auch diejenigen (Lern)behinderten, die jetzt Sonderausbildungsgänge durchlaufen, in Regelausbildungsgängen voll – d. h. vergleichbar wie nichtbeeinträchtigte Jugendliche – qualifizieren können. Die Ausbildung müßte (ohne Lernzielreduzierung) in diesem Fall sicher mehr auf die Bedürfnisse und Lernvoraussetzungen der Betroffenen eingehen. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen erlauben durchaus entsprechende „Anpassungsleistungen“ des Berufsbildungssystems (Prüfungserleichterungen, Verlängerung der individuellen Ausbildungszeit u. a.). Darüber hinaus könnte durch die Entwicklung spezieller Curricula und durch eine verstärkte sozialpädagogische Orientierung der Ausbildung ein Beitrag zur Integration Lernbehinderter (das gilt auch für geringer oder anders beeinträchtigte Jugendliche) geleistet werden.

Diese Integrationsstrategie sollte absoluten Vorrang erhalten. Das heißt, es sind zuerst – in Umkehrung der heutigen Tendenz – alle Anstrengungen zur Integration (Lern)behinderter in „normale“ Ausbildungsgänge zu unternehmen, bevor Sonderausbildungsgänge, die sich dann vielleicht als überflüssig erweisen, festgeschrieben werden. Da bisher – trotz hoher Zuwachsrate – nur etwas mehr als 2.000 Behinderte eine Sonderausbildung durchlaufen und ab Mitte der 80er Jahre die geburten schwachen Jahrgänge in die Berufsausbildung eintreten, ist der Zeitpunkt für eine „Tendenzwende“ – für eine Rückbestimmung auf das Qualifizierungs- und Integrationsziel – noch nicht überschritten. Eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Berufssituation lernbeeinträchtigter Jugendlicher verlangt nicht nur ein nach den Lernvoraussetzungen und -bedürfnissen differenziertes, aber durchlässiges System der Förderung, sondern auch ein aufeinander abgestimmtes Handeln, das

- bereits in der allgemeinbildenden Schule als sozialpädagogische Förderung allgemeiner und berufsbedeutsamer Persönlichkeitsmerkmale sowie als Berufsorientierung einsetzt (Schulsozialarbeit),
- über ein sozialpädagogisch orientiertes Vorbereitungsjahr die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung vermittelt und
- über eine gleichfalls sozialpädagogisch strukturierte Ausbildung zu einer dauerhaften beruflichen und sozialen Integration führt.

#### Anmerkungen

[1] Der vorliegende Bericht enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse eines Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den Berufsstartproblemen, zur sozialen Herkunft und zu den Maßnahmen der beruflichen Integration lernbehinderter und lerngestörter Jugendlicher (Fp 1.023). Die ausführlichen Untersuchungsergebnisse werden unter dem Titel „Berufsschüler ohne Berufschance?“ in den „Schriften zur Berufsbildungsforschung“, Bd. 60, veröffentlicht (Autoren: Peter-Werner Klos, Horst Stenger).

[2] Für die Ermittlung der Schichtzugehörigkeit wurde das Schichtmodell von Kleining/Moore herangezogen, das von der sozialen Selbsteinstufung der Befragten ausgeht und sich bei der Messung sozialer Schichten allgemein bewährt hat; vgl.: Kleining, G., Moore, H.: Soziale Selbsteinstufung. Ein Instrument zur Messung sozialer Schichten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Bd. 30, 1968, Heft 3.

[3] Neuerdings sind sogar Bestrebungen zu beobachten, eine dritte „Ausbildungs“-Ebene unterhalb der anerkannten Ausbildungsberufe und unterhalb der 48er-Regelungen einzurichten (entsprechende Anfragen wurden an den Ausschuß für Fragen Behinderter des Bundesinstituts für Berufsbildung gerichtet).

Laszlo Alex

## Beruflicher Bildungsweg eines Schuljahrganges

Die folgende Berechnung hat zum Ziel, den beruflichen Bildungsgang eines Schuljahrs darzustellen. Die statistischen Grundlagen hierfür sind sehr lückenhaft, die Berechnung muß sich daher auf eine Vielzahl von Annahmen und deren Plausibilitätskontrolle stützen.

Im ersten Teil werden die Einmündungen der Übergänger und Abgänger aus der Sekundarstufe I 1979 dargestellt und die hierfür notwendigen Annahmen und Berechnungen erläutert. Im zweiten Teil wird der weitere Bildungsgang dieses Jahrganges aufgrund der Ausbildungsverhältnisse 1979 ermittelt.

### Übergänge und Abgänge aus der Sekundarstufe I 1979

Die Unterscheidung zwischen Übergang und Abgang bezieht sich auf den Wechsel der Schulform. Beim Übergang findet eine Bewegung zwischen den Klassen innerhalb der gleichen Schulform z. B. zwischen Klassenstufen 10 und 11 des Gymnasiums statt, der Abgang bezeichnet dagegen das Verlassen der Schulform. Die Berücksichtigung der Übergänge ist erforderlich, um den Bildungsgang eines vollen Schuljahrganges (Altersjahrganges) darzustellen.

Tabelle 1: Übergänge und Abgänge aus der Sekundarstufe I 1979

1. Gymnasiale Oberstufe	234.000
(Klasse 11, Übergänge aus der Klasse 10 von Gymnasien, Realschulen, Gesamtschulen) *)	
2. Berufsgrundbildungsjahr (schulisch)	57.000
3. Berufsvorbereitungsjahr	50.000
4. Berufsfachschule, 1. Schuljahrgang	171.000
5. Sonstige Ausbildung hier: Fachoberschule, Fachgymnasium	49.000
6. Förderlehrgänge der Bundesanstalt für Arbeit	15.000
7. Arbeit/Berufsschule	13.000
8. Duale Ausbildung	459.000
9. Insgesamt	1.048.000
davon Schulabgänger aus dem Sekundarbereich I:	840.000

\*) Darunter 26.000 Zugänge aus der Realschule

Die einzelnen Positionen beruhen auf folgenden Angaben bzw. Annahmen:

Zu 1) In der 11. Klasse der gymnasialen Oberstufe einschließlich Gesamtschule befanden sich 1978 213.000 Schüler.

Für die Schätzung 1979 sind die Schülerzahlen in der 10. Klasse 1978 verwendet worden (544.500). Der Anteil der Übergänger von der 10. Klasse 1978 in die 11. Klasse 1979 ist mit 43% angenommen. Dies entspricht dem leichten Anstieg der Vorjahre (1977/41%, 1978: 42%).

- Zu 2) Quelle: Kultusministerkonferenz der Länder.
- Zu 3) Quelle: Kultusministerkonferenz der Länder. Die Gesamtzahl der Schüler aus BGJ und BVJ ist identisch mit der entsprechenden Zahl des Statistischen Bundesamtes. In: Berufliches Schulwesen 1979.
- Zu 4) Die Ermittlung der Übergänge aus allgemeinbildenden Schulen in Berufsfachschulen (BFS) bedarf einer Reihe von Berechnungen. Zum Beginn steht die „Bereinigung“ der schulstatistischen [1] Angaben. Die Bereinigung betraf den Abzug von Schülern im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und dergleichen, die bei manchen Länderangaben unter Berufsfachschülern erfaßt werden.

Die Tabelle 2 enthält die bereinigten Werte für 1976 bis 1979 (gerundet):

Der rechnerisch ermittelte Abgang durch Bildung von Differenzen von aufeinanderfolgenden Schuljahrgängen in aufeinanderfolgenden Schuljahren (z. B. Schüler 1978, 2. Schuljahrgang abzüglich Schüler 1977 1. Schuljahrgang) liegt erheblich höher (1976/77 um 27.700; 1977/78 um 28.800 und 1978/79 um 38.700) als die entsprechenden Schulabgängerzahlen in der Schulstatistik. Eine Erklärung für diese Differenzen liegt darin, daß von dem rechnerisch ermittelten Abgang ein nicht unerheblicher Teil im Berufsfachschulsystem verbleibt und einen neuen Ausbildungsgang beginnt. Dies wird durch eine Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei Abgängern von Berufsfachschulen im Herbst 1979 bestätigt. 33% von den Abgängern aus dem 1. Schuljahr im Sommer 1979 befanden sich zum Befragungszeitpunkt wieder in einer Schule, davon etwa drei Viertel (oder 25% der Abgänger) in einer Berufsfachschule [2]. Dieser Anteil (25%) wird auch für die folgende Berechnung zugrundegelegt.

Für die Ermittlung des Zugangs aus allgemeinbildenden Schulen sind noch Angaben über den Zugang von Absolventen des Berufsgrundbildungsjahrs und des Berufsvorbereitungsjahrs in Berufsfachschulen erforderlich. Nach der Schülerbefragung der Länder 1979 strebten 5% der BVJ-Absolventen und 11% der BGJ-Absolventen den Besuch

Tabelle 2: Schüler in Berufsfachschulen

Schuljahr	insgesamt	1. Schuljahrgang	2. Schuljahrgang	3. Schuljahrgang	rechner. Abgang	Abgänger lt. Schulstatistik
1976 Abgang *)	272.700	164.700 67.300	97.000 87.000	11.000 11.000	165.300	138.100
1977 Abgang *)	288.800	181.400 76.800	97.400 87.900	10.000 10.000	174.700	149.100
1978 Abgang *)	316.100	202.000 92.800	104.600 95.400	9.500 9.500	197.700	159.000
1979	333.900	215.400	109.200	9.200		

\*) Während und am Ende des Schuljahres

einer beruflichen Vollzeitschule an. Nach der BIBB-Befragung im Oktober 1979 [3] befanden sich aber 27% der Abgänger aus dem Berufsgrundbildungsjahr in einer Berufsfachschule. Die korrespondierende Angabe für die Abgänger aus dem Berufsvorbereitungsjahr ist aus einer neuen Erhebung des Bundesinstitutes entnommen: Von den Abgängern aus dem Berufsvorbereitungsjahr 1980 waren im Herbst 1980 etwa 20% in beruflichen Vollzeitschulen. Unterstellt man, daß diese realisierten Übergangsquoten auch für die vergangenen Jahre galten, dann können die Zugänge aus BVJ/BGJ mit Hilfe der statistischen Bestandszahlen (Bestand im Vorjahr) berechnet werden. Für diese Zugänge wird, genauso wie für den „innerfachschulischen“ Übergang (d. h. für Schüler, die nach Absolvierung eines Ausbildungsganges in einer Berufsfachschule ihre Ausbildung mit Aufnahme eines neuen Ausbildungsganges fortsetzen), angenommen, daß sie statistisch unter den Schülern im 1. Schuljahrgang erfaßt sind.

Tabelle 3: Berufsfachschüler im 1. Schuljahrgang nach schulischer Herkunft

	1977	1978	1979
Berufsfachschüler im 1. Schuljahrgang,	181.000	202.000	215.000
davon			
Zugänge von BGJ/BVJ	11.000	15.000	21.000
Zugänge vom BFS	17.000	19.000	23.000
Zugänge aus allgemeinbildenden Schulen	153.000	168.000	171.000

- Zu 5) Die Angabe beruht zum einen auf der aus der Schulstatistik ermittelten Zahl der Schüler in Fachoberschulen und Fachgymnasien. Im Schuljahr 1978 befanden sich 45.100 Schüler im 1. Schuljahrgang in diesen Schulen. Zum anderen ist unterstellt, daß diese Zahl in gleichem Maße ansteigt, wie die Zahl der Absolventen mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluß zwischen 1978 und 1979 (+ 8%).
- Zu 6) Die Zahl beruht auf der Angabe der Bundesanstalt für Arbeit, bereinigt durch Schülerzahlen, die im Berufsvorbereitungsjahr bereits erfaßt sind.
- Zu 7) In der Schülerbefragung der Länder 1979 gaben 1,5% der Schulentlassenen aus der Sekundarstufe I an, daß sie im Anschluß an die Schule eine Arbeit aufnehmen wollen.
- Zu 8) Der Zugang von allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I in das duale System ist als Differenz zwischen der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsvorverträge 1979 (640.000) und der Zahl der Zugänge aus beruflichen Vollzeitschulen einschließlich aus den Förderlehrgängen der Bundesanstalt für Arbeit sowie der Zugänge von Hochschulberechtigten ermittelt worden. Dabei wurden, gestützt auf die Ergebnisse der BIBB-Befragung 1979 bei Abgängern aus Berufsfachschulen und aus dem Berufsgrundbildungsjahr und der Befragung 1980 bei Abgängern aus dem Berufsvorbereitungsjahr und den Förderlehrgängen der Bundesanstalt für Arbeit sowie der HIS-Erhebung 1978 bei Studienberechtigten des Jahrganges 1976, folgende Zugangsquoten angenommen:

Tabelle 4: „Zugangsquoten 1979“

Ab-gänger von	Von den Schulabgängern gehen . . % in	Berufs-fach-System	Berufs-grund-schule	Sonst. Aus-bildungs-jahr	Hoch-/Fach-hoch-schule	Arbeit/Berufs-los
BGJ	61	27	—	—	—	12
BVJ	30	20	—	—	—	50
BFS						
1. Schuljahrgang	55	25	—	8	—	12
BFS						
2. Schuljahrgang	62	—	—	28	—	10
BFS						
3. Schuljahrgang	24	—	—	43	—	33
Förder-lehrgang der BA	50	—	—	—	—	50
Sekundar-stufe I Hoch-/Fachhoch-schule	12	—	—	13 **)	75	—

\*) Fachschule, Beamtenanwärter-Ausbildung u. ä.

\*\*) Einschließlich Abiturientenausbildungsgänge der Wirtschaft

Die Abgängerzahlen 1979 ergeben sich

- aus der Zahl der Schüler im BGJ und BVJ sowie aus der Teilnehmerzahl an den Förderlehrgängen der Bundesanstalt für Arbeit 1978
  - aus der Zahl der Abgänger von Berufsfachschulen im Schuljahr 1978/79 (vgl. Tabelle 2)
  - aus der Zahl der Hochschulberechtigten 1979 [4]
- Der vollständige Rechengang ist in der Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5: Zugang zum dualen System 1979

Herkunft	Abgang in Tsd.	Zugangsquote in %	Zugang zum dualen System
BGJ	45,8	61	28.000
BVJ	44,8	30	13.500
BFS 1. Schuljahrgang	90,9	55	50.000
BFS 2. Schuljahrgang	95,2	62	59.000
BFS 3. Schuljahrgang	9,5	24	2.000
Förderlehrgänge der BA	15,0	50	7.500
Abgänger vom Sek.II (Hochschulberechtigte)	172,0	12	21.000
			181.000
Neuabschlüsse 1979			640.000
Differenz = Zugang von allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I			459.000

- Zu 9) Die Zahl 1.048.000 ist der Mittelwert der Wohnbevölkerung (Deutsche und Ausländer) in den Altersjahrgängen 15 bis unter 17 Jahren. Die Zahl der Schulabgänger aus

der Sekundarstufe I beruht auf Angaben des Statistischen Bundesamtes (Berufsbildungsbericht 1980).

#### Eine abschließende Bemerkung:

Die Zahl der Zugänge aus der Sekundarstufe I in das duale System um 459.000 dürfte etwas überhöht sein, wenn man berücksichtigt, daß auch Bewerber Ausbildungsplätze besetzen, die nicht aus den allgemein- und berufsbildenden Vollzeitschulen kommen, wie z. B. Junge Arbeiter.

**Wie ist der weitere Bildungsgang der Schulabgänger 1979, wenn für die Folgejahre die Ausbildungsverhältnisse des Jahres 1979 beibehalten werden?**

Den folgenden Berechnungen liegen, dieser Annahme zufolge, die in der Übersicht 4 ausgewiesenen Zugangsquoten zugrunde. Das rechnerische Ergebnis mit Hilfe der Zugangsquoten zeigt, wohin die „Schulanfänger“ in beruflichen Vollzeitschulen 1979 in Folgejahren gehen.

Da die Zugangsquoten für die Abgänger aus den jeweiligen Schulförmern gelten, müssen für die Berufsfachschüler die Abgänger (Abgangsquoten) gesondert ermittelt und festgelegt werden. Dies geschieht mit Hilfe der in der Tabelle 2 ausgewiesenen Schülerzahlen.

Von den Schülern aus dem 1. Schuljahrgang gehen etwa 55% [5] in den 2. Schuljahrgang und 45% gehen ab. (von den Abgängern geht aber ein Viertel nur in einen anderen Ausbildungsgang, siehe Tabelle 4). Von den Schülern des 2. Schuljahrganges gehen 8% in den 3. Schuljahrgang und 92% ab. Die Abgangsquote von dem 3. Schuljahrgang ist gleich 100%.

Beispiel: Schüler im 1. Schuljahrgang 1978 202.000  
davon gehen ab 92.800 = 45,9%  
gehen im 2. Schuljahrgang 1979 über 109.200 = 54,1%

Der ausführliche Rechengang für die Ermittlung des weiteren Bildungsganges von Schülern in berufliche Vollzeitschulen sei am Beispiel der BGJ-Schüler 1979 demonstriert.

Schüler im BGJ 1979 = 57.000	1980	1981	1982	1983
davon gehen in				
duales System 61% =	34.800	3.800	5.900	200
Berufsfachschulen 27% =	15.400	10.200	800	—
Sonst. Ausbildung —	—	600	2.600	300
Arbeit 12% =	6.800	800	900	300

Von den 15.400 Schülern im 1. Schuljahrgang an Berufsfachschulen gehen 45% (6.900) ab und 55% (8.500) weiter in den 2. Schuljahrgang der Berufsfachschulen. Von den Abgängern (siehe Tabelle 4) geht jedoch jeder Vierte (1.700) weiter in eine Berufsfachschule (um die Berechnung nicht zu komplizieren, werden diese 1.700 zu den Schülern im 2. Schuljahrgang gezählt), 55% (3.800) in das duale System, 8% (500 in Sonstige Ausbildung (wie z. B. Schule des Gesundheitswesens) und 12% (800) in Arbeit. Von den 10.200 Schülern im 2. Schuljahrgang an Berufsfachschulen gehen 92% (9.400) ab und 8% (800) weiter in den 3. Schuljahrgang. Von den 9.400 gehen 62% (5.900) in das duale System, 28% (2.600) in sonstige Ausbildung und 10% (900) in Arbeit. Schließlich gehen vom 3. Berufsfachschuljahrgang 24% in das duale System (200), 43% (300) in Sonstige Ausbildung und 33% (300) in Arbeit.

