

**Berufsbildung
in den 80er Jahren**

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**

**Sonderheft
Dezember 80**

9. Jahrgang

Sonderheft

Dezember 1980

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)
- vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung -
einschließlich

Mitteilungen des Bundesinstituts für
Berufsbildungsforschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB)
- Der Präsident -
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Redaktion

Hans-Joachim Walter (verantwortlich),
Monika Metzner (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.

Verlag

Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30

Erscheinungsweise

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

Bezugspreise

Einzelheft DM 7.-, Jahresabonnement DM 28.-,
Studentenabonnement DM 15.-.
im Ausland DM 36.-;
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung:

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.

Copyright

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

Druck

Oskar Zach KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Str. 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 - 4515

Inhalt

<i>Hermann Schmidt</i>		
Berufsbildung in den achtziger Jahren		1
<i>Friedrich Edding</i>		
Das Duale System im Übergang zur Pluralität der Lernorte		2
<i>Laszlo Alex</i>		
Berufsausbildung: Struktur und Entwicklungstendenzen		5
<i>Albrecht Bendziula</i>		
Lernen am Arbeitsplatz		
Perspektiven der Berufsbildung in den 80er Jahren		10
<i>Maria Weber</i>		
Vorrangige Aufgabe der Berufsbildung der 80er Jahre: Mehr Qualität		13
<i>Paul Schnitker</i>		
Lernort Betrieb – Lernen am Arbeitsplatz		15
<i>Ernst Neumann</i>		
Probleme, Grenzen und Möglichkeiten produktionsunabhängiger Berufsausbildung in gewerbl.-technischen Berufen der Industrie		18
<i>Joachim Münch</i>		
Die Rolle des Lernortes „Betrieb“ im Rahmen der Berufsausbildung		20
<i>Gustav Grüner</i>		
Berufliche Schule und Betrieb		
Gedanken zum Verhältnis der beiden zentralen „Lernorte“ der Berufsausbildung in den „achtziger Jahren“		24
<i>Herbert Nierhaus</i>		
Weiterbildung für die 80er Jahre		27
REZENSIONEN		31

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Dr. Laszlo Alex; Leiter der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung und Statistik“ des
BIBB
Albrecht Bendziula; Vorstandsmitglied der ENKA AG (Kasinostraße, 5600 Wuppertal 1)
Prof. Dr. Friedrich Edding; em. Professor an der TU Berlin und em. Mitglied des Max-Planck-
Instituts für Bildungsforschung (Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33)
Prof. Dr. Gustav Grüner; Leiter des Instituts für Berufspädagogik der Universität Darmstadt
(Neckarstraße 3, 6100 Darmstadt)
Prof. Dr. Joachim Münch; Ordentlicher Professor für Pädagogik, insbesondere Berufs- und
Arbeitspädagogik der Universität Kaiserslautern (Pfaffenbergsstraße, 6750 Kaiserslautern)
Ernst Neumann; Leiter des Ausbildungszentrums der Stahlwerke Peine Salzgitter AG – Werk
Salzgitter – (Postfach 41 11 80, 3321 Salzgitter)
Dr. Herbert Nierhaus; Mitglied des Bundesvorstandes und Leiter des Ressorts Bildung der
Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (Karl-Muck-Platz 1, 2000 Hamburg 36)
Dr. Hermann Schmidt; Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (BIBB)
Paul Schnitker; Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (Johanniterstraße 1,
5300 Bonn 11)
Maria Weber; Stellvertretende Vorsitzende des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Hans-Böckler-Straße 39, 4000 Düsseldorf 1)

Berufsbildung in den achtziger Jahren

Gustav Grüner hat nicht ganz unrecht, wenn er mit spitzer Feder zu diesem Titel bemerkt, eigentlich sei er nur ein modischer Gag. Denn diese Überschrift suggeriere stürmische und noch nie dagewesene Wandlungen, wogegen sich zukünftige Veränderungen aller Voraussicht nach stetig und oft unbemerkt vollziehen würden.

Redaktion und Herausgeber haben sich trotzdem entschlossen, diesen vorläufigen Arbeitstitel offiziell werden zu lassen, denn er gibt auf plakative Art Hinweise auf das, was Inhalt der einzelnen Beiträge sein sollte: die Auseinandersetzung mit künftigen Entwicklungen und Problemen sowie den vielfältigen Herausforderungen, vor denen die Berufsbildung voraussichtlich stehen wird. Nicht die Analyse und politische Bewertung der vergangenen Jahre steht im Vordergrund – wenngleich auf sie nicht verzichtet werden kann und sie in den Einzelbeiträgen auch geleistet wird –, sondern der Versuch des jeweiligen Autors, aus seiner Sicht ein ihm gestelltes Thema mit Blick auf die Zukunft abzuhandeln.

Damit wird die Zielrichtung dieses Sonderheftes deutlich. Es ging nicht darum, daß jeder einzelne Autor einen Meinungsartikel zur allgemeinen Entwicklung der beruflichen Bildung in den achtziger Jahren schriebe. Der Redaktion lag vielmehr daran, unterschiedliche Ansichten zu Kernfragen der Berufsbildung zu erfassen und gegenüberzustellen.

Wollte man alle strittigen Fragen und vermeintlichen Entwicklungen in einem solchen Heft diskutieren, so sprengte dies den gesetzten Rahmen. Die Redaktion stand deshalb von vornherein vor der Aufgabe, die Gesamtstruktur vorzugeben. Sie setzt sich damit – und das ganz bewußt, der Gefahr aus, daß Vorwürfe wegen der Vernachlässigung wichtiger Themen erhoben werden.

Interessierten und fachlich versierten Lesern dürfte es unschwer gelingen, dafür entsprechende Beispiele zu finden.

Zentrale Frage der kommenden Jahre dürfte sicherlich sein, wie sich das „duale System“ weiterentwickelt und welche Rolle es unter den anderen weiterführenden Bildungsgängen spielt. Kern dieses Systems ist das „Lernen im Betrieb“ und hier besonders das „Lernen am Arbeitsplatz“.

Die Betriebe haben anerkennenswerterweise in den zurückliegenden Jahren einen beachtlichen Beitrag zur Lösung des „Lehrstellenproblems“ geleistet. Die Erfolge von heute sind aber keine Garantie für die Siege von morgen. In der Konkurrenz der Lernorte wird die Attraktivität einer betrieblichen Ausbildung auf Dauer nur gesichert sein, wenn sie auf die neuen Herausforderungen reagiert. Bereits jetzt zeichnet sich ein drastischer Rückgang bei den Schulabgängerzahlen ab. Der voraussichtliche Ausbaustand der Berufsschulen und „Überbetrieblichen Ausbildungsstätten“, technologische, strukturelle und konjunkturelle Entwicklungen könnten die Situation eintreten lassen, daß sich ungeachtet unbestreitbarer Vorzüge betrieblicher Ausbildung das Gewicht in Richtung „Lernort Schule/Lehrwerkstatt“ verschiebt. Damit ist nicht gesagt, daß dies die wünschenswerte Form der Berufsausbildung der Zukunft ist.

Zu solchen Entwicklungen bedarf es nicht einmal des erklärten politischen Willens. FRIEDRICH EDDING macht in seinem einleitenden Beitrag deutlich, wie sich diese vollziehen können innerhalb des bestehenden Ordnungsrahmens, dessen rechtliches Gefüge so austariert sei, daß sich daran kaum Wesentliches ändern werde. Die Bezeichnung „duales System“ habe nie auch gleichzeitig eine feste zeitliche Relation von Lernen in der Produktion und Lernen in der Berufsschule bedeutet. Ausbildungszeiten in der Produktion seien im wesentlichen Maße abhängig von Ausbildungsberuf, Betriebsart, -größe und -struktur etc. Kommende Entwicklungen ließen hier weitere Verschiebungen erwarten. Wölle die Wirtschaft diesen Konkurrenzkampf bestehen – und

diese Chance sieht Edding durchaus – so habe sie einerseits für einen Finanzausgleich zu sorgen, andererseits einen Beitrag zur Gleichwertigkeit der Laufbahnhancen zu leisten.