Von den BGJ-Schülern 1979 gehen in der Zeit von 1980 bis 1983 44.700 oder 78% in das duale System. Diese Quote liegt um 6 Prozentpunkte niedriger als die „Wunschquote“ der BGJ-Absolventen in der Entlassschülerbefragung 1979.

Bei dem Zugang von BVJ-Schülern in weiterführende berufliche Vollzeitschulen wird aus rechnerischer Vereinfachung auf die Unterscheidung der Zugänge in Berufsfachschulen und in das Berufsgrundbildungsjahr verzichtet. Für den Bildungsweg der insgesamt 20% Zugänge in berufliche Vollzeitschulen (Tabelle 4) gelten die Zugangsquoten von Berufsfachschülern (vgl. Tabelle 4). Der berufliche Bildungsweg des direkten Zugangs aus allgemeinbildenden Schulen in Berufsfachschulen (171.000) wird ebenfalls aufgrund der Zugangsquoten in der Tabelle 4 berechnet.

Schüler in BVJ 1979 = 50.000	1980	1981	1982	1983
davon gehen in				
duales System	15.000	2.500	3.800	100
Berufsfachschulen	10.000	6.500	500	—
Sonstige Ausbildung	—	400	1.700	200
Arbeit	25.000	500	600	200

Schulabgänger aus der Sekundarstufe I 1979 im 1. Schuljahrgang an Berufsfachschulen 1979 = 171.000	1980	1981	1982
davon gehen in			
duales System	42.300	64.500	2.200
Berufsfachschulen	113.200	9.100	—
Sonstige Ausbildung	6.200	29.200	3.900
Arbeit	9.300	10.400	3.000

Von den BVJ-Schülern 1979 gehen in der Zeit von 1980 bis 1983 21.300 oder 43% und von den Berufsfachschülern im 1. Schuljahrgang 1979 109.000 oder 64% in das duale System.

In die gymnasiale Oberstufe einschließlich Fachoberschule/Fachgymnasium sind 1979 283.000 Schüler gegangen. Von diesen Schülern (von denen ein geringer Teil vorzeitig abgeht) gehen gemäß den Zugangsquoten in der Tabelle 4

12% in eine duale Ausbildung	34.000
13% in Sonstige Ausbildung (einschließlich Abiturientenausbildungsgänge der Wirtschaft)	36.800
75% auf die Hochschule	212.200

Nach den obigen Berechnungen und Annahmen (Ausbildungssituation 1979) ergibt sich folgendes Bild:

Von den Schulabgängern und -übergängern aus der Sekundarstufe I gehen im Laufe ihres Bildungsweges:

1) in die duale Berufsausbildung	
a) direkt nach Abgang aus der Sekundarstufe I	459.000
während oder nach Abgang aus der Sekundarstufe II	
(Gymnasium/Fachoberschule)	34.000
b) indirekt	
von ehemaligen BGJ-Schülern	44.700
von ehemaligen BVJ-Schülern	21.400
von ehemaligen BFS-Schülern	109.000
von Teilnehmern der Förderlehrgänge der Bundesanstalt für Arbeit (BA)	7.500
	675.600 = 64%

2) in Arbeit bzw. sind berufslos				
a) ohne schulische Berufsausbildung	13.000			
b) mit einjähriger schulischer Berufsausbildung				
BGJ = 6.800				
BVJ = 25.000				
BFS = 9.300				
Förderlehr- gärtin der BA	<u>7.500</u>	48.600		
c) mit zweijähriger schulischer Berufsausbildung	11.700			
d) mit mehr als zweijähriger schulischer Berufsausbildung	<u>5.000</u>	78.300 = 8%		
3) in Sonstige Ausbildung nach Abschluß der Sekundarstufe II (Ausbildung in Fachschulen, im öffentlichen Dienst usw.)	81.900 = 8%			
4) auf die Hochschulen	<u>212.200 = 20%</u>			
	1.048.000 = 100%			

Zu der Gruppe der Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und ohne weiterführenden Schulabschluß zählen schließlich noch die Abbrecher einer betrieblichen Berufsausbildung. Die Abbrecherquote, d. h. die Zahl der Jugendlichen, die ihre Ausbildung endgültig abbrechen, bzw. ohne Erfolg beenden, bezogen auf die Ausbildungsbeginner, liegt bei etwa 6%. Bezogen auf die Neuabschlüsse 1979 (ohne Zugänge von Berufsfachschulen) entspricht dies 34.000 Personen oder 3% des Altersjahrganges.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl.: Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen; Hrsg. Statistisches Bundesamt
- [2] Westhoff, G.: Ausbildungs- und Berufswege von Absolventen beruflicher Vollzeitschulen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Oktober 1979, Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung; Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 20, 1980.
- [3] Westhoff, G.: Ausbildungs- und Berufswege von Absolventen beruflicher Vollzeitschulen, a.a.O.
- [4] Vgl.: Statistisches Bundesamt, s. Berufsbildungsbericht 1980, S. 96.
- [5] Wie die rechnerisch ermittelten Abgänge in der Tabelle 2 zeigen, ist die Abgangsquote von Schülern im 1. Schuljahrgang in den letzten Jahren stark gestiegen. 1975 betrug sie noch 40%, 1978 lag sie bei knapp 46%.

Herbert Tilch / Christel Hanisch

## Aus- und Weiterbildung von Ausbildern – Untersuchung zur Gestaltung und zum Einsatz von Referentenleitfäden

Die Aufgabe der Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung stellt an die betreffenden Referenten bzw. Dozenten, Moderatoren, Lehrgangsleiter und Organisatoren – im folgenden zusammenfassend kurz Referenten genannt – neben den fachlichen Voraussetzungen in zunehmendem Maße pädagogische Anforderungen.

Ein Großteil der Ausbilder verfügt inzwischen über pädagogische Grundkenntnisse, die sie sich häufig im Zusammenhang mit dem Erwerb der Ausbildungserignung gemäß den Verordnungen über die Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsbereichen erworben haben. Daneben tritt die Forderung nach einem stärkeren Bezug zur betrieblichen Ausbildungspraxis, nach Aufarbeitung von Problemen und Austausch von Erfahrungen aus der Ausbildungstätigkeit (insbesondere bei der Weiterbildung der betrieblichen Ausbilder) mehr und mehr in den Vordergrund. Beide Aspekte fordern stärker als bisher, daß die Lernangebote für das Ausbildungspersonal offen, flexibel und auf die Bedürfnisse der Teilnehmer bezogen entwickelt werden. Solche Lernangebote erfordern vom Referenten didaktische und methodische Flexibilität bei der Lehrgangsgestaltung, Kenntnisse über das Arbeits- und Handlungsfeld des Ausbildungspersonals und die Fähigkeit und Bereitschaft, für die teilnehmeraktiven Lernformen geeignete Lernmaterialien oder Lehrgangunterlagen zu entwickeln. Um diesen Anforderungen entsprechen zu können, sind für die Gruppen der Referenten entsprechende Lernangebote und Hilfen zu entwickeln und zum Teil – zumindest in Ansätzen – bereits entwickelt worden.

Im folgenden werden Ergebnisse einer Untersuchung dargestellt, die sich neben Fragen zur Arbeitssituation der Referenten insbesondere auf die Gestaltung und Verbreitung von „Referentenleitfäden“ bezieht [1].

#### Referentenleitfäden

Unter Referentenleitfäden werden auf die Lernplanung gerichtete, inhaltlich zusammenhängende Vorschläge, Hinweise oder Anleitungen für Referenten bzw. Lehrgangsplaner verstanden, die in der Regel in Form von Materialien bereitgestellt werden. Solche Materialien sind z. B. Lehrpläne, methodische Hilfen und sonstige Unterlagen für die Gestaltung von Lehrgängen für bestimmte Lerngruppen, hier speziell für die Aus- und Weiterbildung von Ausbildern.

In der Praxis lassen sich neben „Referentenleitfäden“ auch Bezeichnungen wie Lehrprogramme, Lehrgangspläne, Seminarleitfäden, Curriculummaterialeien u. ä. finden. Zur Betonung des Adressatenkreises dieser Materialien in der Untersuchung wird hier dem Sprachgebrauch des Ausbilderförderungszentrums gefolgt.

#### Charakteristik der Referenten

Nur ein geringer Teil der befragten Referenten übt die Referententätigkeit hauptberuflich aus. Neben Ausbildungsleiter/-innen / Ausbildern (52%) ist etwa ein Viertel der Referenten an Weiterbildungseinrichtungen, Akademien oder wissenschaftlichen Hochschulen hauptberuflich tätig; 8 Prozent der Befragten sind freiberufliche Referenten. Zu der restlichen Gruppe (16%) zählen u. a. Ausbildungsberater und sozialpädagogische Betreuer. Es handelt sich somit bei der überwiegenden Zahl der Referenten um Personal in der betrieblichen Ausbildung, das fachliche Ausbildungsgänge absolviert und pädagogische Kenntnisse erst mit der Ausbildungstätigkeit und in der Weiterbildung erworben hat. Die pädagogische Weiterbildung wird von diesem Personenkreis auch intensiver als die fachliche betrieben [2] (s. Übersicht 1).

**Übersicht 1: Von den Referenten bevorzugte Themenbereiche für die eigene Weiterbildung**

Konflikte, Gruppendynamik	17%	74%
Unterrichts-/Unterweisungsplanung (einschließlich Methoden und Medien)	16%	
Lern- und Jugendpsychologie	14%	
Beurteilen und Bewerten	11%	
Planung und Organisation der betrieblichen Berufsausbildung	11%	
Prüfung	3%	
Entwicklung und Rechtsgrundlagen der Berufsbildung	2%	
Rhetorik	11%	
Wirtschafts- und Sozialkunde	3%	
Fachspezifische Themen	12%	
<b>Insgesamt (148 Äußerungen)</b>	<b>100%</b>	

**Vorbereitung auf die Referententätigkeit**

Wenngleich die Referententätigkeit überwiegend in die Arbeitszeit fällt, – nur etwa ein Viertel dieser Tätigkeit liegt außerhalb der Arbeitszeit – so erfolgt doch die Vorbereitung auf diese Tätigkeit fast zur Hälfte außerhalb der (hauptberuflichen) Arbeitszeit und wird überwiegend knapp bemessen: für ein Referat bzw. einen Lehrgangsteil von 1 bis 2 Stunden geben zwei Drittel der Referenten durchschnittlich bis höchstens 3 Stunden an. Die Vorbereitung eines Seminartages streut ziemlich gleichmäßig zwischen 1 bis 3 Stunden und über 10 Stunden. Auf die Frage, wie die Referenten ihre Vorbereitungszeit einschätzen, antworten die Befragten

- |                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Vorbereitungszeit völlig ausreichend | 25% |
| Vorbereitungszeit gerade ausreichend | 47% |
| Vorbereitungszeit zu kurz            | 28% |

Der größere Zeitanteil der Vorbereitung entfällt dabei auf die inhaltliche und methodische Vorbereitung. Wenn die Vorbereitungszeit sehr kurz ist, wirkt sich dies am stärksten aus auf

- die Planung des Medieneinsatzes (30%)
- die methodischen Überlegungen (26%)
- die organisatorischen Vorbereitungen (22%)

Die fachlich-inhaltlichen Überlegungen werden am wenigsten verkürzt, sie bilden gleichsam das Rückgrat der Referententätigkeit. Insgesamt wird deutlich, daß der Rahmen für methodische Überlegungen sowie die Planung des Medieneinsatzes bei der Referentenvorbereitung sehr eng gesteckt sein dürfte. Dennoch wird die Bedeutung solcher Überlegungen von den Referenten erkannt, und so ist der Wunsch nach entsprechenden Hilfen verständlich. Die folgende Übersicht zeigt, welche Art von Materialien für die Referatsvorbereitung den Referenten dabei am wichtigsten erscheinen.

**Übersicht 2: Die wichtigsten Referentenunterlagen sind (aus der Sicht der befragten Referenten)**

Arbeitsmaterialien für die Teilnehmer	43%
(lediglich) grobe Ablaufpläne der Veranstaltungen	27%
detaillierte inhaltlich-methodische Ablaufpläne	20%
Schwerpunkte als „roter Faden“ und Arbeitstransparente	6%
schriftliche Referate	4%
<b>Insgesamt</b>	<b>100%</b>

**Anforderungen an Referentenleitfäden**

Die Entwicklung von Referentenleitfäden, die den einzelnen Referenten eine angemessene Hilfe und Entlastung bieten sollen,

muß auf die Situation der Referenten und deren Erwartungen an entsprechende Leitfäden bezogen sein. Sie kann auch mit der Weiterbildung der Referenten in Zusammenhang gebracht werden, doch dürften solche Materialien grundsätzlich – auch unabhängig von der pädagogischen Qualifikation der Referenten – die Rolle eines eigenständigen Moments bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung spielen, da entsprechende Innovationen über die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder in hohem Maße auf die Vermittlung von Informationen an die Referenten angewiesen sind. Damit rückt aber die Frage in den Vordergrund, von welcher Art die Referentenleitfäden sein sollen. Mit Bezug auf die bisherige Praxis und entsprechende Formen curricularer Materialien für Lehrer sollen zunächst zwei Formen grob unterschieden und dann aufgrund der Befragungsergebnisse eine differenziertere Antwort gegeben werden.

**Übersicht 3: Einige Merkmale zu zwei Formen von Referentenleitfäden**

<b>Referentenleitfäden</b>	
als genaue Anleitung	als Orientierungshilfe mit Wahlmöglichkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>Merkmale</li> <li>– vollständige Unterlage (alle Materialien)</li> <li>– reduziert Vorbereitungszeit auf ein Minimum</li> <li>– geringe Wahlmöglichkeit</li> <li>– Angaben zur Lernzeit</li> <li>– „Erfolgsgarantie“</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merkmale</li> <li>– Basismaterial</li> <li>– unvollständige Unterlage</li> <li>– Wahlmöglichkeiten groß (Planungsaufgabe)</li> <li>– fordert Auseinandersetzung mit dem didaktischen Konzept</li> <li>– erlaubt offenere Lernsituation</li> <li>– stärkere Berücksichtigung der Teilnehmergruppe möglich</li> </ul>

Beide Formen der Referentenleitfäden besitzen Vor- und Nachteile. Insoweit Leitfäden als genaue Anleitung entwickelt und weitergegeben werden, kann zwar Lehrgangsmaterial angeboten werden, das ein beträchtliches Maß an Perfektion in der Gestaltung besitzt und als komplettes Programm nur noch „übernommen“ zu werden braucht; die bloße Umsetzung solcher Leitfäden läßt allerdings die Lehrgangssituation und die speziellen Interessen der Lehrgangsteilnehmer unberücksichtigt, so daß die Übernahme solcher Kompletten und erprobten Referentenleitfäden häufig weniger den Lernerfolg garantieren, als unrealistische Erfolgserwartungen beim Referenten fördern kann.

Referentenleitfäden, die gegenüber der erstgenannten Form lediglich Basismaterial und/oder keine vollständigen Programme bieten, können nicht einfach übernommen werden, sondern erfordern weitere Planungsarbeit vom Referenten. Von ihm hängt es weitgehend ab, ob die Chancen, die in der größeren Planungsfreiheit liegen, für eine flexiblere und teilnehmerbezogene Lernform genutzt werden.

In der Praxis sind beide Formen anzutreffen, und wo eine Rechtfertigung der einen oder anderen Form erfolgt, geschieht dies mit den jeweils positiven Merkmalen. Die Ergebnisse der Referentenbefragung sprechen stärker für die offene Form:

- Auf die Frage, welche Art von Referenten-Unterlagen bzw. Leitfäden sie bevorzugen, antworteten mit
- inhaltliche Orientierungshilfe, nur mit einzelnen Beispielen im Sinne von Erläuterungen (61%)
  - möglichst genaue und vollständige Anleitung zur Referententätigkeit mit allen methodischen Hilfen (39%)

Eine differenziertere Auskunft über den Inhalt der von den Anwendern gewünschten Referentenleitfäden gibt Übersicht 4.

#### Übersicht 4: Anforderungen an die inhaltliche Gestaltung von Referentenleitfäden (aus der Sicht der Referenten)

Basismaterialien, die Ihnen vor allem die Stoffsammlung bzw. Inhaltsanalyse zu einem Lehrgangsthema erleichtern oder liefern	39%
Tips und Hinweise, die Sie bei Ihrer Planungsarbeit berücksichtigen können	30%
Konkrete (exemplarische) Planungsteile, die Sie weitgehend unverändert in Ihre Lehrgangsplanung übernehmen können	12%
Möglichst vollständige Lehrgangspläne und -materialien, die Sie von der inhaltlichen Lehrgangsvorbereitung weitgehend entlasten	8%
Sonstiges:	11%
– Literaturhinweise	
– Kontaktadressen	
– Erfahrungen aus dem Methodeneinsatz	
– Checklisten u. a.	
Insgesamt	100%

Referenten erwarten demnach vor allem eine Entlastung und Hilfe durch Referentenleitfäden bei der Gewinnung der inhaltlichen Planungsgrundlage. Leitfäden sollen bei der Aufbereitung der Inhalte helfen und Tips und Hinweise enthalten, die bei der Planungsarbeit berücksichtigt werden können, aber nicht die

inhaltliche Vorbereitung bereits fertig liefern. Solche ersten vorbereitenden Aufgaben werden von Referenten häufig als zeitlich aufwendige Belastung empfunden, die zu Lasten der weiteren Vorbereitung geht. Referentenleitfäden, die von den Referenten tatsächlich als optimale Hilfe verstanden werden, sind dagegen auch keine Stoffsammlungen oder Fachbücher; sie sind eher Medien oder eine besondere Art Literatur. Referenten erwarten nämlich didaktisch-methodisch aufbereitete Unterlagen, die ihnen zugleich Planungsfreiheit lässt. Aus der Übersicht 5 wird deutlich, daß diese Planungsfreiheit vor allem als methodische Gestaltungsmöglichkeit zu verstehen ist.

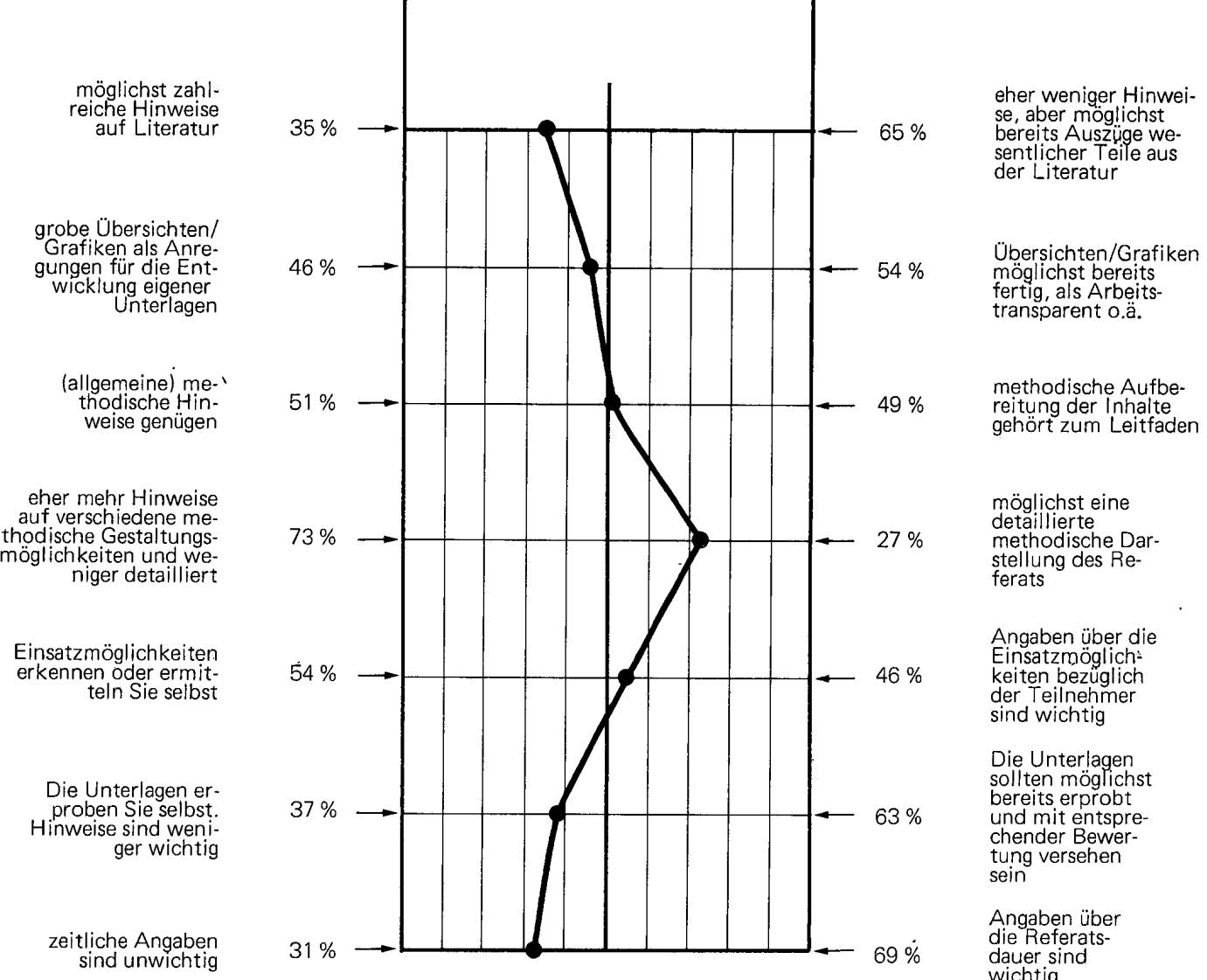
#### Verbreitung und Einsatz von Referentenleitfäden

Zwischen den Referenten bestehen nach den Ergebnissen der Befragung zahlreiche Beziehungen, die sich nicht auf die Kollegen im Betrieb beschränken. Nahezu alle Referenten (99%) haben und nutzen Gelegenheiten der Begegnung, ihre Erfahrungen mit Referentenkollegen aus anderen Betrieben auszutauschen. Neben dem Erfahrungsaustausch werden auch in beträchtlichem Maße Unterlagen und Referentenleitfäden ausgetauscht. Mehr als die Hälfte der Referenten tauscht z. B. Materialien/Referentenunterlagen auch mit Referentenkollegen aus anderen Betrieben aus. Etwa drei Viertel der Befragten gaben an, die AFZ-Referentenleitfäden weitergegeben zu haben, so daß ein über die Referententätigkeit der einzelnen Referenten hinausreichender Multiplikator der Referentenleitfäden anzunehmen ist.

#### Übersicht 5: Anforderungen an die methodische Gestaltung von Referentenleitfäden (aus der Sicht der Referenten)

##### offenere Form

##### geschlossenere Form



Der überwiegende Teil der Referenten besitzt für die Referententätigkeit in der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder anderweitig erworbene Referentenleitfäden oder Lehrgangsunterlagen; etwa 30 Prozent der Referenten besitzen Unterlagen aus dem Betrieb. 36 Prozent der Referenten geben an, daß alle Unterlagen von ihnen weitgehend selbst erstellt würden.

Die vor allem für die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder konzipierten Referentenleitfäden des AFZ werden zwar bei außerbetrieblichen Veranstaltungen von den Referenten überwiegend bei Ausbilderlehrgängen eingesetzt, aber auch hier nicht ausschließlich. Daneben werden zahlreiche andere Seminare und Veranstaltungen genannt. Wie breit die Verwendung der Referentenleitfäden sein kann, zeigt die folgende Übersicht.

#### Übersicht 6: Einsatz von AFZ-Referentenleitfäden in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Seminare (allgemein/fachlich)	35%
Auszubildenden-Schulungen	24%
Ausbilderseminare	17%
Schulung von Mitarbeitern	6%
Unterweisung	6%
Einführung neuer Auszubildender	6%
Vorbereitungen auf noch unbekannte Teilnehmer	6%
Insgesamt	100%

Der Einsatz von AFZ-Referentenleitfäden erfolgt damit vielfältig und ist nicht auf Seminare zur Aus- und Weiterbildung der Ausbilder beschränkt.

Die Leitfäden werden praktisch bei allen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Referenten verwendet. Die Ausbilderveranstaltungen nehmen dabei nicht einmal eine herausragende Stellung ein. Das Konzept der didaktisch offenen Leitfäden fördert allerdings auch eine solche Anwendungsbreite, da dieses Konzept mit einer didaktisch-methodischen Weiterbildung der Referenten in enger Beziehung steht [3].

#### Themen für Referentenleitfäden

Die befragten Referenten wurden abschließend um eine Einschätzung ihres Interesses an Referentenleitfäden zu einer Liste von möglichen Themen sowie um eigene Themenvorschläge gebeten (vgl. Übersicht 7).

#### Übersicht 7: Interessante Themen für Referentenleitfäden (aus der Sicht von Referenten) in der Rangfolge 1 bis 17

1. Lernen interessant machen
2. Hilfen zur Erkennung und Bewältigung von Konflikten
3. Verhaltensprobleme von Auszubildenden in der Ausbildung
4. Neue Medien für die Ausbildung
5. Unterweisungsplanung und -durchführung
6. Bewerten und Beurteilen in der betrieblichen Ausbildungspraxis
7. Angst als Lernbarriere
8. Prinzipien der Teamarbeit – Möglichkeiten und Grenzen
9. Lern- und Entwicklungsprobleme bei Jugendlichen
10. Praktische Eingewöhnungshilfen für „neue“ Auszubildende im Betrieb
11. Ausbildungsqualität steigern durch Projektarbeit
12. Soziale Prozesse in der betrieblichen Berufsausbildung
13. Planung der betrieblichen Ausbildung
14. Verbesserung der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen im Betrieb auf der Basis von Lernzielen (im entsprechenden Bereich)
15. Lernzielorientierte Ausbildung
16. Arbeitstagung – zur Erarbeitung von Unterweisungsplänen
17. Verantwortung und Leitungsaufgaben des Ausbilders

Die hohe Einschätzung der Themen sowie Erfahrungen aus Referententagungen lassen den Schluß zu, daß eine Chance besteht, über die Qualität von Leitfäden für Referenten einen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Bildung zu leisten.

#### Zusammenfassung

Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Berufsausbildung und der Weiterbildung des Ausbildungspersonals werden auch die Anforderungen an die Referenten in der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder steigen. Diese Anforderungen betreffen sowohl den inhaltlich-thematischen als auch den methodischen Bereich der Lehrgangsgestaltung. Der größte Teil der Referenten übt die Referententätigkeit nebenberuflich aus und verfügt im Durchschnitt nur über geringe Vorbereitungszeiten. Neben den Weiterbildungsbemühungen der Referenten können Materialien für die Referenten eine wirkungsvolle Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder sein, wenn sie didaktisch-methodisch besonders aufbereitet sind. Referenten erwarten von solchen Leitfäden vor allem eine inhaltliche Orientierungshilfe mit zahlreichen methodischen Hinweisen im Sinne eines Angebots mit Empfehlungscharakter.

Die Frage, ob Referentenleitfäden möglichst vollständig und detailliert (ohne Verzweigungen) und damit geschlossen oder eher offen gestaltet werden sollen, ist aufgrund der Befragungsergebnisse differenzierter zu beantworten. Referenten wünschen methodisch eher offene Leitfäden und inhaltlich eher klar abgegrenzte und geschlossene Leitfäden, möglichst mit Angaben über die Einsatzmöglichkeiten, über die Erfahrungen bei der Erprobung und mit Angaben über eine entsprechende Referats- bzw. Lehrgangsdauer. Bei den thematischen Wünschen für Referentenleitfäden zur pädagogischen Weiterbildung von Ausbildern werden methodisch-mediale wie auch sozialpsychologische Themen favorisiert.

Geht man von den Vorstellungen der Referenten aus, so ist eine Vielzahl von themenspezifischen Leitfäden zu entwickeln. Die gewünschte methodische und lernorganisatorische Aufbereitung solcher Leitfäden wird allerdings nur gelingen, wenn sie im ständigen Erfahrungsaustausch mit Ausbildern und Referenten entwickelt werden. Anstöße zur Entwicklung dieser Materialien können neben Arbeits- und Gesprächskreisen auf betrieblicher oder regionaler Ebene insbesondere vom Ausbilderförderungszentrum (AFZ) ausgehen, das die Entwicklung von Materialien für Referenten und Träger von Maßnahmen zur Förderung der Ausbilder mit zu seinen Hauptaufgaben hat.

Leitfäden, die den genannten Anforderungen entsprechen, könnten in Verbindung mit einem intensivierten Erfahrungsaustausch, z.B. in Form von Referententagungen, einen nicht unerheblichen Multiplikationseffekt zur Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder ausüben.

#### Anmerkungen

[1] Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Modellelehrgänge „Ausbilderförderungszentrum (AFZ)“ wurde im Mai/Juni 1980 eine schriftliche Befragung von 111 Referenten, die Leitfäden vom AFZ bezogen hatten, durchgeführt. 45 auswertbare Fragebögen wurden zurückgesandt, das entspricht einem Rücklauf von 41%. Es kann keine Angabe gemacht werden, inwieweit es sich hier um eine repräsentative Stichprobe handelt, da die Gesamtgruppe der Referenten vermutlich sehr heterogen und schwer abgrenzbar ist. Bei den vom AFZ ausgearbeiteten Referentenleitfäden handelt es sich um Planungsunterlagen und methodische Hilfen zur Lehrgangsgestaltung mit folgenden Themen: Einstiegsphase, Methoden, Organisation, Verbesserung der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen im Betrieb auf der Basis von Lernzielen.

[2] 85% der Befragten haben in den vergangenen 2 Jahren mindestens einmal einen Lehrgang besucht, über 20% haben an mehr als 5 Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Vgl. hierzu auch die Ergebnisse der empirischen Studie Kutt, K. und Tilch, H.: Weiterbildung der Ausbilder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1978, S. 25 ff.

[3] Die Verbindung von Moderatorentraining und Anwendung von Referentenleitfäden in Form eines Lehrgangs für Referenten wurde in den Modellelehrgängen AFZ angeboten und von den Teilnehmern sehr positiv beurteilt.

Peter Schenkel

# Die Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel

## Die Notwendigkeit einer Neuordnung

Während die „großen“ kaufmännischen Ausbildungsberufe Industriekaufmann, Bankkaufmann, Versicherungskaufmann und Kaufmann im Groß- und Außenhandel nach dem Erlass des BBiG (1969) im Jahre 1973 und dann in den Jahren 1977/78/79 neu geordnet wurden, gelten für den Beruf Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann noch die Ordnungsmittel aus dem Jahre 1968. Die Anpassung der Berufsausbildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung, die durch das BBiG geschaffene neue Rechtsgrundlage und die Forschungsergebnisse der Pädagogik lassen eine Neuordnung als unumgänglich erscheinen. Diese Neuordnung hat aufgrund der Zahl der betroffenen Ausbildungsvorverhältnisse (1979 Verkäufer(in) 90 755; Einzelhandelskaufmann(frau) 41 837), der volkswirtschaftlichen Bedeutung des Einzelhandels, der angestrebten wissenschaftlichen Entwicklung und Absicherung der Ausbildungsinhalte und der gleichzeitigen Entwicklung von Medien zur Unterstützung der Ausbildung eine ganz besondere Bedeutung.

Die gegenwärtige Struktur der Ausbildungsberufe Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann(frau) beruht weitgehend auf den Schlußfolgerungen der „Funktionsuntersuchung Einzelhandel“ der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung [1]. Die Untersuchung kam zu dem Ergebnis, daß der Verkauf die „berufliche Determinante des Einzelhandels ist und wahrscheinlich auch bleibt“ [2], daß eine einheitliche, auf Verkauf und Warenkunde ausgerichtete zweijährige Grundstufe für alle Branchen „in jedem Falle optimal“ ist und daß das notwendige betriebswirtschaftliche Grundwissen auf dieser Stufe aufzubauen sollte [3]. Das Berufsbild und der Berufsbildungsplan Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann(frau) (staatlich anerkannt am 27.03.1968) nahm diesen Strukturvorschlag in Form einer für alle Branchen des Einzelhandels einheitlichen und gestuften Ausbildung auf. Die erste Stufe (Verkäufer(in)) umfaßte die absatzorientierten Funktionen, die in der zweiten Stufe (Einzelhandelskaufmann) auf die mehr betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erweitert wurden.

Das Konzept einer gestuften Ausbildung wurde bereits kurze Zeit nach der Veröffentlichung des Berufsbildes von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen kritisiert. Die Betriebe böten fast ausschließlich zweijährige Ausbildungsverträge an, die sich insbesondere für Mädchen als berufliche Sackgasse erwiesen, die Durchlässigkeit von der ersten zur zweiten Stufe sei nicht gewährleistet, die Konzeption gehe von einer Spezialisierung auf den Verkauf aus, anstatt zunächst eine breite Grundbildung zu vermitteln, die rechtlichen Erfordernisse des BBiG seien nicht berücksichtigt, die verwaltungsbezogenen Aufgaben der zweiten Stufe seien betrieblich nicht zu vermitteln und Inhalte der EDV müßten unbedingt in die Berufsausbildung einbezogen werden. Unabhängig von der unterschiedlichen Einschätzung dieser Argumente waren sich alle beteiligten Verbände, der Bundesminister für Wirtschaft und das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung über die Reformbedürftigkeit der Berufsausbildung im Einzelhandel einig.

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft stellte das „Modell einer Neuordnung der Ausbildungsberufe (Verkäufer(in)) und Einzelhandelskaufmann“ [4] vor. Der Bundesminister für Wirtschaft legte einen Entwurf der Verordnung vor (1973). Der Rat des Deutschen Handels entwickelte ein Berufsfeld „Handel“ für das BGJ (1974) und die Zentralstelle für Berufsförderung und Berufsbildung im Einzelhandel e.V. schlug ein empirisches Vorgehen bei der Entwicklung von Ausbildungsinhalten vor (1975). Es gelang jedoch den beteiligten Verbänden und Insti-

tutionen nicht, sich über die Eckdaten einer Neuordnung, eine Übergangsregelung oder auf ein Verfahren zur Gewinnung von Ausbildungsinhalten zu einigen.

## Die Analyse der Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel

Im November 1976 kamen die an der Berufsbildung beteiligten Spitzenverbände, der Bundesminister für Wirtschaft und das Bundesinstitut überein, einen „Arbeitskreis Einzelhandel“ beim Bundesinstitut einzurichten, der eine empirische Untersuchung über die Arbeitsaufgaben in typischen Funktionsbereichen des Einzelhandels vergeben und die Forschungen begleiten sollte. Dem Arbeitskreis gehörten jeweils zwei Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und zwei Vertreter der Lehrerverbände an. Der Auftrag einer empirischen Untersuchung wurde öffentlich ausgeschrieben und alle eingehenden Angebote wurden im Arbeitskreis geprüft. Im Dezember 1977 wurde der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung in Heidelberg der Auftrag erteilt, die Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen in Funktionsbereichen des Einzelhandels empirisch zu ermitteln. Der Schlußbericht „Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel“ lag im Dezember 1979 vor [5].

Der Bericht enthält Ausführungen zu den Zielen des Projektes, dem Forschungsansatz, den Strukturen des Einzelhandels, dem methodischen Vorgehen und die empirischen Befunde über die untersuchten Betriebe, Arbeitsplätze und Arbeitsanforderungen sowie eine Zusammenfassung der Interviews der Beschäftigten und der Experten. Das empirische Material legt nach Auffassung der Autoren folgende Schlußfolgerungen nahe [6]:

- (1) Ziel der Ordnung müsse es sein, sie für den gesamten Einzelhandel einheitlich zu gestalten.
- (2) Die Ausbildung müsse das gesamte Spektrum aller potentiellen Aufgaben abdecken. Die Orientierung am Leitbild des selbständigen Kaufmanns – obwohl auch die Autoren des Berichtes sie als überholt ansehen – sollte beibehalten werden, um eine umfassende Ausbildung zu gewährleisten.
- (3) Die Ausbildung sollte Flexibilität und Mobilität sichern und sich deshalb nicht an Routinetätigkeiten, sondern an komplexen Arbeitsaufgaben orientieren. Die Auszubildenden sollten insbesondere befähigt werden, unbekannte Arbeitsaufgaben auf der Grundlage ihrer Ausbildung richtig einzuschätzen und zu bewältigen (Anforderungen der perzeptiv-begrifflichen und intellektuellen Regulationsebene). Der intellektuellen Durchdringung der Arbeit sei gegenüber einer auf learning by doing beruhenden Kenntnis- und Fertigkeitsvermittlung der Vorzug zu geben.
- (4) Die Ausbildung sollte nicht auf Tätigkeiten nach dem gegenwärtigen technischen Entwicklungsstand festgeschrieben werden.
- (5) Die Förderung sozialer Kompetenzen, insbesondere bei der Beratung von Kunden, sollte wesentlicher Bestandteil der Ausbildung sein.
- (6) Die Ausbildungsordnung sollte methodisch und didaktisch so angelegt sein, daß sie zu permanenter Weiterbildung anrege und befähige.
- (7) Die Ausbildung sollte auch autonome Bildungsziele wie z.B. die Fähigkeit, Konflikte rational auszutragen, enthalten.