LASZLO ALEX zeigt Entwicklungstendenzen in der Ausbildungsstruktur der kommenden Jahre vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Situation auf. Nachfrage nach und Angebot von Ausbildungsplätzen, Arbeitsmarktentwicklung, Verschiebungen innerhalb der Volkswirtschaft, Veränderungen der Qualifikationen stehen im Mittelpunkt seiner Analyse.

FÜR ALBRECHT BENDZIULA haben die zurückliegenden Jahre und der beachtliche Erfolg der gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten bei der Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen dem „dualen System“ zu einer breiten Anerkennung auch über die Grenzen der Bundesrepublik Deutschland hinaus verholfen. Die Situation verändere sich jedoch insofern, als das kommende Jahrzehnt vom Mangel an Nachwuchs geprägt sei. Die Wirtschaft könne den nötigen Facharbeiternachwuchs nur sichern, wenn das „duale System“ als eine klare eigenständige Alternative zur studienqualifizierenden Bildung ausgebaut werde, breite Grundbildung nicht zu Lasten der Fachinhalte der Ausbildung ginge, bürokratische Zwänge abgebaut würden.

Hingegen sieht MARIA WEBER die quantitativen Probleme noch nicht als gelöst an und verweist besonders auf die regional unterschiedliche Versorgung mit Ausbildungsplätzen. Zentrale Aufgabe jedoch sei die Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung. Qualität aber lasse sich nur sichern, wenn für den entsprechenden Finanzierungsspielraum gesorgt würde.

PAUL SCHNITKER betont in seinem Beitrag die Notwendigkeit des Lernens am Arbeitsplatz für eine qualifizierte Facharbeiterausbildung. Nicht allein der Erwerb technischen Wissens müsse im Mittelpunkt der Ausbildung stehen – Berufsausbildung bedeute mehr – nämlich auch Erziehung zu Kreativität, Engagement oder zur Fähigkeit, mit Menschen anderen Alters, Herkommens oder anderer Bildungsstufen zusammenzuarbeiten.

Zwänge eines Großbetriebes, dessen kontinuierlicher Produktionsablauf gesichert sein muß und was dies für die Ausbildung am Arbeitsplatz bedeutet, beschreibt ERNST NEUMANN. Völlig andere Formen der Kooperation und der Kommunikation seien nötig, das Theorie/Praxis-Verhältnis müsse neu durchdacht werden und es gälte, Methoden weiterzuentwickeln und einzuführen, mit deren Hilfe adressaten- und aufgabengerecht fachliche und überfachliche Ausbildungsinhalte vermittelt werden könnten.

Wie unterschiedlich die Formen und Bedingungen betrieblichen Lernens sind, geht aus dem Beitrag von JOACHIM MÜNCH hervor. Für die weitere Diskussion außerordentlich interessante Ergebnisse eines kürzlich beendeten Projekts werden dargestellt, aus denen Schlüssefolgerungen für zukünftiges „Lernen am Arbeitsplatz“ gezogen werden.

Der Bogen zu den schulischen Formen beruflichen Lernens wird gespannt durch GUSTAV GRÜNERS Artikel, der den Einfluß von vier Größen – wie er sie sieht – auf die Berufsbildung untersucht: Neue Werkstoffe, Arbeitsmittel, Technologien und eine neue Arbeitsorganisation verlangten Konsequenzen in der Berufsbildung. Für Grüner ergibt sich daraus ein Bedeutungsanstieg der Berufsschule. Diese kann dem allerdings nur gerecht werden, wenn die derzeitige Praxisferne, die auch ein Resultat der gegenwärtigen Gewerbelehrerausbildung ist, abgebaut wird.

Qualifizierte Berufsausbildung ist nicht denkbar ohne die Möglichkeit der Weiterbildung. Geht man von der These aus, daß technologische und strukturelle Entwicklungen in immer stärkerem Maße Verschiebungen unter den Berufen oder Tätigkeiten und der Arbeitsorganisation bedeuten, so liegt eine Ver-

stärkung des Sektors „Weiterbildung“ auf der Hand. HERBERT NIERHAUS plädiert hierfür, weist gleichzeitig auf die nötigen Rahmenbedingungen, aber auch auf den ambivalenten Charakter von Weiterbildung hin, einerseits in immer stärkerem Maße Instrument der Arbeitsmarktpolitik zu werden, andererseits der individuellen Bildung zu dienen.

„Berufsbildung in den achtziger Jahren“ lässt sicherlich viele Fragen offen. Mehr als ein Anstoß und eine Aufforderung zur Diskussion soll dieses Heft auch nicht sein. Diskussionen zum Thema „Berufsbildung“ können auch in der BWP geführt werden – die Redaktion lädt dazu ein.

Hermann Schmidt

Friedrich Edding

Das Duale System im Übergang zur Pluralität der Lernorte

Das Duale System der beruflichen Erstausbildung hat als Institution große Bestandsfestigkeit gezeigt. Durch schrittweise Anpassungen an neue Gegebenheiten hat es seine innere Lebensfähigkeit stetig erneuert, sich als hinreichend flexibel bewährt und trotz notorischer Mängel seine Attraktivität für einen großen Teil des Nachwuchses erhalten. Daß dies auch in den 80er Jahren so sein wird, erscheint als eine bei entsprechenden Anstrengungen durchaus realisierbare Perspektive. In der gegebenen Rechtsordnung als Konstante sind alleidings bedeutende Änderungen von Umfang und Qualität dieser Ausbildungsform unvermeidlich.

Die rechtliche Dualität ist festgeschrieben

Eine Änderung der rechtlichen Grundkonstruktion ist unwahrscheinlich. Die Kompetenz des Bundes für den betrieblichen Teil und die Zuständigkeit der Länder für den schulischen Teil der Ausbildung können als festgeschrieben gelten. Auch die seit 1969 in einigen Bundesgesetzen vorgenommenen Einzelregelungen geben überwiegend den zwischen Staat und Verbänden sowie zwischen den Parteien für absehbare Zeit als möglich erscheinenden Kompromiß wieder. Nicht einmal eine große Koalition, wenn sie sich in den 80er Jahren wiederholen sollte und wenn sie entschlossen wäre, ihre Energien diesem Gebiet zuzuwenden, hätte große Chancen, an dem austarierten Gefüge Wesentliches zu ändern.

Innerhalb dieses Ordnungsrahmens und im Verhältnis des Dualen Systems zu anderen Teilen des Bildungswesens sind jedoch Weiterentwicklungen notwendig und möglich, insbesondere insoweit sie Tendenzen in der Betriebs- und Produktionsstruktur sowie Nachfragerbedürfnisse der Ausbildung Suchenden entsprechen. Diese Tendenzen bestätigen zum Teil frühere Reformvorstellungen.

Konzepte totaler Veränderung des Systems blieben wirkungslos

Das Duale System durch ein völlig anderes zu ersetzen, ist aus verschiedenen Gründen immer wieder gefordert worden. 1947 zirkulierte zum Beispiel in den Büros der Besatzungsmächte die Denkschrift eines Amerikaners [1], deren Hauptanliegen der Vorschlag war, die Aufgabe der Ausbildung künftig, in Anlehnung an das System der vocational high schools, neu aufzubauenden Berufsfachschulen zu übertragen. Darüber wurde aber damals keine Einigung erzielt, zumal es sehr viel gekostet hätte. Eine noch radikalere Reform schlug 1952 der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Lehrerverbände, Heinrich Rodenstein, vor. In seinem Vortrag über „Grundsätze der Neuformung des deutschen Bildungswesens“ [2] verlangte er eine obligatorische schulische Berufsgrundbildung für den gesamten Nachwuchs (auch die Lehrer sollten alle einen zweiten Beruf erlernen und zeitweise ausüben) sowie eine Reduktion der danach freiwillig gewählten und spezialisierten betrieblichen Ausbildung auf ein

Jahr. Rodensteins Konzept wurde viel bewundert, veränderte aber zunächst kaum etwas. Seine Gedanken erhielten erst eine Chance teilweiser Verwirklichung, als in den 70er Jahren eine neue Lage entstanden war.