Über diese grundsätzlichen Ergebnisse hinaus ist der Bericht eine Situationsanalyse des Einzelhandels im Jahre 1979 und eine Dokumentation des gegenwärtig möglichen Beitrags der Qualifikationsforschung für die Entwicklung von Ausbildungsordnun-

gen. Die Qualifikationen im Einzelhandel werden detailliert dargestellt und nach Handlungsebenen strukturiert. Der Bericht bereitet damit die Entscheidungen über die Struktur und die Inhalte der Ausbildung vor, dokumentiert aber zugleich, daß die Notwendigkeiten der Ausbildungsordnungskonstruktion von der Qualifikationsforschung bisher nicht zureichend aufgenommen wurden. Zwischen den empirischen Befunden der Qualifikationsforschung und der Konstruktion von Ausbildungsordnungen bzw. beruflichen Curricula liegt eine Schnittstelle, die bisher nur unzureichend überbrückt werden kann.

### Leitlinien der Neuordnung

Die Funktionsuntersuchung von 1966 und die Qualifikationsanforderungsanalyse von 1979 haben übereinstimmend den Verkauf als Tätigkeits schwerpunkt der Beschäftigten im Einzelhandel herausgestellt. Die Neuordnung sollte diesen Befund aufnehmen und den Ausbildungsschwerpunkt auf die mit dem Verkauf verbundenen Aufgaben legen. Die verkaufsbezogenen Aufgaben sind jedoch nicht von Aufgaben des Einkaufs, des Lagers, des Rechnungswesens und des Personalwesens zu isolieren. Die Personalbesetzung im Verkaufsbereich kann nur durch Personaleinsatzplanung, die Kontrolle des Betriebserfolges nur durch Kostenerfassung und Auswertung von Daten, die Warenpräsentation und Verkaufsvorbereitung nur in Zusammenarbeit mit Aufgaben der Lagerhaltung durchgeführt werden.

Die Art der Beziehungen zwischen den Aufgabenkomplexen

- Verkauf
- Einkauf
- Lager
- Verwaltung
- Personal

hängt von der betrieblichen Arbeitsteilung und Organisationsstruktur ab. In jedem Betrieb werden jedoch Aufgaben dieser Aufgabenkomplexe (Funktionen) anfallen, auch wenn aufgrund der Organisationsstruktur des Betriebes keine abgrenzbaren Funktionsbereiche im Sinne von Abteilungen bestehen. Die Ausbildung sollte deshalb — wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung — diese Aufgabenkomplexe umfassen.

Ein wesentlicher Kritikpunkt an dem gegenwärtigen Berufsbild sind die verwaltungsbezogenen Ausbildungsinhalte der zweiten Stufe. Die Zentralisierung der Buchhaltung in Großbetrieben und die Auslagerung zu Steuerberatern in Klein- und Mittelbetrieben haben diese Aufgaben im Einzelhandel wesentlich verändert. Kaum ein selbständiger Einzelhändler wird heute seine Lohnabrechnungen selbst vornehmen und Geschäftsorgänge eigenhändig verbuchen. In Großbetrieben ist der Anteil der mit derartigen Aufgaben befaßten Einzelhandelskaufleute überaus gering. Auch wenn derartige Verwaltungsaufgaben von Einzelhandelskaufleuten selten durchgeführt werden und sich die Verwaltungstätigkeit meist auf die im Zusammenhang mit der Verkaufsabwicklung stehenden Aufgaben beschränkt, sollte jedem Beschäftigten ein kaufmännisches Grundwissen, das die grundsätzliche Orientierung über den Aufgabenzusammenhang des Betriebes ermöglicht, vermittelt werden. Auch der im Verkauf beschäftigte Mitarbeiter sollte die Bedeutung der Umschlags-, Geschwindigkeit von Waren, der Personalkosten, der Bearbeitung von Lieferscheinen und Eingangsrechnungen beurteilen können und wissen, wie der Waren- und Datenfluß in einem Betrieb organisiert ist. Diese Orientierung über den Arbeitsablauf, den Aufgabenzusammenhang des Gesamtbetriebes, ist zur Arbeitsmotivation, zur Anpassung an sich verändernde Absatzsysteme, für eigenverantwortliches Handeln und für die Flexibilität und Mobilität auch dann erforderlich, wenn die Ausbildung auf eine spätere Tätigkeit im Verkauf ausgerichtet wird. Der Schule kommt bei der Vermittlung eines praxisnahen kaufmännischen Grundwissens eine besondere Bedeutung zu.

Die Rationalisierung des Verwaltungsbereichs durch Zentralisierung und Auslagerung und der zunehmende Einsatz von EDV

haben die Verwaltung von den verkaufsbezogenen Aufgaben weitgehend getrennt. Diese Tendenz sollte bei der jetzt anstehenden Neuordnung der Ausbildung zum Bürokaufmann berücksichtigt werden. Auf alle internen, datenorientierten Aufgaben sollte durch dieses Berufsbild vorbereitet werden. Die Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel könnte sich dann auf die waren- und kundenbezogenen Aufgabenkomplexe konzentrieren. Die dort benötigten Qualifikationen sind durch Rationalisierung weit weniger bedroht als die routinisierten Aufgaben des Rechnungswesens.

Dispositive Aufgaben werden in Kleinbetrieben von besonders erfahrenen Mitarbeitern und in Großbetrieben zumeist von Abteilungsleitern bzw. von Einkäufern durchgeführt. Die Bedeutung dieses Aufgabenbereichs hat in den vergangenen Jahren zugenommen und könnte durch die Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen an Fachabteilungen in Großbetrieben weiter zunehmen. Die Erstausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel sollte es ermöglichen, derartige Aufgaben in ihren Grundlagen zu beherrschen. Für den Kaufmann im Einzelhandel liegt in diesen Aufgabenbereichen eine Möglichkeit der Weiterqualifikation, in die er seine Erfahrungen im Verkauf und seine Warenkenntnisse einbringen und um die mit der Disposition von Waren verbundenen Qualifikationen erweitern kann. Eine Regelung nach § 46 Abs. 2 BBiG (Fortbildung) würde die Anliegen des Einzelhandels berücksichtigen und zugleich dem Kaufmann im Einzelhandel Berufsperspektiven eröffnen, die durch die Rationalisierung der Verwaltungsbereiche entfallen.

Die Arbeitsaufgaben im Einzelhandel sind wesentlich durch den Umgang mit der Ware geprägt. Das Interesse der Kunden an fachlicher Beratung bei problemvollen Waren, das Interesse der Betriebe an einem gesicherten warenbezogenen Grundwissen und das Interesse der Auszubildenden an einer qualifizierten Ausbildung gebietet es, Warenkenntnisse und warenbezogene Fertigkeiten während der Ausbildung zu vermitteln. Die Bedeutung der warenorientierten Ausbildung hat sich durch das erhöhte Qualitäts- und Servicedenken der Verbraucher und die Absatzstrategien der Betriebe in den letzten Jahren wesentlich verstärkt [7]. Die Qualifikation des Verkaufspersonals ist ein wichtiges absatzpolitisches Instrument zur Profilierung der Betriebe im Markt geworden.

Eine weitere Einflußgröße, die die Arbeitsausführung im Einzelhandel prägt, sind die sozialen Beziehungen zwischen Kunden und Verkäufer. Dieser Gesichtspunkt wird nicht so sehr die Struktur des Ausbildungsberufes, sondern die Art der Lernzielformulierung, die Notwendigkeit der Umsetzung aufgabenorientierter Lernziele und die Entwicklung von Medien beeinflussen. Während die Entwicklung von Medien bereits begonnen hat, sind zur Formulierung von Lernzielen, die die Beziehung zwischen Käufer und Verkäufer beschreiben, und für die Entscheidung über Umsetzungshilfen curriculare Überlegungen erforderlich, die im Zusammenhang mit dem Einzelhandelsprojekt eingeleitet werden.

Der Umfang des Warenangebots und die Beschränkung der betrieblichen Sortimente erfordert es, ausbildungsorientierte Warengruppen zu bilden, die Gegenstand der Erstausbildung sind. Die Warenkenntnisse und warenbezogenen Fertigkeiten müssen sich auf diese begrenzten Warengruppen beziehen und so den Inhalt der an Branchen ggf. auch an Bedarfsgruppen orientierten Kenntnisse festlegen.

In welchem Umfang die oben dargestellten Leitlinien in die Neuordnung eingehen werden, ist eine weitgehend politische Entscheidung. Gegenwärtig zeichnet sich jedoch ein Konsens für eine dreijährige, ungestufte Ausbildung bei einer Anrechnung des BGJ ab. Die Ausbildung würde alle Aufgabenkomplexe eines Einzelhandelsbetriebes umfassen, jedoch ihren Schwerpunkt auf verkaufsbezogenen Aufgaben haben und die organisatorischen Veränderungen im Verwaltungsbereich berücksichtigen. Warenkenntnisse und warenbezogene Fertigkeiten würden durch branchenorientierte fachliche Ausbildungspläne berücksichtigt wer-

den, die eine möglichst hohe Verbindlichkeit und eine möglichst problemlose Anpassung an veränderte Waren und Sortimente gewährleisten sollten. Dieses Modell würde es auch ermöglichen, die ursprüngliche Konzeption einer für alle Branchen des Einzelhandels einheitlichen Ausbildung wiederherzustellen.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl.: Funktionsuntersuchung Einzelhandel – Arten, Aufgaben, Tätigkeiten, Anforderungen und Werdegang der Berufstätigen im Einzelhandel, Bericht der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung über die Ergebnisse des ihr vom Bundesminister für Wirtschaft im Februar 1966 erteilten Forschungsauftrages, Bonn 1966 (nicht veröffentlichtes Manuskript).
- [2] Vgl.: Funktionsuntersuchung, a.a.O., S. 102.
- [3] Vgl.: Funktionsuntersuchung, a.a.O., S. 104.
- [4] Vgl.: Bundesberufsgruppe kaufmännischer Angestellter der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Modell einer Neuordnung der Ausbildungs-

berufe „Verkäufer/in“ und „Einzelhandelskaufmann“, DAG-Hausdruck 1973 (o. Jahrgang).

- [5] Bargmann, H.; Müller, K.; Schickle, O.; Tippelt, R.: Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel, Heidelberg 1979, erscheint demnächst.

- [6] Vgl.: Bargmann, H.: a.a.O., S. 330 ff.

- [7] Die Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels gelangte zu einem ähnlichen Ergebnis: „Zum einen war zu beobachten – und es ist anzunehmen, daß sich dieser Trend fortsetzt – daß das Verhalten des Verbrauchers und seine Einkaufsgewohnheiten wieder verstärkt zum Beratungs- und Verkaufsgespräch tendiert. Der Einzelhandel wird trotz Kostendruck diesem Wandel Rechnung tragen. Das impliziert allerdings, daß er in Zukunft mehr denn je qualifizierte Verkaufsmitarbeiter benötigt“. Berufsausbildung im Einzelhandel – Entwicklung und Erwartung 1970-1990 –. Köln 1979. Der Präsident der Hauptgemeinschaft betonte auf dem „Einzelhandels-Treff '80“, daß Aus- und Weiterbildung eine dominierende Aufgabe für den Einzelhandel in den 80er Jahren sei. Vgl. Handelsblatt Nr. 162 vom 25.08.1980.

## UMSCHAU

Hans-Joachim Walter

### „Hochschultage Berufliche Bildung '80“ in Bremen

Zwischen Utopie und machbaren Schritten zur Verbesserung lägen die Vorstellungen und Erwartungen darüber, wie die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland künftig aussehen wird, soll oder muß. Das ist die Quintessenz der „Hochschultage Berufliche Bildung '80“, die von den Universitäten Bremen, Hamburg und Hannover vom 1. bis 4. Oktober in Bremen veranstaltet wurden.

Die Spannweite dessen, was in den folgenden Tagen diskutiert wurde, kam bereits in den beiden Hauptreferaten des Eröffnungstages zum Ausdruck. W. Lemperts (MPI) Analyse der gegenwärtigen Situation in der beruflichen Bildung, seine Auseinandersetzung mit Reformideen und -modellen gipfelte in der Forderung nach einer radikalen Reform der Berufsbildung und der allgemeinen Bildung, die für ihn nicht vorstellbar ist ohne eine Änderung der bestehenden Form der gesellschaftlichen Arbeit. Nach Lempert waren die bildungspolitischen Reformbestrebungen der vergangenen Dekade wenig erfolgreich. Weder würden Qualifikationslücken gefüllt noch Chancengleichheit erreicht. Das seit 1975 aufgrund quantitativer Probleme – sprich: Ausbildungsplätze – betriebene Krisenmanagement lasse die einmal gehegten Reformabsichten in den Hintergrund treten.

Wenn aber das vielleicht wichtigste bildungspolitische Ziel – Angleichung der Bildungschancen, und dies insbesondere für den großen Teil der Auszubildenden – erreicht werden sollte, dann gälte es, neue Ansätze zu entwickeln. Lemperts Vorschläge lassen sich stichwortartig wie folgt zusammenfassen:

- Reintegration von praktischer und theoretischer Bildung; die Überbetonung fachlicher Inhalte in betrieblichen Ausbildungsgängen müsse zurückgedrängt werden; andererseits sei es unsinnig, dreizehn Schuljahre en-bloc zu durchlaufen, ohne auch nur eine Vorstellung von den Realitäten der Arbeitswelt bekommen zu haben. Ziel müsse es sein, allgemeine und berufliche Bildung auch zeitlich stärker zu verschränken, so daß insbesondere die vertikale-Differenzierung der Berufe, wenn nicht aufgehoben, so doch durchlässiger gestaltet werde.

– Demokratische Kontrolle der (Bildungs-)Bürokratie, ohne die reformerische Ansätze kaum erfolgreich durchgesetzt werden können.

– Abgehen von der Tausch- und Mehrwertproduktion und Hinwenden zur Gebrauchswertproduktion oder – um es mit einem gängigen und vielstrapazierten Schlagwort auszudrücken – Systemveränderung. Ohne diese bestünden weiterhin Konkurrenz, Unsolidarität, Egoismus, Konformität, Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitsaufgaben, Verschwendungsökonomie, die insgesamt für die Zukunft negative gesellschaftliche Entwicklungen erwarten ließen.

Kurzfristig seien derartige Veränderungen nicht zu erwarten; trotzdem erschienen Maßnahmen nötig und möglich, die insbesondere zu einer stärkeren Verschränkung allgemeiner und beruflicher Bildung beitragen könnten, z. B. Ausbau des Praxisunterrichts an allgemeinbildenden Schulen, des theoretischen Unterrichts in Betrieben oder Förderungseinrichtungen wie ÜAS, verstärkter Experimentalunterricht; Verpflichtung zum Betriebspakum für alle Studenten; Bildungsurlaub, Humanisierung der Arbeitswelt und Mitbestimmung. Langfristig sei eine radikale Veränderung wohl nur als Folge einer tiefgreifenden ökonomischen und gesellschaftlichen Krise denkbar, für deren Lösung eine Demokratisierung des Bildungs- und Beschäftigungssystems eine Notwendigkeit sei.

Das andere Hauptreferat wurde von H. Schmidt (BIBB) gehalten. Im einleitenden Teil beschäftigte er sich mit den gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen Berufsbildungsforschung im BIBB betrieben wird. Spannungsfeld, idealtypische Vorstellungen, Schwierigkeiten und Chancen zugleich wurden deutlich bei der Darstellung der Organisation und Aufgaben des Instituts. Die folgenden Tage sollten wiederholt zeigen, daß diese institutionellen Kenntnisse bei manchem Berufsschullehrer, Referendar oder Studenten nicht vorhanden sind.

Schmidt setzte Akzente im zweiten Teil seines Referates, der sich vor dem Hintergrund der vorher geschilderten Bedingungen mit drei wichtigen Schwerpunkten befaßte, deren erster „Abbau der Chancenungleichheiten – Sicherstellung eines qualitativ und quantitativ ausreichenden Angebots an beruflicher Bildung“ war. Er wies in diesem Zusammenhang auf das regionale Gefälle zwischen Stadt und Land, die immer noch bestehenden starken Unterschiede in der Versorgung mit Ausbildungsplätzen zwischen einzelnen Branchen hin und auf die bis zur Diskriminierung reichenden Unterschiede in der Versorgung von Personengruppen. Denn: Mädchen besetzen nur 38 % der betrieblichen Ausbildungsplätze, von denen darüber hinaus die meisten durch geringe Qualifikationen gekennzeichnet sind. Von 140.000 ausländischen Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren erhielten lediglich 30.000 eine berufliche Ausbildung, 90.000 seien noch nicht einmal in der Berufsschule erfaßt. Immer noch blieben 180.000 deutsche Jugendliche ohne Ausbildung.

Seine Forderungen zielen insbesondere auf eine Steigerung des sächlichen und personellen Aufwands für die Durchführung der beruflichen Bildung ab. Pädagogisierung der Ausbildung am Arbeitsplatz, Systematisierung der Lernprozesse, Bildung kleiner Lerngruppen, Zusatzqualifikationen für Ausbilder seien nötig, wenn man dem Anspruch, allen eine qualitativ annähernd gleichwertige Ausbildung zu bieten, gerecht werden wolle. Wo betriebliche Ausbildungsplätze – beispielsweise aufgrund einer nicht ausreichenden Wirtschaftsstruktur – fehlten, seien die Länder aufgefordert, diese Lücken durch den verstärkten Ausbau vollzeitschulischer beruflicher Bildungsgänge zu schließen. So genannte „lernbeeinträchtigte“ Jugendliche schließlich – dies zeigten die Ergebnisse von Modellversuchen – ließen sich sehr wohl für eine qualifizierte Facharbeitertätigkeit ausbilden. Nur müsse die Tendenz dahin gehen, diese Ausbildung im Zweifelsfalle zu verlängern, nicht aber auf zwei Jahre zu verkürzen und damit diese Jugendlichen nahezu automatisch für untergeordnete Tätigkeiten zu rekrutieren.