Gleichwertigkeit durch gleiche Lernziele?

Zur Veränderung der Lage trugen mehrere Entwicklungen bei. Die einseitige Prämiierung des gymnasial-akademischen Bildungsweges in den Lebenschancen hatte die Kanalisierung eines immer größeren Nachwuchsannteils in Richtung Hochschule bewirkt. Politiker aller Parteien forderten deshalb in den 70er Jahren, die berufliche Bildung müsse im Verhältnis zu den allgemeinbildenden Schulen als gleichwertig oder gleichrangig anerkannt werden. Die Erziehungswissenschaft faßte dies als Bestätigung ihrer seit langem vorgetragenen These auf, daß die Verfassung unseres Staates gleiche Entwicklungschancen jeder Person verlange. Einige allgemeine Lernziele müßten für alle gelten, auch wenn nicht zu erwarten sei, daß alle auf dem Weg zu diesen Zielen gleiche Schwierigkeitsgrade würden meistern können. Wenn das Duale System als gleichrangiger Bildungsweg gelten sollte, dann müßten hier auch allgemeine Lernziele der weiterführenden Schulen mehr als bisher gepflegt werden. Einseitiger Drill in bestimmten Fertigkeiten und Kenntnissen sei dann nicht mehr ausreichend. Lernziele höheren Anspruchs wie zum Beispiel Sinnverständnis, Kreativität, Mobilität und Dispositionsfähigkeit müßten als ebenso wichtig gelten. Die besondere Chance der betrieblichen Ausbildung, die Verbindung von Denken und Handeln an verantwortlich durchzuführenden Aufgaben üben zu können, sollte auch als zentrales Bildungsziel verstanden werden. Auch auf der betrieblichen Seite wurde die Überbetonung speziellen Drills in der Ausbildung zunehmend als Schwäche erkannt. Die Anforderungen der modernen Produktionsweise und der Wandel der Marktlagen machten es ratsam, dem Nachwuchs ein breiteres Fundament zu geben und ihn zu mehr Flexibilität zu erziehen. Das erforderte besser qualifizierte Ausbilder und mehr Unterricht in Verbindung mit der Ausbildung in der Produktion und in Lehrwerkstätten, oder aber mehr Schule. Dies durfte allerdings, vom Betrieb her gesehen, nur eine anwendungsbezogene und berufsvorbereitend arbeitende Schule sein. Die Freistellung für einen zweiten Berufsschultag, zum mindesten im Beginn der Ausbildung, erschien nun als diskutabel. Die Reformforderungen in Richtung auf Systematisierung, überbetriebliche Ausbildungsstätten, Blockunterricht und Stufung der Ausbildung wurden zunehmend akzeptiert und verwirklicht.

Die Forderung der Integration

Die Erziehungswissenschaft ging noch einen Schritt weiter, indem sie das Konzept der Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung entwickelte. Dies allerdings war in den üblichen losen

Formen der Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen nicht zu verwirklichen. Es verlangte die Zusammenführung der Lernorte Arbeitsplatz und Schule in einer Verantwortung, entweder in Betrieben oder in Schulen. Betriebe haben, wenn auch nur in Ausnahmefällen, schon lange solche Integration versucht und erprobt. Mit der übrigen betrieblichen Ausbildung gekoppelte Werkberufsschulen, vom Staat als Ersatzschulen anerkannt und entsprechend finanziert, haben sich jedoch bisher in der Bundesrepublik als mögliche Form betrieblicher Aktivität in der Breite wenig durchgesetzt. Im Unterschied zur DDR, wo diese Zusammenführung von Lernorten in den Betrieben schon lange und in zunehmender Breite praktiziert wird, hat die Zahl der Werkberufsschulen in der Bundesrepublik sogar tendenziell abgenommen. Eine Integrationstendenz zeigt sich hier jedoch deutlich darin, daß zahlreiche Betriebe, insbesondere die größeren Betriebe, außer dem Lernen am Arbeitsplatz und in eigenen Lehrwerkstätten einen damit verbundenen Unterricht im Betrieb neben der Teilnahme am Berufsschulunterricht eingeführt haben. Die Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung in Schulen und damit in Verantwortung der Kultusministerien wird im Rahmen des Berufsgrundbildungsjahres in großen Teilen der Bundesrepublik mit zunehmendem Erfolg angestrebt. Berufsfachschulen haben sich in den 70er Jahren stark ausbauen können. Ein kleiner Teil dieser Schulen ersetzt eine volle Ausbildung. Doppeltqualifizierende Bildungsgänge auf der zum Abitur führenden Oberstufe anzubieten, ist erst in wenigen Fällen gelungen. Immerhin gibt es einige bewährte Prototypen auch dieser Form von Integration [3] und es ist zu vermuten, daß sie in den 80er Jahren Nachfolge finden werden. Im übrigen wird die anhaltende Expansion der Gymnasien auch deren Inhalte und Qualitätsniveau verändern. Die Vervielfachung des dort unterrichteten Nachwuchsanteils muß Folgen für die Berufsorientierung der Lehrpläne haben. Daher liegt es nahe, einen zunehmenden Teil dieser Schulen doppeltqualifizierend auszustalten. Die Betriebe haben schon in den letzten Jahren Absolventen von Realschulen [4] und Gymnasien oft eine verkürzte Ausbildung angeboten. Sie werden dies bei Absolventen von Schulen mit integrierten Lehrplänen verstärkt tun müssen.

Das von H. Rodenstein 1952 vorgetragene Konzept erschien damals vielen nur als eine schöne Utopie. Die hier bezeichneten Entwicklungen lassen für die 80er Jahre erwarten, daß Integration in vielfältigen Formen, teils innerhalb der Rechtsformen des Dualen Systems, teils aber auch in öffentlichen oder privaten Vollzeitschulen forschreiten und damit Grundgedanken jenes Konzeptes der Neuformung verwirklichen wird.

Die Lernortanteile verändern sich

In der öffentlichen Meinung findet sich noch die Auffassung stark verbreitet, daß die Bezeichnung Duales System auch eine feste zeitliche Relation von Lernen in der Produktion und Lernen in der Berufsschule bedeutet. Dies trifft seit langem in vielen Ausbildungen nicht mehr zu. Die 1971 eingesetzte Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ entdeckte bei ihren Erhebungen nicht ohne Überraschung, daß die Zeitanteile des Lernens am Arbeitsplatz an der gesamten Ausbildungszeit in einer sehr weiten Spanne differierten. Je nach Ausbildungsberuf, Betriebsart, Betriebsgröße, Jahr der Ausbildung und Art der Vorbildung gab es längere, kürzere oder gar keine Zeiteinheiten des Lernens in der Produktion. Dementsprechend unterschiedlich waren die Zeiten in Lehrwerkstätten und in produktionsnaher fachlicher Unterweisung. Als relativ gleich erschienenen damals nur die Zeiten in der Berufsschule. In dem Zwischenbericht, den die Kommission 1973 veröffentlichte, wurde deshalb erstmals als Zielrichtung die Optimierung der Lernortkombination angesprochen [5]. Die Erforschung der relevanten Fakten und ihrer Begründungen ist seither nicht viel weitergekommen, obwohl es sich um eine der wichtigsten Entwicklungen in der Ausbildung handelt. Soweit Informationen vorliegen, deuten sie auf einen starken Trend

zur proportionalen Zunahme der Zeiten in nicht produktionsbundener Ausbildung. Als Hauptursachen dafür sind die veränderte Lage in der Produktion und die veränderten Anforderungen im Beruf anzusehen. Die komplizierter werdenden Techniken verlangen vor allem mehr Abstraktionsfähigkeit und die raschen Veränderungen in der Nachfrage nach Qualifikationen erfordern eine breitere Grundausbildung. Die Zahl der Betriebe wächst offenbar, in denen es kaum möglich ist, in der Produktion einen Ausbildungsplatz für Anfänger zu finden. Großbetriebe begegnen dieser Schwierigkeit, indem sie teils eigene Lehrwerkstätten, teils für fachlichen Unterricht qualifizierte Ausbilder einsetzen. Klein- und Mittelbetriebe sind zunehmend gezwungen, sich für diese Funktionen auf überbetriebliche Einrichtungen zu stützen. So kommt der Auszubildende oft erst im zweiten oder dritten Lehrjahr intensiv in die Produktion. Erhebungen, die jetzt vorgenommen werden, dürften belegen, daß Veränderungen der oben bezeichneten Art die Struktur der Ausbildung bereits in den 70er Jahren sehr stark verändert haben. Es ist zu vermuten, daß entsprechende Verlagerungen der Gewichte der einzelnen Ausbildungskomponenten in den 80er Jahren anhalten und sich zum Teil noch verstärken werden. Die Kooperation der Lernorte und die Planung der Lernphasen dürften damit für die Ausbildung zunehmende Bedeutung erhalten.

Auswirkungen in den Nettokosten

Für große Teile der Ausbildung galt noch in den 60er Jahren die Voraussetzung, daß der Auszubildende die für ihn aufgewandten Kosten durch seinen Beitrag zur Produktion selbst aufbringt, womöglich sogar dem ausbildenden Betrieb einen Gewinn verschafft. Schon die von der Sachverständigenkommission 1972 vorgenommene Erhebung wies nach, daß es Nettoerträge nur noch in relativ geringem Umfang gab, Nettokosten aber großenteils eine beträchtliche Höhe erreicht hatten [6]. Vergleichbare Erhebungen wurden seither nicht durchgeführt. Die Informationen, die über die Verminderung des Anteils der Produktionszeiten in der Ausbildung vorliegen, lassen aber darauf schließen, daß sich der produktive Beitrag der Auszubildenden zur Aufbringung der Kosten in den 70er Jahren im ganzen weiter verringert haben dürfte. Da die Ausbildung in der zweiten Hälfte der 70er Jahre im Zeichen sehr starker Nachfrage nach Ausbildungsplätzen stand (irgendeine Ausbildung ist besser als keine Ausbildung), ist zu vermuten, daß die Kosten verursachende Qualitätsverbesserung in dieser Periode für viele Anbieter keine hohe Priorität hatte. Es ist anzunehmen, daß der Einsatz von Auszubildenden sowie die Zahl von Stunden der Auszubildenden im betrieblichen Unterricht, die Zeiten in eigenen und überbetrieblichen Lehrwerkstätten, ja sogar die Stundenzahl in der Berufsschule hinter den erwünschten oder vorgeschriebenen Standards oft eher zurückgeblieben sind. Mit Sicherheit ist zu prognostizieren, daß diese Kosten auf längere Sicht steigen müssen, wenn die Ausbildung zeitgemäße Qualität haben soll.

Ab Mitte der 80er Jahre wird außerdem ganz zweifellos von dem Verhältnis zwischen der Ausbildungskapazität der Betriebe und der Schulen auf der einen Seite und den drastisch verringerten Jahrgangsstärken auf der anderen Seite ein Wettbewerbszwang ausgehen, der tendenziell eine Verbesserung der Qualität des Ausbildungsangebots und damit höhere Nettokosten verursachen muß.

Die Sachverständigenkommission hatte bei der Auswertung der Daten aus der Erhebung von 1972 gefunden, daß zwischen Kosten und Qualität der Ausbildung großenteils nur eine schwache positive Korrelation festzustellen war [7]. Da aus politischen Gründen mit dieser Aussage eine irreführende Propaganda betrieben worden ist, sei hier darauf hingewiesen, daß zwischen qualitätswirksamen Kosten und anderen Kosten zu unterscheiden ist. Qualitätswirksam war bisher im Durchschnitt nur der kleinere Teil der Ausbildungskosten und nur der Umfang und die Zusammensetzung dieses kleineren Teils erlaubte Schlüsse auf die Qualität. Etwa 60% der Kosten bestanden

damals aus Versicherungsbeiträgen und Vergütungen für die Auszubildenden, Kosten also, bei denen ein Zusammenhang mit dem Lernfortschritt kaum zu vermuten sein dürfte.

Die durchschnittliche Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung wurde im Abschlußbericht der Kommission für 1972 mit DM 268,- angegeben. Für 1979 wurde dieser Betrag aufgrund der tariflichen Festlegungen (nicht die effektiven Zahlungen) mit DM 478,- ermittelt, was für dieses Jahr eine Gesamtsumme von mehr als 8 Mrd. DM entspräche. Die Erhöhung der Vergütung ist von den Vertretern der Auszubildenden und diesen selbst als Qualitätsverbesserung betrachtet worden, wenn auch die sachlich kaum zu begründenden großen Unterschiede der Vergütung viel Mißmut verursachten. Doch ist zu fragen, ob nicht die Steigerung dieses Kostenteils in gefährlicher Konkurrenz steht zu sehr viel mehr erwünschten Steigerungen bei Kostenarten, die den Lerneffekt verbessern können. Im Blick auf die künftige Entwicklung ist zu befürchten, daß in den Verhandlungen der Tarifpartner die augenfällige Werbung durch hohe Vergütungen noch mehr als bisher Vorrang haben könnte vor den notwendigen substanziellen Verbesserungen der Ausbildung.

Probleme des Finanzausgleichs

Wenn die Ausbildung im Dualen System im Blick auf die Lernziele der Ausbildung in Vollzeitschulen gleichwertig würden, wenn sie in allen Betrieben bestimmten Mindeststandards entsprechen, wenn sie ausländische Jugendliche und andere Problemgruppen angemessen fördern, und wenn sie auch in den wirtschaftsschwächeren Gebieten hinreichend verfügbar sein soll, dann dürfte dies in den 80er Jahren noch weniger als im vergangenen Jahrzehnt mit der einzelwirtschaftlichen Finanzierung allein gelingen.

Finanzstarke Großbetriebe haben bisher und dürften auch in Zukunft keine ernsten Schwierigkeiten haben, die Nettokosten der Ausbildung selbst zu tragen beziehungsweise zu überwälzen. Wenn sie sich, wie dies seit einigen Jahren der Fall war, alle an der beruflichen Ausbildung des Nachwuchses beteiligen, dann ist auch die Abwanderung eines Teils der Ausgebildeten in andere Großbetriebe kein Problem, das finanzielle Ausgleichsmaßnahmen dringend macht. Die Vorteile intensiver Ausbildung für Produktivität, Betriebsklima und öffentliches Ansehen gelten offenbar den Großbetrieben als so bedeutend, daß sie die Kosten/Nutzen-Rechnung als hinreichend befriedigend beurteilen und Ausbildung als Komponente betrieblicher Aktivität ebenso wie die Weiterbildung dauerhaft im Programm haben [8].

Bei mittleren und kleinen Betrieben liegen die Verhältnisse anders. Sie müssen die Steigerung der Nettokosten, die insbesondere durch den verminderten Produktionsanteil in der Ausbildung unvermeidlich erscheint, mit größerer Sorge betrachten. Die Unternehmer sind in den unteren Betriebsgrößenklassen meist nicht in der Lage, für Ausbildungsaufgaben speziell zuständige, professionelle Kräfte zu beschäftigen. Sie haben also persönlich einen großen Teil der Mühe auf sich zu nehmen, die Ausbildung mit sich bringt. In diesen Betriebsklassen bildet nur der kleinere Teil der Betriebe aus und in der Qualität der Ausbildung sind hier sehr große Unterschiede festzustellen. Hohe Nettokosten und hohe Abwanderungsquoten zusammen mit anderen Belastungen wirken in diesem Bereich der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und wohl auch ihrer Bereitschaft zur Qualitätsverbesserung entgegen. Die ab 1985 zu erwartende starke Verminderung der Menge, möglicherweise aber auch der durchschnittlichen Qualität der eine Ausbildung Nachfragenden wird diese Betriebe besonders stark betreffen. Im Interesse der Verstetigung und Qualitätsanhebung hat die von der Bundesregierung 1971 berufene Sachverständigenkommission einen Ausgleich der finanziellen Belastungen aus der Ausbildung mittels Umlage empfohlen. Diese Empfehlung ist seinerzeit von den Unternehmerverbänden und einem Teil der Fraktionen des Bundestages als unverträglich mit den Prinzipien der Marktwirtschaft bezeichnet und mit einem Tabu belegt worden. Die Beurteilung in der Wissenschaft ist dem überwiegend nicht

gefolgt. Wie weit die Ausbildung zum Markt oder zur Infrastruktur gehört, wird zwar unterschiedlich betrachtet. Aber sicherlich gelten Umlagen und andere parafiskalische Finanzierungswege heute in der Wissenschaft nicht als unverträglich mit der sozialen Marktwirtschaft. Hier ist auch daran zu erinnern, daß die Kommission „Berufliche Bildung“ der CDU/CSU-Fraktion des Bundestages und der CDU-Bundespartei im Mai 1973, also bald nach dem Erscheinen des Zwischenberichts der Sachverständigenkommission, ein Reformprogramm verabschiedete, das zur Finanzierung der Ausbildung drei verschiedene Methoden der Umlage und der Fondsorganisation vorschlug. Zu beachten ist auch, daß seither einige Wirtschaftszweige im Wege des Tarifvertrages überbetriebliche Ausgleichsfonds eingerichtet haben.