Steigerung der individuellen Verwertbarkeit von beruflichen Qualifikationen – der von ihm angesprochene zweite Schwerpunkt – sei nötig, wenn künftige Facharbeiter den sich abzeichnenden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt folgen können sollten. Gerade weil die Qualifikationsforschung nur schwer in der Lage sei, Anforderungsprofile künftiger Facharbeiterqualifikationen, insbesondere unter dem Einfluß technologischer und wirtschaftlicher Entwicklungen hinreichend exakt zu bestimmen, müßten Lehrlinge so ausgebildet werden, daß sie den zu erwartenden, aber in Art und Umfang kaum prognostizierbaren Veränderungen folgen können. Die Qualifikationsforschung liefere dazu wichtige Orientierungspunkte.

Daraus ergäbe sich die Konsequenz einer breiten beruflichen Grundbildung und einer nur mäßig spezialisierenden Fachbildung. Spezialisierung sei vordringlich Aufgabe der Weiterbildung, die in einem nicht zu großen Abstand nach Abschluß der Erstausbildung einsetzen müsse. Darüber hinaus sollten eine breite berufliche Erstausbildung und eine früh einsetzende berufliche Weiterbildung erhebliche Anteile aus dem Bildungsbereich enthalten, der heute immer noch als „allgemein“ bezeichnet werde.

Insgesamt gehöre dazu aber auch letztlich eine Verbesserung des Systems der beruflichen Bildung. Die Abstimmung der Ausbildungsinhalte und die gemeinsame Planung der Lernprozesse in den verschiedenen Lernorten sei eines der wichtigsten Felder; die Beziehungen zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung seien verbesserungswürdig; die Finanzierungsfrage werde auch künftig kaum aus der öffentlichen Diskussion verschwinden. Er rief Berufsschullehrer und Ausbilder zu einer stärkeren Kooperation auf und stellte zur Diskussion, wann das allgemeinbildende Schulwesen die Bereitschaft zeige, Inhalte der beruflichen Bildung als gleichberechtigt in den klassischen Fächerkanon des Gymnasiums aufzunehmen und Hochschulen

Berufspädagogen ausbildeten, die eine konkrete Vorstellung von den Realitäten der Arbeitswelt in den Betrieben hätten. Wenn auch Lemperts und Schmidts Vorstellungen als diametral entgegengesetzt erschienen, so zeigte sich doch eine wichtige Gemeinsamkeit in der Aussage, daß berufliche und allgemeine Bildung nicht länger gegeneinander abgeschottet werden dürften. Beide machten klar, daß auf den „Lernort Betrieb“ auch künftig nicht verzichtet werden kann.

### Konzept und Ergebnisse der Tagung

Im Versuch, alle an der Berufsbildung Beteiligten zu Bestandsaufnahme und Diskussion zusammenzuführen, sah F. Rauner (Universität Bremen) Sinn und Zweck der Tagung. Weder sollten akademische Exkurse gehalten noch ein berufspädagogisches Szenarium entwickelt werden. Es sei vielmehr die Absicht, sowohl fachrichtungsübergreifend als auch über die unterschiedlichen Interessengruppen, Institutionen oder Verbände hinweg zu einem Gespräch zu gelangen, „Theorie“ und „Praxis“ sozusagen in der Diskussion zu vereinen. Insbesondere an diesem Anspruch werden sich die „Hochschultage Berufliche Bildung '80“ messen lassen müssen.

Sie gliederten sich in Plenarveranstaltungen, Fachtagungen, Workshops und Foren. Die Plenumsveranstaltung des ersten Tages stand im Zeichen der Eröffnungsvorträge und einer anschließenden Podiumsdiskussion zum Thema „Beruf und Bildungssystem“; die des zweiten Tages begann mit einem Vortrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, Jürgen Schmude. Es folgten Vorträge verschiedener Referenten aus dem benachbarten Ausland, die über die jeweiligen Berufsbildungssysteme ihrer Länder berichteten und sich an der anschließenden Podiumsdiskussion beteiligten.

Die Teilnahme ausländischer Kollegen erwies sich als positiv. Generell trägt sie dazu bei, die eigenen Probleme und Schwierigkeiten nicht überzubewerten und fördert gleichzeitig das Verständnis für die Situation der Nachbarn. Es wäre wünschenswert, würden auch an den angekündigten Folgeveranstaltungen wiederum ausländische Gäste beteiligt sein.

Arbeitsschwerpunkte der „Hochschultage“ lagen eindeutig in den Fachtagungen und Workshops, die am dritten und vierten Tag ganztägig durchgeführt wurden. In ihnen ließen die fachlich relevanten Diskussionen und Auseinandersetzungen, wurde versucht, zu analysieren und Lösungswege aufzuzeigen. Dieses Fachtagungsangebot konnte sich sehen lassen. Einerseits gab es Tagungen zu beruflichen Fachrichtungen wie Elektrotechnik, Metalltechnik, Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik und Wirtschaft, andererseits zu Themenschwerpunkten wie „Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag“, „Berufliche Bildung von Frauen – Berufskarrieren oder Lebenschancen“ oder „Sport und berufliche Bildung“. Dazu traten Workshops zu den Themen „Kinder- tagesstätte“, „Didaktik beruflichen Lernens“ und „Neuordnung der Elektroberufe“. Im Foyer bot sich die Möglichkeit, Informationen von Instituten, Schulen, Betrieben, Schulbuch- oder Lehrmittelverlagen einzuholen.

Eine – auch nur kurze – Einzelberichterstattung über den Verlauf und die Ergebnisse dieser Fachtagungen und Workshops würden den Rahmen dieses Berichts sprengen. Die Universität Bremen hat angekündigt, die Ergebnisse der Tagung zu publizieren. Darüber hinaus beabsichtigt auch die BWP, einzelne Aspekte in den nächsten Heften nochmals aufzugreifen.

Seitens der Veranstalter wurde von einer Teilnehmerzahl von 1200 Besuchern gesprochen, die sicherlich etwas zu hoch ge格iffen war. Dabei handelte es sich überwiegend um Lehrer, Referendare, Hochschulangehörige und Studenten; Ausbilder oder Ausbildungsleiter, Auszubildende und Gewerkschafter, die in dieser Funktion in Erscheinung traten, waren gegenüber den anderen Gruppen deutlich unterrepräsentiert.

Abstriche mußten bei der Liste der vom Veranstalter namentlich angekündigten Beteiligten an den Fachtagungen und Workshops

gemacht werden. Dies mag verschiedene Ursachen haben. War es Wunschenken der Veranstalter, das zu diesen Ankündigungen führte oder die Scheu, an der politisch bisweilen inkriminierten Universität Bremen aufzutreten, die zum Nichterscheinen manch Eingeladenen beitrug? Oder wurde einfach übersehen, daß zur gleichen Zeit andere Veranstaltungen im Bereich der beruflichen Bildung liefen? Ganz sicher handelte es sich bei einem Teil der Absagen um jene, die bei solchen Tätigkeiten unvermeidlich sind. Die Massierung bestimmter Gruppen im Teilnehmerspektrum bedeutete von vornherein die Gefahr, daß Diskussionen entweder kaum zustande kamen oder in bestimmte Richtungen liefen. Es scheint ganz offensichtlich immer noch für manche ein Problem der Verständigung zu bestehen, das sich verstärken kann, wenn einige Wenige relativ homogenen größeren Gruppen gegenüberstehen. Die Erfahrungen waren unterschiedlich. Es gab Veranstaltungen, in denen zwar kontrovers und interessengeleitet diskutiert wurde, man sich aber trotz oder wegen allen Engagements verstädigen konnte. In anderen wiederum herrschte der Eindruck vor, als hätte der „Dialog der Taubstummen“ begonnen. Es ruft nun mal je nach Standpunkt ein leichtes Grinsen oder ein gequältes Lächeln hervor, wenn ein Hochschullehrer die Frage nach seiner Praxiserfahrung nur mit dem Hinweis auf seine wissenschaftliche Laufbahn beantworten kann, dient aber kaum der Verständigung. Dies gilt noch viel mehr für jene Vorträge, die ganz gezielt für eine bestimmte Klientel gehalten werden. Der Referent erntet zwar den erhofften Beifall der Angesprochenen, verschließt sich allerdings selbst den Zugang zu anderen. Die offenen Fragen der Berufsbildung werden jedoch durch das Messen der Phönixstärke des Beifalls kaum einer Lösung zugeführt.

### Resümee

Wie kann eigentlich ein Resümee dieser Veranstaltung aussehen? Letztlich muß dies jeder der Teilnehmer für sich allein ziehen, es kann nur Ausdruck der eigenen Meinung sein.

Positiv ist meines Erachtens bereits der Versuch zu werten, eine solche Veranstaltungsreihe zu starten, denn die Veranstalter kündigten die Fortsetzung 1982 in Hannover an. Die „Hochschultage Berufliche Bildung“ könnten dann eine Chance haben, wenn es gelänge, sie zu einem echten Diskussionsforum aller an der Berufsbildung Beteiligten werden zu lassen, in dem die anstehenden Probleme miteinander besprochen werden können, ohne daß sich dies im Austausch von Grundsätzlichem erschöpft. Gelingt dies nicht, so wird es sich sehr bald um eine jener universitären Veranstaltungen handeln, deren Wirkung und Zugkraft auf den Hochschulbereich beschränkt bleiben. Hochschulangehörige, Studenten und unter Umständen Lehrer repräsentieren jedoch wohl kaum die Mehrheit jener, die unmittelbaren Bezug zur Berufsbildung haben.

Es heißt also für die beteiligten Hochschulen, aus der „Subkultur“ oder besser vielleicht der „Insel Universität“ herauszutreten, Kontakte aufzunehmen, zu verstärken und auszubauen, wenn die geplanten „Hochschultage Berufliche Bildung '82“ dem hochgesteckten Ziel entsprechen sollen. Die Veranstalter werden sicherlich ihre Erfahrungen gesammelt haben und sie sorgfältig auswerten. Sie verdienen, so meine ich, schon allein im Hinblick auf die geleistete Arbeit die kritische Solidarität aller an der Berufsbildung Interessierten.

Günter Kühn

## Die Integration von Einwanderern in Großbritannien

### Die Ausgangslage

Großbritannien hat in den letzten 50 Jahren mehrere Einwanderungswellen erlebt:

- mit Beginn der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft und im Verlauf des 2. Weltkrieges von Kontinentaleuropäern aus allen Ländern Europas,
- nach 1945 von zahlreichen Angehörigen der überseeischen Commonwealthstaaten,
- im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Expansion im Verlauf der fünfziger und sechziger Jahre von Angehörigen aus der Türkei und den südeuropäischen Ländern — insbesondere Italien —,
- in den letzten Jahren von politischen Flüchtlingen aus Latein-Amerika, Afrika und Asien.

Die Hauptkontingente seit 1945 stellen allerdings Einwanderer vom indischen Subkontinent und der Karibik dar.

Bei der letzten Bevölkerungszählung 1971 wohnten 2,58 Mill. Ausländer in Großbritannien bei einer Gesamtbevölkerung von rund 55 Mill. Da jedoch ein Teil der Einwanderer die britische Staatsbürgerschaft besitzt bzw. sie nach zehnjährigem Aufenthalt in Großbritannien erhalten kann, soll der Kreis derer, die mit Eingliederungsproblemen zu kämpfen haben, gegenwärtig um einiges höher liegen und schätzungsweise 7 Prozent betragen. (Vergleich: in der Bundesrepublik Deutschland betrug 1979 der Ausländeranteil 4,158 Mill. oder 6,7% der Gesamtbevölkerung; zu denjenigen Bevölkerungsgruppen, die jedoch in der Bundesrepublik Deutschland eingegliedert werden, müßten beispielsweise auch die deutschstämmigen Aussiedler aus Osteuropa gezählt werden, so daß man ebenfalls auf etwa 7% der Bevölkerung kommt, die im Eingliederungsprozeß steht).

Die verschiedenen Einwanderungsgruppen in Großbritannien konzentrieren sich ähnlich wie in der Bundesrepublik auf bestimmte Gebiete:

Es sind dies vor allem der Groß-Londoner Raum, South Lancashire und die West Midlands. Über die Hälfte aller Einwanderer leben in Groß-London (Wohnbevölkerung: 8,3 Mill.); das Bild ganzer Stadtteile wird von einzelnen Einwanderungsgruppen geprägt.

Durch Einschränkungen der Einwanderungsmöglichkeit und der Arbeitsaufnahme für Ausländer durch die britische Regierung in den 60er Jahren erhöhten sich die Zahlen für erwachsene männliche Einwanderer — ähnlich wie in der Bundesrepublik Deutschland nach dem Anwerbestopp von 1973 — nicht mehr wesentlich; dagegen stieg der Anteil der einreisenden ausländischen Frauen und Kinder erheblich an.

### Aspekte britischer Einwanderungspolitik

Von Anfang an stand die Integration der Einwanderer im Mittelpunkt der britischen Einwanderungspolitik. Nach einer Anlaufzeit in den 60er Jahren, in der die britische Einwanderungspolitik erkannte mußte, daß die Integration der Einwanderer sich nicht von selbst vollzieht, verfuhr sie nach dem amerikanischen Vorbild der „Schmelzriegel-Politik“, die auf eine völlige Assimilation abzielte. Im Verlauf der 70er Jahre setzte sich dann der Gedanke an eine „multi-cultural-society“ durch. Dies ist heute das Leitziel britischer Einwanderungspolitik.

Das Hauptproblem einer Integration liegt vor allem in der wirtschaftlichen Eingliederung. Aufgrund der schwierigen ökonomischen Lage Großbritanniens, die durch eine hohe Arbeitslosigkeit,

u.a. bedingt durch den Wegfall zahlreicher gering qualifizierter Arbeitsplätze, gekennzeichnet ist, entsteht zunehmend ein Konkurrenzkampf um Arbeit zwischen den Einwanderern und den alteingesessenen Briten. Hinzu treten Integrationsschwierigkeiten durch mangelnde Beherrschung der englischen Sprache und durch ein unterschiedliches Bildungsniveau.

Die Bedeutung der Beherrschung des Englischen für die Eingliederung von Emigranten ist deshalb in der britischen Einwanderungspolitik zu einem zentralen Anliegen geworden. Es zeigte sich nämlich, daß man das Erlernen der englischen Sprache nicht der Umwelt und den individuellen Möglichkeiten und Zufälligkeiten überlassen konnte, sondern daß eine gezielte Sprachförderung notwendig ist, um nennenswerte Abhilfe zu schaffen. Zentrale Träger einer sprachlichen und bildungsmäßigen Integration von Einwanderern sind sowohl die britischen allgemeinbildenden Schulen als auch berufsvorbereitende und berufliche Einrichtungen für Jugendliche und Erwachsene (u.a. Job-Preparation-Units; Vocational Skill-Centers; Adult-Education Centers) geworden. In beiden Bereichen wurden regionale Sondereinrichtungen geschaffen, die als didaktische Entwicklungs-, als Lehrerfortbildungs-, als Sprach- und als Beratungszentren fungieren. Die Regionalisierung der Verantwortlichkeit für den Unterricht und die Curricula auf der Ebene dieser Einrichtungen und Schulen führt zu einem flexiblen Eingehen „vor Ort“ auf die örtlichen Bedingungen, auf die sich verändernden Bedürfnisse und Erfordernisse von Schule und Schüler. Über die Finanzierung haben sich wiederum die übergeordneten Schulbehörden (Local Educational Authority/LEA und das Department of Education and Science/DES) eine Einflußnahme gesichert.

#### **Zur beruflichen Qualifizierung von Einwanderern in Großbritannien**

Für den britischen Jugendlichen bestehen, wenn er die Pflichtschulzeit absolviert hat und im Anschluß eine (praktische) Berufsausbildung anstrebt, die Möglichkeit

- eine überwiegend beruflich ausgerichtete vollzeitliche Ausbildung an einer weiterführenden Bildungsstätte anzustreben; dort können auch zusätzliche Qualifikationen erworben bzw. nachgeholt werden;
- eine betriebliche Berufsausbildung (apprenticeship) zu absolvieren, die eventuell mit einem Teilzeitbesuch einer weiterführenden Bildungsstätte verbunden ist [1].

Für den Erwachsenen bieten sich ähnliche Möglichkeiten zur Erlangung und/oder zur Verbesserung seiner beruflichen Qualifikation an: sowohl auf dem schulischen Sektor (vocational adult education) als auch am Arbeitsplatz bzw. innerbetrieblich oder in einer betriebsnahen Einrichtung (adult vocational training) ist eine berufliche Qualifizierung möglich. Eine mit deutschen

Verhältnissen vergleichbare dualé Ausbildung zum Facharbeiter als berufliche Regelausbildung mit entsprechender Qualifikationsbreite wird aber in Großbritannien nicht praktiziert.

In diesem Zusammenhang fällt auf, daß in Großbritannien die Grenzen zwischen beruflicher (Erst-)Ausbildung und beruflicher Weiterbildung teilweise sehr fließend sind.

Im ganzen scheint das britische Berufsbildungssystem gerade auch aufgrund offener Strukturen dem Einwanderer reelle Chancen für eine qualifizierte Berufsbildung zu bieten. So können relativ formlos fehlende Abschlüsse nachgeholt und Bildungsdefizite reduziert bzw. beseitigt werden durch eine Reihe von Förderungsmaßnahmen vor oder im Verlauf einer beruflichen Ausbildung. Von Vorteil sind dabei die verschiedenartigen Möglichkeiten zur schrittweisen Erlangung von beruflichen (Teil-)Qualifikationen – in dem Maße, in dem sie auch tatsächlich Grundlage für eine qualifizierte Berufsausübung sind. Dies scheint jedoch nicht die Regel zu sein, denn die Masse der Einwanderer – insbesondere vom indischen Subkontinent und der Karibik – ist nicht ausreichend beruflich qualifiziert, um in dem sich verschärfenden Konkurrenzkampf mit den alteingesessenen Inselbewohnern einigermaßen bestehen zu können.