Wenn die These zutrifft, daß sich die Anforderungen an die berufliche Ausbildung und ihre Nettokosten im Übergang zur Pluralität und Kooperation mehrerer Lernorte allgemein erhöhen werden, dann ist vorauszusehen, daß die Diskussion über die beste Möglichkeit des finanziellen Ausgleichs wiederaufgenommen werden muß. Es bleiben außer den verschiedenen Methoden der Umlage eigentlich nur die Abwälzung der finanziellen Belastung auf Schulen und die gezielte staatliche Subvention als sicher wirksames Mittel zur Lösung der sich verschärfenden Probleme. Aber wer darf es wagen, nachdem Kürzung der Subventionen ein Dauerthema geworden ist, neue Subventionen vorzuschlagen. Das Tabu hat sich verlagert.

Gleichwertigkeit in den Laufbahnchancen?

Obwohl das Ausbildungsangebot im Dualen System seit der Gründung unserer Republik großteils sehr verbessert wurde und auf den hier bezeichneten Wegen noch allgemeiner verbessertsfähig ist, hat der Drang in vollzeitliche Schulen ständig zugenommen und wird sich voraussichtlich auch in den 80er Jahren in der Relation noch verstärken. Das dürfte sich auch durch Leistungen im Dualen System allein nicht ändern lassen, weil die Ursachen überwiegend außerhalb der Ausbildung liegen.

Die Chancen der Absolventen einer Berufsausbildung im Dualen System, in obere Positionen der beruflichen Hierarchie zu gelangen, haben sich im Trend verschlechtert. Bemühungen, dies zu ändern, hat es hier und da gegeben, aber sie gingen nicht so weit, einen praxisorientierten eigenständigen zweiten Bildungs- und Laufbahnweg anzustreben, der nicht an die Stationen Abitur und Hochschulabschluß gebunden wäre. So wurden zwar einige Durchlässigkeiten geschaffen, um die Ausbildung im Dualen System nicht völlig als Sackgasse erscheinen zu lassen. Diese Öffnungen galten aber nur für diejenigen, die nach der beruflichen Erstausbildung bereit waren, das von gymnasialen und akademischen Lernzielen bestimmte noch studienorientierter Bildungsgänge auf sich zu nehmen. Auch diese Durchlässigkeit wurde im Laufe der 70er Jahre allmählich wieder eingeschränkt oder durch Abiturienten des Normalweges blockiert. Sogar auf dem Weg zur Tätigkeit als Berufsschullehrer im Dualen System gilt es deshalb zur Zeit nicht mehr als vorteilhaft, dies System durch eigene Erfahrung kennengelernt zu haben. Keine Vorschrift verlangt, daß der Berufsschullehrer denselben Abschluß erlangt haben muß, den seine Schüler anstreben.

Wie sich die Verteilung der Aufstiegschancen in den 80er Jahren ändern könnte, solange kein eigenständiger zweiter Bildungsweg geschaffen wird, ist nicht zu erkennen. Dieser Weg müßte dem Bedürfnis großer Teile des Nachwuchses nach früher Teilnahme am praktischen Handeln genügen. Er müßte dem Lernziel, Wissen und Verhalten sowie Denken und Handeln verbinden zu können, zentrale Bedeutung geben. Dies zu leisten, wäre innerhalb des Dualen Systems möglich und könnte das Hauptziel seiner Entwicklung in den 80er Jahren werden.

Um die Gleichwertigkeit eines solchen Bildungsweges mit dem traditionsmächtigen Weg gymnasial-akademischer Prägung zu erreichen, bedürfte es jedoch ergänzender Maßnahmen auf den weiterführenden Stufen der Bildung, im Berechtigungswesen sowie in der Einstellungs- und Beförderungspraxis privater und öffentlicher Betriebe. Die Rede vom Marschallstab im Tornister

des einfachen Soldaten wirkt nur dann motivierend, wenn sie sich für einige sichtbar erfüllt und wenn eine größere Anzahl die Vorstufen von Hauptmann und Oberst erreicht. Doch die Chance, daß der jetzt als Lehrling ins Berufsleben Eintretende ohne späteres Nachholen einer akademischen Bildung bis in die Vorstandsebene aufsteigen könnte, tendiert bisher gegen Null. In den Rekrutierungsmöglichkeiten der Betriebe für die Duale Ausbildung wird sich dies in der zweiten Hälfte der 80er Jahre als Hemmnis auswirken, wenn nicht geplant gegengesteuert wird. Aus der Diskussion dieser Problematik in den 70er Jahren geht hervor, daß sie nur lösbar erscheint, wenn es gelingt, für Bewerber mit abgeschlossener beruflicher Erstausbildung in bestimmten Bildungsgängen des tertiären und des Weiterbildungssystems hinreichend große Quoten vorzusehen und freizuhalten. Dies ist kein Problem von Kosten und Finanzierung, aber ein mindestens so schwieriges Problem. Wer die Gleichwertigkeit eines Bildungsweges will, der durch frühen Eintritt in die Praxis charakterisiert ist, der muß auch das Problem der Aufstiegschancen zu lösen suchen. Ob dies gelingt, wird in den 80er Jahren letztlich darüber entscheiden, wie der Wettbewerb zwischen Vollzeitschulen und Dualer Ausbildung um halbierte Jahrgänge ausgeht.

Anmerkungen

- [1] Keller, Franklin J.: *Vocational Education in Germany*. Mimeographed Report, Office of Military Government United States (OMGUS), 1947.
- [2] Rodenstein, H.: *Grundsätze der Neuformung des deutschen Bildungswesens*. Arbeitsgemeinschaft Deutscher Lehrerverbände, 1952.
- [3] Fintelmann, K.: *Arbeit und Bildung. Studie über die Integrierbarkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung*. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Schriftenreihe Bildungsplanung. Jg. 27. Bd. 1–2, Bonn 1978.
- [4] Der Anteil der Realschulabsolventen unter den Auszubildenden stieg von 19 % in 1970 auf 32 % im Jahre 1978. Der Anteil der Abiturienten erhöhte sich in diesen Jahren von 1,3 % auf 5,5 %, in kaufmännischen Berufen von 2,2 % auf 9,5 %.
- [5] Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ Zwischenbericht der Kommission, Bonn, Januar 1973. S. 28 f.
- [6] Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ Abschlußbericht, Bertelsmann Bielefeld 1974, S. 165 ff.
- [7] ebenda, S. 299 ff.
- [8] Sadowski, D.: *Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget*. C. E. Poeschel Verlag Stuttgart 1980. Betriebswirtschaftliche Abhandlungen, Neue Folge, Band 44.

Laszlo Alex

Berufsausbildung: Struktur und Entwicklungstendenzen

Nachfrage auf dem Höchststand

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im dualen System wird zum Jahresende 1980 einen neuen Höchststand erreichen, nachdem bereits schon im Vorjahr mit 1,64 Mio. das höchste Nachkriegsergebnis von 1955 überschritten war. Daß die Zahl an Ausbildungsverhältnissen nicht noch höher ansteigt, ist der steigenden Zahl der „Anrechnungsfälle“ zu verdanken. Während 1975 bei jedem neunten (54.000) neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag die Ausbildungszeit aufgrund § 29 BBiG verkürzt wurde, begann 1979 bereits jeder Sechste (109.000, Zuwachs von 100% !) mit einer verkürzten Ausbildungszeit.

... wegen der geburtenstarken Jahrgänge

Der starke Anstieg der Ausbildungsverhältnisse ist von der Nachfrageseite, vor allem durch die geburtenstarken Jahrgänge von Schulentlassenen, hervorgerufen worden. Die Zahl der Schulabgänger von allgemeinbildenden Schulen (Haupt-, Sonder-, Realschulen und Gymnasien) stieg von 1975 bis 1980 um 200.000 auf über 1 Mio. Im Jahresdurchschnitt verließen in der zweiten Hälfte der 70er Jahre jährlich 160.000 Schüler mehr die allgemeinbildenden Schulen als in der ersten Hälfte.

... wegen der gestiegenen Motivation der Jugendlichen

Der Anstieg der Ausbildungsverhältnisse geht aber auch auf die veränderte Einstellung/Motivation der Jugendlichen zur betrieblichen Berufsausbildung, was auch durch den Ausbau der beruflichen Vollzeitschulen, insbesondere des Berufsgrundbildungsjahres, gefördert wurde, zurück. Im Gegensatz zu der bis Anfang der 70er Jahre zu beobachtenden, rückläufigen Tendenz der Nachfrage nach betrieblicher Berufsausbildung ist seit Mitte der 70er Jahre eine Umkehr festzustellen: Der Anteil der Schulabgänger, der eine betriebliche Berufsausbildung anstrebt, ist angestiegen. Rund 75% der Absolventen der Sekundarstufe I gingen in den letzten Jahren entweder direkt oder indirekt – nach zeitweiligem Besuch einer beruflichen Vollzeitschule – in die duale Ausbildung. Zu Beginn der 70er Jahre lag diese Quote knapp über 70%.

Der Anteil der in einer dualen Ausbildung befindlichen Hochschulberechtigten an den Hochschulberechtigten insgesamt hat sich seit Beginn der 70er Jahre etwa verdreifacht. Annähernd 12% der Hochschulberechtigten absolvieren heute eine betriebliche Lehre.

Durch die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die 1979 mit 640.000 um 140.000 über dem Wert des Jahres 1976 lag, ist die Nachfrage nach betrieblicher Berufsausbildung noch nicht vollständig wiedergegeben. Die Zahl der Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung anstreben, sie jedoch nicht realisieren konnten, ist nicht genau feststellbar. In einer Untersuchung im Frühjahr 1980 wurde sie für das Jahr 1979 auf rund 90.000 geschätzt [1], wobei in dieser Zahl auch Ausbildungsplatzsuchende enthalten sind, die bereits in Vorjahren vergeblich um einen Ausbildungsplatz nachgesucht haben und zwischenzeitlich eine berufliche Vollzeitschule besuchten (Jungarbeiter und beschäftigungslose Jugendliche).

Auch in kommenden Jahren anhaltend hohe Nachfrage

Für die kommenden Jahre dürfte die Neigung der Jugendlichen für eine betriebliche Berufsausbildung eher steigen als sinken. Es gibt vielfache Zeichen dafür, daß in der Wertvorstellung der Jugendlichen die Selbständigkeit heute eine größere Rolle spielt als früher. Die Frage des Institutes für Demoskopie in Allensbach vom Sommer 1980: „Manchmal liest man ja in der Zeitung, daß jemand, der in guten Verhältnissen in der Großstadt gelebt hat, alles aufgibt und auf's Land zieht, um dort als Bauer oder als Handwerker eine neue Existenz zu beginnen. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, das würde ich auch machen, wenn ich könnte, oder könnten Sie sich das gar nicht vorstellen?“ beantworteten überdurchschnittlich viele Leute zwischen 16 und 29 Jahren, nämlich 35%, positiv.

Auch dürfte sich der Kreis der Nachfragenden erweitern, wenn es entsprechend den bildungspolitischen Absichten gelingt, die Ausbildungsmotivation und -fähigkeit von Jugendlichen in sogenannten Problemgruppen zu erhöhen. Gegenwärtig erhält nur

etwa die Hälfte der Sonderschulabgänger und nur jeder fünfte ausländische Jugendliche im berufsschulpflichtigen Alter eine qualifizierte Berufsausbildung.

Bis 1983 wird die Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung wegen der sich nur geringfügig verändernden Schulabgängerzahlen auf dem gegenwärtigen hohen Stand bleiben. Erst nach 1983 wirkt sich der demographisch bedingte Rückgang der Schulabgängerzahl auf die Nachfrage aus und führt ab 1985 zu einer starken Abnahme; geschätzte Größe für 1990: 450.000.

Veränderte Nachfragestruktur durch höhere Schulabschlüsse

Die Struktur der Schulabgänger hat sich in den vergangenen 20 Jahren, insbesondere seit Beginn der 70er Jahre, stark verschoben und sie verschiebt sich weiter.

Während zu Beginn der 60er Jahre drei Viertel der Schulabgänger von den Hauptschulen einschließlich Sonderschulen kamen, ist heute nur die Hälfte aus diesen Schulen. Die andere Hälfte der Schulabgänger kommt aus Realschulen, Gymnasien und vergleichbaren Einrichtungen. Mit dem steigenden schulischen Ausbildungsniveau nimmt der Wunsch nach anspruchsvollerer Ausbildung zu. Dies verlangt eine Umstellung bei der Vermittlung der Lerninhalte wie auch der Inhalte selbst, weil die an den Adressat Hauptschulabsolvent ausgerichteten Lernziele sowie die didaktisch-methodischen Realisierungsstrategien des Ausbilders (Lehrers) einerseits und die sozialisations- und qualifikationsbedingten Erwartungen und Voraussetzungen der Auszubildenden andererseits nicht mehr wie früher „passen“. Wird diesem Bedürfnis nicht oder nicht ausreichend Rechnung getragen, so wird sich die Polarisierung der Ausbildungsberufe nach den schulischen Abschlüssen der Teilnehmer fortsetzen („Abiturientenberufe“ versus „Hauptschulabgängerberufe“) und die Nachfrage zugunsten bestimmter kaufmännischer, verwaltender und technischer Berufe verschieben.

Starke Ausweitung des Angebots seit 1976

Die Betriebe haben auf die gestiegene Nachfrage sehr flexibel reagiert. Die Zunahme des Ausbildungsplatzangebots von mehr als 28% zwischen 1976 und 1979 übertraf die früheren Erwartungen erheblich. Die Ausweitung des Angebots ist durch mehrere Faktoren begünstigt bzw. gefördert worden. Sie fand in einer günstigen Phase der wirtschaftlichen Entwicklung mit jährlich steigender Wachstumsrate statt, in der Beschäftigungsbereiche mit hohem Nachwuchsbedarf an Fachkräften besonders betroffen waren (Bauwirtschaft, Fahrzeugbau und zugehörige Bereiche). Die vielseitigen Appelle verschiedener gesellschaftlicher Gruppen für Mehrausbildung und das Instrumentarium des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes haben die „klimatischen“ Bedingungen für die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft nachhaltig verbessert.

Expansion in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich

Die Expansion des Angebots vollzog sich in den einzelnen Ausbildungsberufen in sehr unterschiedlichem Maße. Wesentlich über der durchschnittlichen Steigerungsrate von 28% lagen die Zuwachsrate bei den Ausbildungsberufen:

Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	(+ 71%)
Tischler	(+ 68%)
Schlosser	(+ 62%)
Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer	(+ 60%)
Maler und Lackierer	(+ 59%)
Bäcker	(+ 59%)

Allgemein verzeichneten die meisten handwerklichen Berufe einen überdurchschnittlichen, die kaufmännischen Berufe einen durchschnittlichen und die industriell-gewerblichen Berufe, vor allem im Metallbereich (Werkzeugmacher, Mechaniker, Maschinenfachschlosser), einen unterdurchschnittlichen Zuwachs.