Die Finanzierung der sozialen und beruflichen Eingliederung von Einwanderern in Großbritannien erfolgt in der Regel im Rahmen der üblichen Finanzierungsprogramme zur Förderung der beruflichen Qualifikation und Verhinderung bzw. Bekämpfung der – insbesondere hohen Jugendarbeitslosigkeit [2].

Infolge des starken Zuschnitts der beruflichen, berufsvorbereitenden und berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen auf die Teilnehmer hin werden Maßnahmen bei ausschließlicher oder überwiegender Besetzung durch Einwanderer im wesentlichen auf die Bedürfnisse und Erfordernisse dieser Teilnehmer ausgerichtet; so werden sie zu Maßnahmen für „Einwanderer“. Die derzeit eintretenden, teilweise drastischen Einsparungen öffentlicher Ausgaben treffen auch diesen Sektor. Eine ernsthafte Gefährdung laufender Programme wird aber nicht erwartet.

#### **Anmerkungen**

- [1] Zur Darstellung des beruflichen Bildungswesens in Großbritannien siehe u.a.: Bildungswesen im Vergleich. 10. Materialien zur Bildungsplanung. Hrsg.: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1979.
- [2] S. u.a.:
  - A Better Start in Working Life. Presented by the Secretaries of State for Employment, for Education and Science, for Industry, for Scotland and for Wales,
  - Education and the World of Work. Presented by the Association of Metropolitan Authorities, December 1979,
  - Bildungswesen im Vergleich. 10. Materialien zur Bildungsplanung. Hrsg.: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn, 1979.

---

## **MODELLVERSUCHE**

---

# **Erfahrungsaustausch der Modellversuche zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher**

Am 29. und 30. September 1980 hat im Bundesinstitut für Berufsbildung ein erster Erfahrungsaustausch von Wirtschaftsmodellversuchen zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung

benachteiligter Jugendlicher stattgefunden. Teilgenommen haben Durchführungsträger und wissenschaftliche Begleitungen folgender Modellversuche:

Durchführungsträger	Modellversuchstitel
Jugendheim Johannesburg, Surwold	Integration der Berufsausbildung verhaltengestörter und nicht verhaltengestörter Jugendlicher
Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit Hannover mbH, Hannover	Berufliche Integration jugendlicher Drogen- und Alkoholgefährdeter im Rahmen einer therapeutischen Werkstattarbeit
Stephansstift, Hannover	Verbesserung der Integration verhaltens- und lerngestörter Jugendlicher in das Berufsleben
Arbeiterwohlfahrt, Minden	Modellversuch einer Berufsausbildung für schwer vermittelbare Jugendliche mit sozialpädagogischer und wissenschaftlicher Begleitung
Senator für Familie, Jugend und Sport, Berlin	Ausbildung Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen im Jugendhilfebereich
Verein zur Förderung der Berufsausbildung im Raum Rüsselsheim/Raunheim, Rüsselsheim	Berufsausbildung mit besonderer Lernunterstützung
Philips GmbH, Apparatefabrik, Wetzlar	Ausbildungsvorbereitung schwer vermittelbarer Jugendlicher
Handwerkskammer für Mittelfranken, Nürnberg	Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß

Bei der Modellversuchsgruppe handelt es sich im wesentlichen um „lernschwache“ Jugendliche und junge Erwachsene (das Durchschnittsalter im 1. Modellversuchsjahr schwankt zwischen 16 und 20 Jahren). Unter ihnen sind in zwei Vorhaben Teilnehmer, die im Rahmen der Fürsorgeerziehung bzw. der freiwilligen Erziehungshilfe in den Heimen der Durchführungsträger leben. In einem Modellversuch werden ehemals Suchtabhängige ausgebildet. In den anderen Modellversuchen sind Teilnehmer, die zumeist wegen ihrer schwachen schulischen Leistungen auf dem regulären Arbeitsmarkt keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und deshalb als „schwer vermittelbar“ gelten.

Als wesentliche Merkmale der Modellversuche können angesehen werden:

1. Den Teilnehmern soll eine **Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen** vermittelt werden. Mit der Ausbildung für die als schwierig bezeichneten Teilnehmer soll die Voraussetzung für eine erfolgreiche **Integration in das Erwachsenenleben** geschaffen werden.
2. Es soll eine **adressatengemäße Ausbildung** durchgeführt werden. Dazu gehört in allen Modellversuchen die Berücksichtigung sozialpädagogischer Aspekte in der Ausbildung. In den meisten Vorhaben kommt noch eine Ausdehnung der Ausbildungszeit, z. B. durch die Einbeziehung berufsvorbereitender Maßnahmen, hinzu.
3. In den meisten Modellversuchen wird die **Ausbildung überwiegend in Lehrwerkstätten** durchgeführt.
4. Die **wissenschaftliche Begleitung** übernimmt in den meisten Modellversuchen versuchsstützende Aufgaben und ist maßgeblich an der Ausfüllung der Modellversuchskonzeptionen beteiligt.

Ein Sammelband, in dem die einzelnen Modellversuche und die Ergebnisse des Erfahrungsaustausches vorgestellt werden, erscheint demnächst als Heft 7 in der BIBB-Reihe „Modellversuche zur beruflichen Bildung“.

*Dietmar Zielke, BIBB Berlin*

## Kurzbeschreibung des Modellversuchs „Berufsausbildung mit besonderer Lernunterstützung“ in Rüsselsheim

Am 1.09.1980 begann die Ausbildung im Modellversuch „Berufsausbildung mit besonderer Lernunterstützung“ in Rüsselsheim. Ziel des Modellversuches ist es, in zwei Ausbildungsdurchgängen 48 Jugendliche in dem dreijährigen anerkannten Ausbildungsberuf „Betriebsschlosser“ auszubilden.

Durchführungsträger des Modellversuchs ist ein rechtsfähiger Verein; Mitglieder sind:

- die Stadt Rüsselsheim
- der Kreis Groß-Gerau
- die Stadt Raunheim und
- die Firma Adam Opel AG Rüsselsheim.

Lehr- und Lernort ist eine außerbetriebliche Berufsbildungsstätte mit betrieblicher Phase und integriertem Berufsschulunterricht in Rüsselsheim.

Die erforderlichen Mittel zur finanziellen Sicherstellung des Modellversuchs werden sowohl vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft als auch von den verschiedenen Trägermitgliedern, zum Teil mit Zuschüssen des Landes Hessen, bereitgestellt. Der Hauptanteil der Förderung entfällt dabei auf das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, vertreten durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin.

### Entstehung und Konzeptionalisierung des Modellversuches

Die Initiative zum Modellversuch geht zurück auf die Jahre 74/75 und waren Reaktion auf das immer größer werdende Problem der Jugendarbeitslosigkeit.

Auch im Rüsselsheimer Raum ist die Zahl der angebotenen Berufsausbildungsstellen nicht in gleichem Maße gestiegen wie die Zahl der ausbildungssuchenden Schulabgänger. Dies hatte zur Folge, daß besonders Sonderschüler, Hauptschüler ohne oder mit schlechtem Abschluß, generell Mädchen und ausländische Jugendliche, von Jugendlichen mit „höheren“ Schulabschlüssen vom Ausbildungsstellenmarkt verdrängt wurden.

Die Jugendlichen, die nunmehr ihre Ausbildung aufgenommen haben, kommen aus verschiedenen Fördermaßnahmen der Volkshochschule Rüsselsheim (Förderungslehrgang für „berufsreife“ Jugendliche, Grundausbildungslehrgang Metall, MBSE-Maßnahme zur sozialen und beruflichen Eingliederung ausländischer Jugendlicher und einem Tageshauptschulabschlußkurs).

Sie haben sich – zum Teil mehrfach – erfolglos um einen Ausbildungsplatz beworben.

Sie, ihre Eltern, Betreuer, Gewerkschaftler und einige Politiker forderten von Anfang an eine qualifizierte, anerkannte Berufs-

ausbildung, die nunmehr nach fünfjähriger Öffentlichkeitsarbeit in dem Modellversuch verwirklicht werden kann.

Insgesamt wurden 24 Jugendliche in den ersten Ausbildungsdurchgang zum 1.09.1980 aufgenommen. Dies sind 17 männliche Jugendliche, 7 weibliche Jugendliche; davon sind 4 ausländische Jugendliche (Spanierin, Jugoslawe, Türke, Italiener). Sie sind zwischen 15 und 20 Jahre alt.

Die Jugendlichen werden von 2 Ausbildern und 2 Sozialarbeitern/in und einem Berufsschullehrer ausgebildet. In dem Modellversuch sind derzeit außerdem noch 1 Leiter, 1 Buchhalterin/Sachbearbeiterin, 1 Sekretärin/Sachbearbeiterin und 3 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt (davon 2 Halbtagsstellen).

Der Modellversuch hat insgesamt eine Laufzeit von 5 Jahren:

Vorlauf 1.02.1980 – 31.08.1980

Durchführung 1.09.1980 – 31.08.1984

Nachbereitung 1.08.1984 – 31.01.1985

Es ist beabsichtigt, als Innovation zur qualitativen Verbesserung von Berufsausbildung im Sinne der Regelausbildung (§ 25 BBiG), das Ausbildungscurriculum unter berufspädagogischen und sozialpädagogischen Aspekten neu zu bestimmen.

Entsprechend wird bei der Konzeption des Curriculums angestrebt, daß allgemeinbildende, fachtheoretische, fachpraktische sowie sozialpädagogische Ausbildungsanteile integriert werden.

Es ist ein Synthesekonzept unterschiedlicher Lernorte zu entwickeln. Es sind Formen kooperierenden Lernens anzustreben, die geeignet sind, die Motivation der Jugendlichen sowohl hinsichtlich der zu erwerbenden beruflichen als auch kommunikativen Kompetenz zu entwickeln und zu stabilisieren.

Die Methoden projektorientierter Ausbildung sind dahingehend zu prüfen, inwieweit sie dem Anspruch eines umfassenderen Lernens, Vermittlung komplexer Kenntnisse und Fähigkeiten fachlicher und sozialer Art gerecht werden.

Ein Bestandteil des Curriculums ist die Zusammenarbeit von Meistern, Sozialarbeitern und Berufsschullehrern. Die gemeinsame Entwicklung, Durchführung und Überprüfung des Ausbildungscurriculums soll die Integration der verschiedenen Ausbildungsanteile gewährleisten. Gleichzeitig soll damit sichergestellt werden, daß im ständigen Rückgriff auf die konkreten Praxiserfahrungen mit den Jugendlichen Ausbildungsziele nicht abstrakt über die Köpfe und Interessen der Jugendlichen hinweggeplant werden, sondern diese als Handelnde und Erkennende einbezogen werden.

Der Prozeß der „formativen Evaluation“ schließt die den Modellversuch Durchführenden selbst in einen Lernprozeß hinsichtlich der Veränderung und Neubestimmung ihrer Kompetenz und ihrer Rolle als Ausbilder mit ein.

Das gilt in gleicher Weise für die Arbeit der wissenschaftlichen Begleitung. Die ständige Evaluierung des Curriculums ist gemeinsam mit den Durchführenden in Form ausbildungsbegleitender Praxisreflexion zu leisten. Für die wissenschaftliche Begleitung ist Praxisreflexion somit einerseits auch Ort und Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchung, als auch der Ort, an dem Untersuchungsergebnisse auf dem Hintergrund der konkreten Erfahrungsebene gemeinsam reflektiert werden und auf diese Weise in die Realisierung des Curriculums zurückfließen.

*Verein zur Förderung der Berufsausbildung Jugendlicher im Raum Rüsselsheim/Raunheim e. V. – wissenschaftliche Begleitung – Bernhard-Adelung-Str. 42, 6090 Rüsselsheim.*

## Modellversuchsprogramm zur Förderung der Ausbildung von ausländischen Jugendlichen in anerkannten Ausbildungsberufen

Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat für interessierte Träger (z.B. Betriebe, Kammern, Innungen oder eigens hierfür gegründete Zusammenschlüsse) ein Modellversuchsprogramm zur Förderung der Ausbildung von ausländischen Jugendlichen in anerkannten Ausbildungsberufen vorgelegt.

In diesen Modellversuchen sollen neue Wege und gezielte Fördermaßnahmen zur betrieblichen Berufsausbildung junger Ausländer entwickelt und erprobt werden. Die vom Bund geförderten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreuten Modellversuche sollen einander so ergänzen und stützen, daß sie in ihrer Gesamtheit Lösungsmöglichkeiten für alle wesentlichen Probleme ergeben, die bei der Ausbildung von jungen Ausländern auftreten können.

### Ziel

Durch das Modellversuchsprogramm sollen die Berufsbildungschancen solcher jungen Ausländer verbessert werden, die wegen ihrer Sprachschwierigkeiten und aufgrund von Mängeln in der Schulbildung zum erfolgreichen Abschluß einer Berufsausbildung zusätzlicher Förderung bedürfen.

In den Modellversuchen sollen neue inhaltliche, methodische und organisatorische Hilfen für die betriebliche Berufsausbildung dieser Jugendlichen entwickelt, erprobt und zur Umsetzung ausgewertet werden. Diese Hilfen sollen dazu beitragen, daß das Angebot an geeigneten betrieblichen Ausbildungsplätzen

für ausländische Jugendliche erhöht wird und dadurch eine größere Anzahl von ausländischen Jugendlichen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden können.

Durch das Modellversuchsprogramm sollen die Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, dazu angeregt werden, sich stärker als bisher auf die Ausbildung von ausländischen Jugendlichen einzustellen und ihnen eventuell notwendige zusätzliche Förderangebote zu machen.

### Aufgaben

Die Modellversuche sollen sich auf die Lösung der folgenden Aufgaben konzentrieren:

#### 1. Aufklärung von ausländischen Jugendlichen und ihrer Eltern über Ausbildung und Beruf sowie über geeignete Fördermöglichkeiten (Aufklärungs- und Motivationsphase).

Die meisten jungen Ausländer – und ihre Eltern – sind an einer Berufsausbildung interessiert. Da sie aber oft gerade wegen Sprachschwierigkeiten und nicht ausreichender schulischer Vorbildung keinen Mut zu einer Bewerbung haben, oder zum Beispiel aus Unkenntnis über die vorhandenen Möglichkeiten den Ausbildungswunsch zu früh wieder aufzugeben, müssen Mittel und Wege gefunden werden, den Jugendlichen und ihren Eltern Mut zu machen und ihnen durch Hinweise, Rat und konkrete Angebote von Fördermöglichkeiten zu helfen.

**2. Entwicklung von zusätzlichen Fördermöglichkeiten zum Abbau noch vorhandener Sprach- und Bildungsdefizite vor und während der Ausbildung im Betrieb.**

Viele Unternehmen – insbesondere im Bereich des Handwerks, wo Klein- und Mittelbetriebe überwiegen – haben Sorgen, wie sie künftig ihren Fachkräftebedarf decken können. Aus Umfragen ist aber auch bekannt, daß viele Betriebe Schwierigkeiten bei der Ausbildung von jungen Ausländern befürchten. Hier muß nachgewiesen werden, daß auch junge Ausländer mit erheblichen Sprach- und Lernschwierigkeiten bei entsprechender Förderung mit Erfolg in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden können. Andererseits wird nachzuweisen sein, daß ein großer Teil der ausländischen Jugendlichen ohne großen zusätzlichen Aufwand ausgebildet werden kann.

**3. Erarbeitung von Inhalten sozialpädagogischer Arbeit, die in die Ausbildung integriert ist.**

Erfahrungen haben gezeigt, daß gerade bei ausländischen Jugendlichen, die im Konflikt der Wertvorstellungen unterschiedlicher Kulturkreise leben müssen, die sozialpädagogische Betreuung wichtiges Verbindungsstück aller Fördermaßnahmen ist. Die sozialpädagogische Arbeit soll die Tätigkeiten der Ausbilder und Lehrkräfte unterstützen, verbinden und intensivieren.

**4. Entwicklung von Informations- und Bildungsangeboten für Ausbilder und andere Betreuungspersonen.**

Ausbilder und andere Betreuungspersonen in der beruflichen Bildung werden didaktische und pädagogische, methodische und weitere Hilfen brauchen, wenn sie sich stärker der Ausbildung junger Ausländer zuwenden. Deswegen soll in diesem Bereich untersucht werden, welche Hilfen vor allem gebraucht und wie sie am besten gegeben werden können.

**5. Entwicklung und Erprobung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit zur Verstärkung der Ausbildungsbereitschaft und der Ausbildungsmöglichkeiten, vor allem der Klein- und Mittelbetriebe.**

Klein- und Mittelbetriebe sind oft nicht in der Lage, allein Fördermaßnahmen zu entwickeln und einzusetzen. Hierfür sollen geeignete Kooperationsmöglichkeiten geschaffen wer-

den, damit die Ausbildungsmöglichkeiten der Klein- und Mittelbetriebe stärker für junge Ausländer erschlossen werden.

Jeweils eine oder mehrere dieser Aufgaben können bei den einzelnen Modellversuchen in unterschiedlicher Weise betont werden. Es können auch Modellversuche beantragt werden, die sich vorwiegend auf eine dieser Aufgaben beziehen. So kann sich beispielsweise ein selbständiger Modellversuch schwerpunktmaßig mit der Aufgabe „Entwicklung von Informations- und Bildungsangeboten für Ausbilder und andere Betreuungspersonen“ befassen.

**Umfang**

Im Interesse übertragbarer Ergebnisse soll für jeden Einzelversuch die Ausbildung von mindestens 20 ausländischen Jugendlichen – bei gemeinsamer Ausbildung mit deutschen Jugendlichen – vorgesehen werden. In strukturschwachen oder ländlichen Gebieten kann eine Gruppengröße von 12 – 15 Jugendlichen ausreichen.

Als Träger eines Einzelmodellversuchs kommen Betriebe, aber auch Kammern, Innungen oder eigens hierfür gegründete Zusammenschlüsse in Betracht. Jeder Versuch soll grundsätzlich wissenschaftlich begleitet werden. Das Programm soll ab 1980 zunächst drei Jahre laufen.

**Finanzierung**

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft übernimmt bis zu 75 % der modellversuchsbedingten Mehrkosten, in bestimmten Bereichen (Entwicklung und Erprobung von Curricula/Unterrichtsmaterialien, Aus- und Weiterbildung von Fachpersonal) bis zu 90 %. Ausgenommen sind die Ausbildungsvergütung sowie in der Regel Baumaßnahmen.