Die Steigerungsraten beziehen sich auf die relativen Veränderungen eines Berufs, jedoch wird dabei die absolute Höhe des Bestandes neu abgeschlossener Ausbildungsverhältnisse nicht berücksichtigt. Diese absoluten Zunahmen sind jedoch wichtig, um das quantitative Gewicht eines einzelnen Berufs im Hinblick auf die Gesamtheit einschätzen zu können.

Zwischen 1976 und 1979 wurden 2,3 Mio. Ausbildungsverhältnisse neu abgeschlossen. Den größten Anteil mit rund 8% umfaßt der Beruf der Verkäuferin (175.000 Ausbildungsverhältnisse). Dies bedeutet, daß jedes 13. neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnis diesen Beruf traf. Der zweitstärkste Beruf mit 5% ist der des Kraftfahrzeugmechanikers, gefolgt von den Friseuren, Bürokaufleuten, Industriekaufleuten und Elektro(anlagen)installateuren mit um die 4% sowie den Groß- und Außenhandelskaufleuten und Bank-/Sparkassenkaufleuten mit je etwa 3% Anteil.

Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Beruf

Vergleicht man die Entwicklung in Ausbildungsberufen mit der in gleichbenannten Erwachsenenberufen, so können erhebliche Diskrepanzen festgestellt werden. Diese Abweichungen sind nicht neu; allerdings sind sie im Zeitablauf eher größer als kleiner geworden. Es ist auffallend, daß in den 70er Jahren die Veränderungen der Auszubildenden und der Erwerbstätigen mit beruflicher Ausbildung in der Mehrzahl der Berufe entgegengesetzt verlaufen. Dabei zeichnete sich vom Ende der 60er Jahre bis 1976 die folgende Tendenz ab: Die Zahl der Erwerbstätigen mit beruflicher Ausbildung in den Gewinnungs- und Fertigungsberufen (Metall-, Holz-, Elektroberufen usw.) nahm ab, die der Auszubildenden zu. Bei kaufmännischen Berufen war die Entwicklung genau umgekehrt, hier nahm die Zahl der Auszubildenden ab, während die der Erwerbstätigen stieg. In Fertigungsberufen dürfte sich die unterschiedliche Entwicklung zwischen der Zahl der Erwerbstätigen und der Auszubildenden bis heute fortgesetzt haben, was vor allem auf die starke Expansion der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 1976 in traditionellen Handwerksberufen wie Fleischer, Bäcker, Tischler, Maler zurückzuführen ist. Bei den kaufmännischen Berufen hat sich dagegen die Entwicklung gewandelt: Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nahmen seit 1976 kräftig zu (Zuwachsrate 1976 bis 1979: Bürokaufmann + 38,4%, Bank- und Sparkassenkaufmann + 30,3%), während die Erwerbstätigenzahlen stagnieren.

Die strukturellen Diskrepanzen zwischen Erwerbstätigen und Auszubildenden sind z. T. „systembedingt“. Für eine Vielzahl von Erwachsenenarbeitsplätzen gab es bzw. gibt es keine duale Ausbildung. In Berufsgruppen, zu denen es keinen direkten Zugang über die betriebliche Ausbildung gab bzw. gibt, waren 1976 3,5 Mio. Fachkräfte beschäftigt, was einem Anteil von rund 28% aller Fachkräfte entspricht.

Die duale Ausbildung ist auf wenige Berufe konzentriert. In den vergangenen 20 Jahren ist die Konzentration fast unverändert geblieben: Die 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe haben einen Anteil:

- von rund 2/3 bei den Jungen (an der Spitze: Kfz-Mechaniker, Elektroinstallateur) und
- von 9/10 bei den Mädchen (an der Spitze: Verkäuferin/Einzelhandelskaufmann, Friseur)

an der Gesamtzahl der Auszubildenden. In den gleichbenannten Erwachsenenberufen waren dagegen zu Beginn der 70er Jahre nur 40% der Fachkräfte beschäftigt. Daß zu verschiedenen Zeitpunkten immer wieder dieselben Ausbildungsberufe zu den am stärksten besetzten gehörten, ist z. T. dadurch bedingt, daß die Aufnahmefähigkeit des dualen Systems von der Zahl gleichbenannter Erwachsenenarbeitsplätze abhängt. Bei den zahlenmäßig gering besetzten Berufen (z. B. Elektrogerätemechaniker-, Elektroniker, Meß- und Regelmechaniker, Datenverarbeitungskaufmann) kann die Wirtschaft nicht unabhängig von der Zahl der

vorhandenen oder neu entstehenden Erwachsenenarbeitsplätze Nachwuchs aufnehmen, selbst dann nicht, wenn von Seiten der Jugendlichen die Nachfrage nach solchen Ausbildungsplätzen bzw. der voraussichtliche Bedarf der Wirtschaft sehr groß ist.

Trends im Beschäftigungsbereich

Das primäre Ziel der betrieblichen Berufsausbildung ist die Nachwuchssicherung an Fachkräften. Für die künftige Entwicklung der Berufsausbildung ist daher der Trend des Fachkräfteeinsatzes eine wesentliche Bestimmungsgröße.

Aussagen über die Qualifikationsstrukturentwicklung leiden zum einen unter den Schwächen der zur Verfügung stehenden Daten, zum anderen an der Komplexität und Wechselwirkung der Einflußfaktoren und an den Wechselwirkungen, die zwischen ihnen bestehen. So ist die Veränderung des Arbeitsvolumens wie auch die qualitative Zusammensetzung des Arbeitskräfteeinsatzes abhängig vom wirtschaftlichen und technologischen Wandel, aber auch von bildungs-, tarif- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen. So bewirkt z. B. die überproportionale Erhöhung des Sockelbetrages bei Tariflöhnen eine Reduzierung des Niveauunterschieds zwischen Facharbeitern und anderen Arbeitern, wodurch die Substitution zwischen Facharbeitern und sonstigen Arbeitern weniger lohnend wird; so beschränkt auf der anderen Seite der Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer eine mögliche Substitution von ihnen durch jüngere – in der Regel besser ausgebildete – Arbeitskräfte ein.

Verschiebung zum tertiären Sektor

Anhand der erwerbsstatistischen Informationen können folgende Trends und Tendenzen festgestellt werden.

- Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur entspricht weitgehend derjenigen, die in der Dreisektorenhypothese [2] vorausgesagt worden ist. Der starke Gewichtsabfall der Land- und Forstwirtschaft erfolgte bis 1961 vor allem zugunsten des sekundären Sektors (Energiewirtschaft, Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe). Zwischen 1961 und 1970 nahm der primäre Sektor weiter stark ab, die Umschichtung zugunsten des sekundären Sektors blieb jedoch deutlich hinter der Gewichtszunahme des tertiären Sektors zurück. Ab 1970 ist eine Verschiebung der Anteile vom sekundären zum tertiären Sektor (Handel, Kreditinstitute, Dienstleistungen, Gebietskörperschaften) zu beobachten.

Deutlich erkennbar ist es, daß die Umschichtungen in der Beschäftigungsstruktur zwischen den Wirtschaftsbereichen am stärksten zwischen 1950 und 1961 waren und seitdem sich abschwächen.

- Der geschilderten Entwicklung der Erwerbstätigen in den Wirtschaftsbereichen entsprechen analoge Entwicklungen in den Berufen, insbesondere dort, wo bestimmte Berufe stark auf einen Wirtschaftszweig wie z. B. in Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Textil- und Bekleidungsgewerbe konzentriert sind.

Für die Entwicklung der Berufsstruktur seit 1950 sind die Veränderungen in zwei Bereichen von maßgeblicher Bedeutung:

- Die starke Abnahme von Beschäftigten in land- und forstwirtschaftlichen Berufen um annähernd 3,7 Millionen, wodurch ihr Anteil an Beschäftigten insgesamt von 22% (1950) auf 6% (1978) zurückging.