**Durchführung**

Die Modellversuche werden vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung in Berlin inhaltlich koordiniert und haushaltsmäßig abgewickelt. Anfragen können sowohl an das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Referat III B 6, wie an das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Abteilung 2.1, 1000 Berlin 31, Fehrbelliner Platz 3, gerichtet werden.

Die für die Antragstellung notwendigen Unterlagen sind beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung zu erhalten.

*Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft/  
Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung*

## Ergebnisse aus Nachbefragungen zu den Modellehgängen „Ausbilderförderungszentrum (AFZ)“

Mit den Modellehgängen AFZ, die im Zeitraum zwischen 1976 und Ende 1979 durchgeführt wurden, sollte ein Konzept für ein Zentrum erprobt werden, das insbesondere die Entwicklung neuer Lernangebote zur pädagogischen und fachdidaktischen Weiterbildung des Ausbildungspersonals sowie eine Verbreitung dieser Lernangebote durch Serviceleistungen für Referenten/Dozenten sowie die anderen Träger der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder zum Ziel hat [1]. Die Modellehgänge wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung wissenschaftlich begleitet [2].

In verschiedenen Untersuchungen wurden u. a. die Wirkungen der Lehrgänge auf die Teilnehmer sowie die nachträgliche Lehrgangsbewertung und Vorschläge der Teilnehmer für die weitere Lehrgangsplanung untersucht. Diesem Untersuchungsspektrum

kommt deshalb große Bedeutung zu, weil eine praxisbezogene Weiterbildung, so wie sie in den Modellehgängen entwickelt wurde, den Rückbezug auf die praktische Arbeitssituation der teilnehmenden Ausbilder mit zum Ziel hat. Die Lehrgänge sind als Einzelveranstaltungen geplant und auf einen themenbezogenen betriebs- und branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch hin konzipiert. Themen sind z. B. Hilfen zur Erkennung und Bewältigung von Konflikten in der Ausbildung, Möglichkeiten und Grenzen der Beurteilung von Auszubildenden, Arbeitstagung zur Erarbeitung von Unterweisungsplänen. Die Lehrgänge dauern jeweils zwei bis fünf Tage.

Gegenüber den grundsätzlichen methodischen Schwierigkeiten einer objektiven Messung der Lehrgangswirkung wird der metho-

dische Ansatz der subjektiven Einschätzung gewählt und damit ein relativ einfacher Datenzugang gefunden: die ehemaligen Teilnehmer werden selbst in ihrer back-home-Situation (am Ausbildungsort) befragt. Damit rückt zwar die subjektive Aussage des (ehemaligen) Teilnehmers über sein Verhalten anstelle seines Verhaltens in den Mittelpunkt der Datengewinnung; der Ansatz erleichtert aber u. a. die Einbeziehung von Einstellungs- und Motivationsfragen und den Vergleich mit den Aussagen der Teilnehmer während des Lehrgangsbesuchs.

Die folgenden Aussagen basieren auf einer Auswertung von 330 Fragebogen einer Befragung, die bei etwa 700 Ausbildern ein halbes bis ein Jahr nach dem Besuch eines AFZ-Lehrgangs durchgeführt wurde.

Ein Untersuchungsaspekt betrifft die Bewährung und Anerkennung in der Ausbildungstätigkeit. Rund drei Viertel der Teilnehmer sind der Meinung, durch den Lehrgangsbesuch in ihrer Tätigkeit sicherer und selbstbewußter geworden zu sein. Die differenzierte Darstellung der Bereiche, in denen sich – aus der Sicht der befragten Ausbilder – sicheres Verhalten auswirkt, läßt auf einen engen Zusammenhang zwischen Lehrgangsthema und Anwendungsbereich schließen. Zum Teil geben die Ausbilder sehr genaue Situationsschilderungen.

Die Tatsache, daß fast alle Ausbilder ihrer Meinung nach die Kenntnisse und Lehrgangserfahrungen im Betrieb verwenden sowie die Lehrgangsunterlagen für ihre Tätigkeit nutzen, kann auch als Hinweis verstanden werden, daß diese Ausbilder ihre Tätigkeit bewußter und selbständiger ausüben. Dies geht insbesondere aus dem Ergebnis hervor, daß die Befragten die Lehrgangsunterlagen in hohem Maße als Anregung für die Entwicklung eigener Unterlagen bzw. für die Verbesserung der Unterlagen nach ihrer Meinung nutzen. Die Frage, ob der Lehrgangsbesuch auch zur beruflichen Zufriedenheit und beruflichen Anerkennung beigetragen hat, wird von vielen Teilnehmern unbestimmt beantwortet. 38% der Teilnehmer glauben, daß der Lehrgang hierzu beigetragen hat; nahezu gleich große Teilnehmeranteile halten dies für ungewiß oder sind unentschlossen. Aus den Ergebnissen zu dem ersten Aspekt darf der Schluß gezogen werden, daß der Besuch eines kurzfristigen Lehrgangs mit praxisbezogener Themenstellung und Einbeziehung des Erfahrungsaustausches auf das Sicherheitsgefühl in der Ausbildungstätigkeit durchaus positiv einwirken kann und einen stärkeren Einfluß als auf die Zufriedenheit mit der Tätigkeit bzw. mit dem Beruf aus der Sicht der betroffenen Ausbilder hat.

In einem zweiten Wirkungsbereich wurde untersucht, in welchem Umfang Materialien sowie Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Lehrgang durch die Ausbilder weitergegeben werden. Die Ergebnisse zeigen, daß Ausbilder in z. T. sehr engen Austauschbeziehungen nicht nur mit ihren Kollegen im Betrieb stehen, so daß von einem erfolgreichen Lehrgang auch über die Teilnehmer eine Breitenwirkung ausgehen kann.

Mehr als 80% der Befragten geben an, Kenntnisse, Erfahrungen oder Unterlagen an Kollegen/Mitarbeiter im Betrieb weitergegeben zu haben. Besondere Bedeutung hat hierbei der Erfahrungsaustausch. Zum Teil wird von der Ausbildungsleitung bzw. Betriebsleitung verlangt, über die Unterlagen sowie eine „Lehrgangsauswertung“ des Teilnehmers die anderen Ausbilder des Betriebes zu informieren, doch dürften Informationen überwiegend „gelegentlich“ weitergegeben werden. Etwa 20% der Teilnehmer geben an, mehr als fünf Gelegenheiten genutzt zu haben, um über den besuchten Lehrgang zu berichten.

Etwa 50% der Befragten geben an, die erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen auch außerhalb des Betriebes zu verwenden und entsprechende Hinweise zu geben. Bei den Anlässen werden Ausbilderarbeitskreise, Referententätigkeit und die Tätigkeit in Ausschüssen (insbesondere Prüfungsausschüsse für die Abnahme von Abschlußprüfungen) etwa gleich häufig genannt.

In einem weiteren Bereich wurden Zusammenhänge zwischen Lehrgangsbesuch und Motivation zur Weiterbildung ermittelt. Obwohl es sich bei den Teilnehmern der Modellehrgänge AFZ überwiegend um hauptberufliche Ausbilder handelte, war die Teilnahme am AFZ-Lehrgang für den überwiegenden Teil die erste pädagogische Weiterbildung nach dem Erwerb der Ausbildungsberechtigung. Der Besuch eines Lehrgangs kann für den Teilnehmer einen Anreiz geben, im Lehrgang angesprochene Probleme weiter zu diskutieren, zusätzliche Informationen zu gewinnen oder auch einen weiteren Erfahrungsaustausch über Lösungen zu suchen. Der Lehrgangsbesuch kann damit auch ein Weiterbildungsbedürfnis des Teilnehmers selbst stärken. So geben etwa zwei Drittel aller Befragten an, weiterhin an dem betreffenden Lehrgangsthema interessiert zu sein und einen weiteren Lehrgang besuchen zu wollen. Ein Teil der Ausbilder möchte dabei das Thema im gleichen Umfang weiter behandeln, ein gleich großer Teil lediglich einzelne Probleme zum Thema vertieft behandeln. Etwa ein Viertel der Befragten gab an, nach dem Lehrgangsbesuch bereits an einem weiteren Lehrgang teilgenommen zu haben, so daß vermutlich ein Teil der Ausbilder durch die Themenbehandlung im Lehrgang zu einer verstärkten Weiterbildung angeregt worden ist. Die Schwerpunkte der Themenwünsche der befragten Ausbilder für eine pädagogische Weiterbildung zeigt die folgende Tabelle.

#### Schwerpunkte der Themenvorschläge der befragten Ausbilder für Lehrgänge zur pädagogischen Weiterbildung

Themenschwerpunkte	%
Lern-, Sozial-, Jugendpsychologie – Lernen, Motivation, Lehren, Jugendpsychologie – Beurteilen/Bewerten – Konflikte, Gruppendynamik – Prüfung	40
Didaktik, Methodik, Unterrichtsorganisation – Unterrichts-/Unterweisungsplanung – Medien – Methoden	24
Ausbilder (Rolle, Aufgaben, Rechte, Informationen u. a.)	12
Planung und Organisation der betrieblichen Berufsausbildung	8
Organisation, Situation, Entwicklung und Rechtsgrundlagen der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland	6
Rhetorik	4
Lehrgänge für besondere Gruppen	4
Wirtschaft und Gesellschaft	2
Gesamt	100

#### Anmerkungen

- [1] Im Herbst 1979 wurde mit der Gründung eines Vereins „Ausbilderförderungszentrum (AFZ) e. V.“ die rechtliche Grundlage zu einem Zentrum geschaffen. Das AFZ ist vorläufig im Berufsförderungszentrum Essen untergebracht.
- [2] Über die Modellehrgänge liegen u. a. ein Zwischenbericht (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 1, Berlin: BIBB 1978) sowie der Abschlußbericht (BFZ-Bericht 18, Essen: BFZ 1979) vor.

Herbert Tilch, BIBB Berlin

# Modellversuch „Qualifizierung von Jugendlichen mit bildungsmäßigen Defiziten in anerkannten Ausbildungsberufen beim Berufsamtm Berlin“

Seit dem 01.10.1979 wird am Berufsamtm Berlin ein Modellversuch mit der Zielsetzung gefördert, berufsrelevante bildungsmäßige Defizite von Jugendlichen durch besondere Bildungsgänge in anerkannten Ausbildungsberufen in den Berufsfeldern Metalltechnik und Elektrotechnik auszugleichen und gleichzeitig Maßnahmen zur pädagogischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals hinsichtlich der Vermittlung fachtheoretischer Lerninhalte durchzuführen.

Das Berufsamtm Berlin ist eine dem Senator für Arbeit und Soiales unterstehende Einrichtung mit etwa 1000 Ausbildungsplätzen. Diese Ausbildungsplätze sind ausschließlich Jugendlichen vorbehalten, die über die Berufsberatung der Arbeitsämter an diese außerbetriebliche Ausbildungsstätte überwiesen werden, nachdem die Ausbildungseignung und ggf. die Neigung durch die Berufsberatungsstellen festgestellt wurde, die Jugendlichen aber trotz wiederholter Bemühungen nicht in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vermittelt werden konnten.

Häufig handelt es sich dabei um Jugendliche mit mangelhaften schulischen Leistungen bzw. um solche ohne Schulabschluß; diese Jugendlichen können jedoch nicht zur Gruppe der sog. Lernbehinderten gerechnet werden. Um ein besonderes pädagogisches Eingehen des Ausbilders auf die einzelnen Auszubildenden zu ermöglichen, beträgt das Verhältnis Ausbilder zu Auszubildenden in der Regel nicht mehr als 1 : 10 am Berufsamtm.

Gegenwärtig können Jugendliche in 22 verschiedenen Berufen am Berufsamtm ausgebildet werden. Neben der Ausbildung in metallgewerblichen und elektrotechnischen Berufen ist aber auch die Ausbildung zum Koch, zur Damenschneiderin oder zur Hauswirtschafterin möglich. Unter den 1000 in der Ausbildung stehenden Jugendlichen befinden sich z. Z. 142 Mädchen und 166 Ausländer. Nach Beendigung der Ausbildungszeit wird die Prüfung entweder von der Handwerkskammer oder von der Industrie- und Handelskammer abgenommen.

Das Berufsamtm ist eine reine Ausbildungsstätte; nach Abschluß der Ausbildung ist keine weitere Beschäftigungsmöglichkeit gegeben. Bisher haben alle am Berufsamtm ausgebildeten Jugendlichen nach ihrer Ausbildungszeit einen Arbeitsplatz gefunden.

**Übergeordnete Zielsetzung** des Modellversuchs ist es, besondere Maßnahmen durchzuführen, die geeignet scheinen, die Jugendlichen mit berufsrelevanten bildungsmäßigen Defiziten in anerkannten Ausbildungsberufen in normaler Ausbildungszeit zum Ausbildungsaabschluß zu bringen. Die Defizite der Jugendlichen, die zum einen auf mangelnde Lernvoraussetzungen, zum anderen auf gestörte Verhaltensweisen im sozialen Bereich zurückzuführen sind, sollen im Zuge einer Berufsausbildung ausgeglichen werden. Durch Auswahl geeigneter Ausbildungsmittel und ihrer gezielten Umsetzung in Unterweisung und Ausbildungspraxis soll auf die besonderen Lernvoraussetzungen der Jugendlichen eingegangen werden. Außerdem werden vor allem Maßnahmen zu einer zusätzlichen pädagogisch-psychologisch orientierten Qualifizierung der Ausbilder durchgeführt, um die Ausbilder zu befähigen, den speziellen pädagogischen Anforderungen im Umgang mit lernschwachen und verhaltensauffälligen Jugendlichen gerecht zu werden. In fachlicher Hinsicht verfügen alle Ausbilder am Berufsamtm über die Meister-/Technikerqualifikation.

Nach einer fast zweijährigen Vorbereitungszeit sollen die Maßnahmen im Zeitraum vom 01.10.1979 bis 30.09.1982 durch-

geführt werden; die Durchführung des Modellversuchs orientiert sich demgemäß an einer regulären Ausbildungszeit.

Die **wissenschaftliche Begleitung** wurde vom BIBB übernommen. Sie untersucht die Bedingungen, unter denen die Zielsetzungen des Modellversuchs realisierbar sind und berät den Durchführungsträger bei der weiteren Gestaltung der Ausbildungsmaßnahmen im Modellversuch. Die Ergebnisse sollen auf ihre Übertragbarkeit auf andere Bildungsgänge und nach Abschluß der Durchführung auch für bildungspolitische Entscheidungshilfen ausgewertet werden.

Die bisherigen **Erfahrungen** in der Durchführung lassen erkennen, daß den Qualifizierungsmaßnahmen der Ausbilder gegenüber der inhaltlichen Planungshilfe für „speziell“ entwickelte Ausbildungsmaterialien der Vorrang gegeben werden sollte, da die Lernstörungen der Jugendlichen offensichtlich mit Störungen in ihrem Sozialverhalten in engem Zusammenhang stehen. Die Ausbilder stehen somit vor der Aufgabe, auch kontinuierlich sozialpädagogisch zu wirken, um diese Verhaltensauffälligkeiten zu mildern ggf. zu beheben. In die Qualifizierungsmaßnahmen sollen nach einem Rotationsprinzip alle Ausbilder am Berufsamtm nach und nach einbezogen werden, so daß alle Ausbilder in gleicher Weise auf die Aufgabe vorbereitet werden, Jugendliche mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen (z. B. zunehmend auch ausländische Jugendliche) zum Ausbildungsaabschluß zu führen. Es sollen also nicht nur einige ausgewählte Ausbildungsmaterialien von einer Gruppe von Ausbildern entwickelt und erprobt werden, sondern alle Ausbilder am Berufsamtm sollen grundsätzlich befähigt werden, unter Berücksichtigung der spezifischen Lernvoraussetzungen der Jugendlichen und den besonderen Lernbedingungen am Berufsamtm, Unterweisungen planen und durchführen und bei der Entwicklung von Ausbildungsmitteln weitgehend nach einheitlichem Muster verfahren zu können.

Hinsichtlich des Erkenntnisgewinns und der Übertragungsmöglichkeiten der Modellversuchsergebnisse wird erwartet, daß nach Abschluß des Modellversuchs

- Erkenntnisse über Bedingungen und Erfolg der Planung von Unterweisungen und Konstruktion von Ausbildungsmitteln spezieller Zielsetzung unter unmittelbarer Mitwirkung von Ausbildern vorliegen,
- Erkenntnisse bezüglich des zusätzlichen qualitativen und quantitativen Aufwands zur pädagogisch-psychologisch orientierten Qualifizierung des Ausbildungspersonals gewonnen werden, und Aussagen über die Jugendlichen im Hinblick auf eine Differenzierung ihrer Lern- und Verhaltensauffälligkeiten und deren Ausgleich durch pädagogisch-therapeutisches Handeln der Ausbilder getroffen werden können.

Da der Modellversuch bezogen auf eine Zielgruppe von Jugendlichen durchgeführt wird, deren Probleme und Schwierigkeiten auch außerhalb des Durchführungsträgers Berufsamtm Berlin in ähnlicher Form anzutreffen sind, können curriculare Maßnahmen, die einerseits der gezielten Unterweisungsplanung und der Entwicklung von Ausbildungsmitteln dienen und die andererseits Lehrgänge zur besonderen Qualifizierung des Ausbildungspersonals betreffen, auch von anderen Institutionen der beruflichen Bildung nach Abschluß und Auswertung der Modellversuchsmaßnahmen übernommen werden.

Eva Hoge, BIBB Berlin

# Verringerte fachpraktische Übungszeiten im Berufsgrundbildungsjahr Metall können durch verbesserte Lernmotivation und erhöhte Lernintensität ausgeglichen werden

Ergebnisse aus einem Modellversuch bei der Zahnradfabrik Friedrichshafen AG zum Übergang von der beruflichen Grundbildung in die Fachbildung im Berufsfeld Metalltechnik.

Bei der Zahnradfabrik Friedrichshafen AG „ZF“ ist 1980 ein zweijähriger Modellversuch im Berufsfeld Metalltechnik ausgelaufen. Erprobt wurde dabei, inwieweit die im Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) erfolgreich eingesetzte projektorientierte Ausbildungskonzeption auch auf die berufliche Fachbildung übertragen werden kann.

Neben den Urteilen der Ausbilder haben auch Zwischen- und Abschlußprüfungsergebnisse ergeben, daß die gegenüber der herkömmlichen Ausbildung im dualen System um etwa 320 Stunden verringerte fachpraktische Übungszeit in einem BGJ in kooperativer Form im Verlauf der gesamten Ausbildungszeit durch Einsatz motivierender Ausbildungsmethoden ausgeglichen werden kann. Wer mit hohem Eigeninteresse an seiner Ausbildung arbeitet, lernt intensiver und lernt damit mehr als bisher in der gleichen Zeit.

Die entscheidende Verbesserung der Lernmotivation wurde in diesem Modellversuch durch Einführung der Projektmethode in der Grund- und Fachbildung bewirkt. Nachdem im BGJ jeder Auszubildende als Großprojekt eine Dampfmaschine herstellen mußte, an der alle im 1. Ausbildungsjahr erforderlichen Grundfertigkeiten angewandt und geübt werden konnten, erwarteten die Auszubildenden, daß diese interessante Ausbildung in der Fachstufe fortgesetzt wird. Im Unterschied zu anderen Modellversuchsträgern hat die „ZF“ besonderen Wert auf die ökonomische Verwertbarkeit dieser Projekte im 2. Ausbildungsjahr gelegt, sei es im Sinne einer Verwertung der Projekte durch den Ausbildungsbetrieb selbst (wie bei dem Projekt Schwenkbiegemaschine) oder sei es durch die Herstellung marktfähiger Erzeugnisse (wie bei dem Projekt Schraubstock), die über eine Übungsfirma der Auszubildenden verkauft wurden.

Darüber hinaus wurde die Lernmotivation der Auszubildenden – auch dadurch erhöht, daß den jeweiligen Arbeitsgruppen in der

Fachstufe ein größeres Maß an Autonomie durch selbständige Planung und Organisation der Arbeit übertragen wurde. Die bisherigen Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, eine systematische Ausbildung in unterschiedlichen „Team“-Gruppen durch Formulierung entsprechender Lernziele bei der Neuordnung von Ausbildungsplänen in Metallberufen zu berücksichtigen. Wer in seiner Ausbildungszeit kooperativ und kollegial arbeiten gelernt hat, kann seine Ausbildungszeit intensiver nutzen.

Als eine erfolgversprechende Variante dieser „Team“-Ausbildung dürfte sich die im Modellversuch entwickelte „Partnerarbeit“ an Maschinen erweisen. Nicht allein die gegenwärtige Situation, möglichst allen Auszubildenden eine gute Berufsausbildung zu ermöglichen, sondern auch die hohen Kosten bzw. die geringe Anzahl von NC-gesteuerten Werkzeugmaschinen zwingen die Ausbildungsbetriebe zu besonders wirtschaftlicher Nutzung dieser Maschinen.

Bei der in Friedrichshafen eingeführten Doppelbesetzung wird eine CNC-Drehmaschine von zwei Auszubildenden arbeitsteilig genutzt, die umschichtig an der Maschine arbeiten bzw. die dazu erforderlichen Vorbereitungsarbeiten durchführen. Dieses System wird mit einer 14tägigen Doppelbesetzung in der Einarbeitungs- und in der Weitergabephase praktiziert, so daß der Eingearbeitete seine Erfahrungen dem jeweils neuen Auszubildenden – z. T. unter Kontrolle des Ausbilders – weitergibt. Der Lernende ist dabei stark motiviert, den Inhalt und die Methode im Lernprozeß konzentriert aufzunehmen, weil er seinerseits das Gelernte an seinen Kollegen sachgerecht und erfolgreich weiter vermitteln will.

Die Zahnradfabrik Friedrichshafen AG wird auch nach Abschluß des Modellversuchs und der darmit verbundenen öffentlichen Förderung den Einsatz der Projektmethode und der partnerschaftlichen Ausbildung weiterentwickeln.

*Dietrich Weissker, BIBB Berlin*

## KURZMELDUNGEN

### Erster Schritt zur Vereinheitlichung der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher – Hauptausschuß beschließt Empfehlungen für den Metallbereich

Als einen ersten Schritt zur Vereinheitlichung der bisher stark zersplitterten und zum Teil unzureichenden Ausbildungsgänge behinderter Jugendlicher hat der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung jetzt nach langer und schwieriger Diskussion zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften Empfehlungen für vier behindertengerechte Ausbildungsregelungen im Metallbereich beschlossen. Der Ausschuß für Fragen Behindelter im Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Vertreter aller maßgebenden Behindertenorganisationen angehören, hatte die Regelung beraten und dringend ihre schnelle Verabschiedung gefordert.

Diese Ausbildungsregelungen sollen bundesweit von allen zuständigen Stellen (Kammern) übernommen werden. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Die neuen Regelungen gelten für die Ausbildungsgänge

- Metallbearbeiter/Metallbearbeiterin
- Metallfeinbearbeiter/Metallfeinbearbeiterin
- Werkzeugmaschinenspaner/Werkzeugmaschinenspanerin (Drehen)
- Werkzeugmaschinenspaner/Werkzeugmaschinenspanerin (Fräsen)

Nach § 48 BBiG und § 42 b HwO besteht die Möglichkeit, körperlich, geistig und seelisch behinderte Jugendliche in anderen als anerkannten Ausbildungsberufen oder abweichend von den Ausbildungsordnungen auszubilden, soweit Art und Schwere der Behinderung es erfordern. Danach haben die Kammern in den vergangenen Jahren weit über 200 verschiedene Ausbildungsgänge für unterschiedliche Berufsbereiche geschaffen. Im Bundesinsti-

tut für Berufsbildung sind die Inhalte aller vorhandenen Ausbildungsgänge gesichtet worden. Anhand dieser Unterlagen werden sogenannte Musterregelungen erstellt, die von allen Kammern übernommen werden können.

Da die einzelnen Regelungen von Kammer zu Kammer teilweise unabhängig voneinander entwickelt wurden, sind unter den gleichen bzw. ähnlichen Berufsbezeichnungen oft unterschiedliche Ausbildungsinhalte und für vergleichbare Ausbildungsinhalte oft unterschiedliche Bezeichnungen zu finden. Auch differieren vergleichbare „Kammerregelungen“ oft im Anforderungsniveau, so daß insgesamt eine Vergleichbarkeit der erworbenen Qualifikationen schwierig geworden ist. Durch die neuen Regelungen wird ein Großteil dieser Ausbildungsgänge vereinheitlicht, wobei gleichzeitig die Voraussetzungen für die Durchlässigkeit zu weiterführenden Bildungsgängen verbessert wurden, d. h. Absolventen dieser Bildungsgänge sollen ihre Ausbildung in anerkannten Berufen fortsetzen können.

In den einzelnen Ausbildungsregelungen sind wie in Ausbildungsordnungen für anerkannte Ausbildungsberufe bestimmte Aussagen enthalten:

- die Berufsbezeichnung
- die Ausbildungsdauer

- die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild)
- eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsrahmenplan)
- die Prüfungsanforderungen.

Darüber hinaus sind vor allem Aussagen zum Personenkreis und zur Feststellung der Behinderung getroffen worden. Dies ist deswegen bedeutsam, weil nur behinderte Jugendliche nach diesen Regelungen ausgebildet werden dürfen.

Die Behinderungen werden jeweils im Einzelfall von den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit festgestellt, unter Berücksichtigung der Gutachten der Fachdienste und der Stellungnahmen der Schulen, aus denen die Jugendlichen kommen.

Das Bundesinstitut wird auch in anderen Bereichen derartige Regelungen erarbeiten, als voraussichtlich nächste für den Bürobereich.

Die jetzt beschlossenen Empfehlungen für behindertengerechte Ausbildungsgänge können in Kürze beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, bezogen werden.



## soeben erschienen:

### Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung

#### Heft 21 Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsberufen. Untersuchung eines wesentlichen Kostenfaktors in der betrieblichen Berufsausbildung anhand von Tarifverträgen

von Ursula Beicht, Ingeborg Noll und  
Susanne Wiederhold-Fritz

1980. 114 Seiten. DM 10,-.

ISBN 3-88555-117-9  
(Code-Nr. 03.21)

In dieser Arbeit werden über eine Zuordnung von Ausbildungsberufen zu tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen (Stand: 1. 10. 1979) die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für 375 anerkannte Ausbildungsberufe mit rund 93 % der Ausbildungsverhältnisse ermittelt. Damit liegen umfassende Angaben über die Höhe des wichtigsten Kostenfaktors in der betrieblichen Berufsausbildung – im Durchschnitt ca. 43 % der Bruttokosten – in berufsspezifischer Gliederung vor. Die Untersuchung basiert auf einer Sonderauswertung aus dem beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geführten Tarifregister, in welcher die in den ca. 440 wichtigsten Tarifverträgen vereinbarten Ausbildungsvergütungen zusammengestellt sind. Die Vorgehensweise bei der Untersuchung sowie die bei der Zuordnung von Ausbildungsberufen zu Tarifverträgen auftretenden Probleme – Tarifverträge werden in der Regel nicht für einzelne Berufe, sondern für bestimmte Gewerbe/Gewerbegruppen oder Betriebe abgeschlossen – werden in Teil A der Arbeit erläutert. Teil B enthält eine Reihe von Untersuchungen, die auf der Basis der für die einzelnen Ausbildungsberufe ermittelten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen nach verschiedenen Kriterien durchgeführt werden und die die „Vergügenslandschaft“ aufbereiten und beschreiben.

### Sonderveröffentlichungen

#### Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Sowjetunion

von Leonid Novikov

im Druck

ISBN 3-88555-112-8  
(Code-Nr. 10.16)

Mit dem Länderbericht über die UdSSR setzt das Bundesinstitut die Reihe der Veröffentlichungen über berufliche Bildung und berufliche Qualifizierung in sozialistischen Ländern Osteuropas fort. Auch die Länderstudie über die UdSSR soll den zuständigen Behörden Hilfe bei der Anerkennung der in den genannten Ländern seit dem Zweiten Weltkrieg erworbenen Abschlüsse und Zeugnisse leisten. Sie beschreibt daher Struktur und Entwicklung des Ausbildungssystems der UdSSR und vergleicht deren Bildungsgänge und Qualifikationsniveaus mit denen in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei kommt dem Gutachten über die UdSSR insofern Bedeutung zu, als in diesem Falle zwei völlig unterschiedliche Systeme verglichen werden.

#### Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Schaubilder zu Entwicklungstendenzen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem

1981. 57 Seiten. DM 7,-

ISBN 3-88555-118-7  
(Code-Nr. 10.17)

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im dualen System der Berufsbildung erreicht derzeit – bedingt durch die geburtenstarken Jahrgänge – ihren Höhepunkt. Um die Verhältnisse richtig einschätzen zu können, ist es wichtig, sich die längerfristigen Entwicklungen vor Augen zu halten. Diesem Ziel dient die Broschüre. Mit Hilfe der Schaubilder wird die Situation in den früheren Jahren bis heute, soweit wie möglich ab 1950, verdeutlicht. So werden zum Beispiel die Zu- und Abnahmen der Auszubildendenbestände in den Bereichen Industrie/Handel und Handwerk, die Entwicklungen in den Berufen, die Struktur der schulischen Vorbildung der Auszubildenden usw. graphisch dargestellt und erhalten durch die längerfristige Betrachtungsweise eine besondere Aussagekraft.

Die Schaubilder sind mit kurzgefaßten Texten versehen und dienen dem Ziel, auf das Wesentliche hinzuweisen.

Ausländische Jugendliche suchen heute Ausbildungsplätze in einem anerkannten Ausbildungsberuf und werden diese in den kommenden Jahren verstärkt nachfragen. Bereits jetzt zeichnet sich jedoch ab, daß ihre volle und gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt erhebliche Probleme, insbesondere der beruflichen Qualifizierung, aufwerfen wird.



Vor diesem Hintergrund diskutierten im November 1979 Experten auf der vom Bundesinstitut veranstalteten „Fachtagung '79“ Fragen und Probleme der beruflichen Bildung ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. Die Materialien und Ergebnisse dieser Fachtagung wurden vom Bundesinstitut ausgewertet und als **Heft 3** der vom Bundesinstitut herausgegebenen Reihe **Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung** unter dem Titel

## **Die berufliche Bildung ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland**

1980 – 366 Seiten – DM 15,- ISBN 3-88555-104-7

veröffentlicht. Der Bogen dieser Publikation ist weit gespannt. Er reicht von den Einführungssreferaten über Materialien zur Arbeits- und Bildungssituation, Berichte und Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen bis hin zu ganz konkreten Hinweisen und Vorschlägen, wie die derzeitige Ausbildungssituation verbessert werden kann.

Die Integration ausländischer Jugendlicher in schulische und betriebliche Ausbildungsgänge wird eine der gesellschaftlichen Anforderungen der vor uns liegenden Jahre sein. Schwierig ist es für jene Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, die einen Großteil ihrer Schulzeit in den Heimatländern durchlaufen haben. Das Wissen um ihre Vorbildung reicht oft nicht aus, da die entsprechenden Bildungsgänge kaum bekannt sind.

Die kürzlich als **Heft 30** der Reihe **Berichte zur beruflichen Bildung** erschienene Studie

## **Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland**

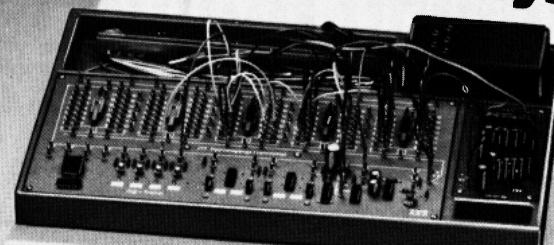
1980 – 90 Seiten – DM 10,- ISBN 3-88555-101-2

gibt einen Überblick über die Schulsysteme der wichtigsten Herkunftsländer der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden ausländischen Mitbürger. Die befragten 15- bis 25jährigen Jugendlichen nehmen Stellung zu ihren Problemen und Erfahrungen und bringen ihre Erwartungen zum Ausdruck.

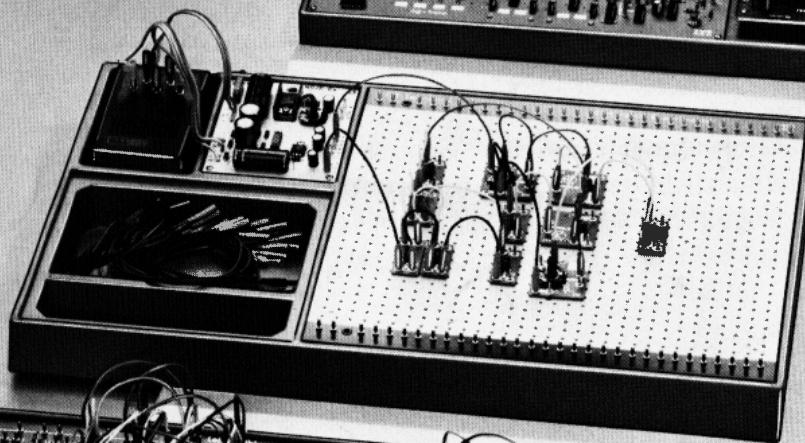
Beide Veröffentlichungen erhalten Sie beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung – Pressereferat – Fehrbelliner Platz 3 – 1 Berlin 31 – Tel.: (030) 86 83-280 oder 86 83-1

# **Elektronik-Ausbildung**

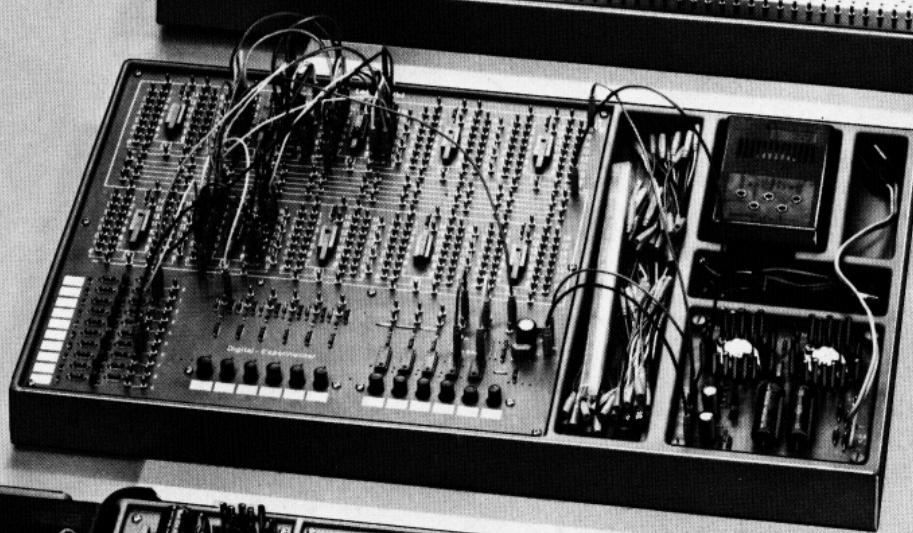
**Mit  
Experimentern  
von  
ITT Lehrsysteme**



**Digital-Trainer**  
Das ideale Lehrset zur experimentellen Vertiefung des Wissens in der Digital-Elektronik. Außergewöhnlich günstiger Preis:  
Kompl. mit Stromversorgung, Experimentiermaterial DM 365,- incl. MwSt.



**Elektronik-Experimenter**  
Zum experimentellen Grundlagen-Praktikum mit den verschiedensten Baulementen. Umfangreiche Bestückung mit aktiven und passiven Bauteilen, Kabeln etc., Versuchsanleitungen.  
Kompl. mit Stromversorgung DM 902,- incl. MwSt.



**Digital-Experimenter**  
Das praxisgerechte Schüler-Experimentiergerät für 14- und 16polige ICs. Umfangreiche Bestückung, viele Versuchsanleitungen.  
Kompl. mit Stromversorgung DM 755,- incl. MwSt.



**Mikroprozessor-Lehrsystem**  
Das einzigartige Lehrsystem weist in die Mikroprozessor-Technik und Programmierung ein. Schritt für Schritt wird erläutert, wie aus einem Addierer ein Computer wächst.  
Basis-System: Experimenter komplett mit Hexadezimal Eingabe/Anzeige + 5 Lehrhefte  
DM 1.248,- incl. MwSt.

ITT Lehrsysteme  
Abteilung L/E 10  
Postfach 1570 · D-7530 Pforzheim

**Ihr Partner  
in der  
Ausbildung**

**Lehrsysteme**

**ITT**