Beträchtliche Zunahme in verteilenden, verwaltenden und planenden Berufen

- Die beachtliche Zunahme von Erwerbstätigen in verteilenden, verwaltenden und planenden Berufen um beinahe 4,7 Millionen, wodurch sich ihr Beschäftigungsanteil von 18% (1950) auf 35% (1978) erhöhte. Der Hauptanteil dieser Zunahme entfällt auf die Bürofach und -hilfskräfte (2,0 Mio.), auf die

Verkäufer, Groß- und Einzelhandelskaufleute (0,9 Mio.) und auf die Ingenieure und Techniker (0,9 Mio.).

Neben diesen Veränderungen ist der berufsstrukturelle Wandel vor allem durch folgende Entwicklungen geprägt:

- Starker Rückgang der Beschäftigten in Berufen von Gewinnung und Verarbeitung von Grundstoffen. Der Beschäftigtenanteil dieses Bereiches sank von 16% (1950) auf 10% (1978). Maßgeblich für einen Rückgang war die Abnahme bei Bergleuten um 340.000
- Textilherstellern und -verarbeitern um 650.000
- Lederherstellern und -verarbeitern um 190.000
- Nahrungs- und Genußmittelherstellern um 140.000
- Starke Abnahme bei mithelfenden Familienangehörigen außerhalb der Landwirtschaft (420.000) und bei Hauswirtschaftsgehilfen (520.000). Ihr Beschäftigtenanteil ging von 5% auf 1% zurück.
- Starke Zunahme der Beschäftigten in personenbezogenen Dienstleistungen. Der Beschäftigtenanteil stieg von knapp unter 6% (1950) auf über 11% (1978). Maßgeblich an dem Anstieg beteiligt waren die
 - Krankenschwestern, -pfleger u. dgl. zu 480.000
 - Lehrer zu 450.000
 - Erzieher, Sozialarbeiter u. dgl. zu 200.000
- Starke Zunahme der Beschäftigten in Reinigungsberufen um 400.000 und bei Kraftfahrzeugführern um 330.000, wodurch sich ihr Beschäftigtenanteil auf 6% (1978) verdoppelte.
- Starker Beschäftigungsanstieg bei Elektrikern (370.000) und bei Mechanikern (320.000) mit einem Anstieg des Beschäftigtenanteils von 3% auf 5,5% (1978).

Der berufsstrukturelle Wandel vollzog sich in der Mehrzahl der Berufe nicht sprunghaft, sondern mehr einer Trendlinie nach. Dies gilt insbesondere für die Entwicklung nach 1960. Auch von der letzten Rezession sind in der Regel die Berufe stärker betroffen worden, die ohnehin seit längerem einen Beschäftigungsrückgang verzeichneten.

Eine wesentliche Ursache für die geschilderten z. T. erheblichen Umschichtungen in Wirtschaftsbereichen und Berufen ist die technische Entwicklung, wobei die beschleunigte Kapitalintensivierung, die seit 1961 überwiegend für das Wachstum der Arbeitsproduktivität maßgeblich ist, auch vom Bemühen der Unternehmen herrührt, rasch gestiegene Lohnkosten zumindest teilweise zu kompensieren. Daneben gibt es jedoch noch andere Gründe wie z. B. die veränderte außenwirtschaftliche Lage (Wechselkursänderungen, Rohstoffverteuerungen), die mit steigendem Wohlstand verbundenen Verschiebungen im Bereich des privaten Konsums [3]. Aus diesen Gründen haben Wirtschaftsbereiche wie Landwirtschaft, Bergbau, Lederherstellung, Eisen-Metallerzeugung und -bearbeitung, Textil- und Bekleidungsgewerbe bzw. die ihnen zuzuordnenden Berufe wesentlich an Bedeutung verloren und andere Bereiche wie Maschinenbau, chemische, elektrotechnische Industrie und privater Dienstleistungssektor an Bedeutung gewonnen. Der zunehmende Wohlstand und die mit der wirtschaftlichen Entwicklung verbundenen Probleme haben auch die staatlichen Überwachungs- und Steuerungsfunktionen erhöht und die Tendenzen zum Leistungsstaat (Bildungs-, Gesundheits-, Verkehrswesen, öffentliche Sicherheit usw.) verstärkt.

Die wirtschafts- und berufsstrukturellen Veränderungen werden sich, wenn auch in abgeschwächter Form, fortsetzen [4]. Dabei zeichnet sich jedoch ab, daß der Dienstleistungsbereich durch die Anwendung der Datentechnik nicht wie bislang in der Lage sein wird, die negativen Beschäftigungswirkungen anderer Sektoren zu übercompensieren.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten steigt

Aus der berufsstrukturellen Entwicklung können nur grobe Hinweise für die Veränderung der Qualifikationsstruktur gewon-

nen werden. Zum einen geben die Berufskategorien in vielen Fällen kein zutreffendes Bild über die Arbeitsaufgaben, und zum anderen drücken die in der amtlichen Statistik erfaßten formalen Qualifikationen der Erwerbstätigen in den einzelnen Berufen nur ungenau die Qualifikationsanforderungen bzw. die Verwertung von Qualifikationen am Arbeitsplatz aus.

Trotz dieses Nachteils der berufsstatistischen Informationen ist es aufschlußreich, die berufsstrukturelle Entwicklung unter dem Aspekt der beruflichen Qualifikationsstruktur zu analysieren. So zeigt die Entwicklung der Berufsstruktur und darunter derjenigen Berufe, die schwerpunktmäßig Arbeitskräfte ohne formale Berufsausbildung beschäftigen, eine fortgesetzte Abnahme ihres Anteils an den Erwerbstätigen insgesamt (1950: 40%, 1978: 20%).

Auch die Entwicklung der qualifikationspezifischen Arbeitslosigkeit zeigt, daß Arbeitskräfte ohne oder mit niedrigem Ausbildungsabschluß am stärksten von der Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Rückläufiger Facharbeitsereinsatz bis Mitte der 70er Jahre

Dieser Trend, der Rückgang einfacher, wenig Qualifikation benötigender Tätigkeiten ist ein Zeichen der Umverteilung der Funktionen zwischen Menschen und Maschinen infolge der technologischen Entwicklung. Durch die verbesserten Gewinnungs-, Fertigungs-, Transport-, Verpackungstechniken u. dgl. sind eine Reihe von einfachen Tätigkeiten, für die früher zahlreiche Kräfte eingesetzt worden sind, entfallen. Die von Menschen auszuführenden Tätigkeiten verlagern sich zunehmend auf Überwachungs-, Kontroll-, Wartungs- und Reparaturarbeiten sowohl im Herstellungs- wie im Bürobereich. Die technische Entwicklung bewirkte aber nicht nur einen tendenziellen Rückgang der einfachen „ungelernten“ Tätigkeiten, sondern sie schuf auch eine Vielzahl von neuen Arbeitsplätzen, an denen die Qualifikationsanforderungen niedriger als in traditionellen Facharbeiterberufen sind. Erste Nachweise über die Zusammenhänge hat in der Bundesrepublik Deutschland die Kern/Schumann-Studie [5] erbracht. Sie stellte fest, daß beim Übergang zur Automatisierung eine Polarisierung der Qualifikation der Industriearbeiter dadurch auftritt, daß automatische Fertigungsanlagen traditionell qualifizierte Spezialausbildungsberufe in breitem Maße entwerten, zugleich aber zahlenmäßig kleine, neuartig qualifizierte Tätigkeitsgruppen (Steuerungs-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reparaturpersonal) entstehen lassen. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangte die 1977 abgeschlossene Studie des Soziologischen Forschungsinstituts, Göttingen (SOFI) [6].

Auch die sekundärstatistischen Analysen für die Industrie zeigen, daß in der Zeit von 1962 bis 1974 in den meisten Industriezweigen (21 von 33) ein absoluter und auch relativer Rückgang des Facharbeitsereinsatzes eintrat, d. h., daß Facharbeiter durch Un- und Angelernte ersetzt wurden [7]. Bei möglichen Schlüssefolgerungen dieser Ergebnisse für die künftige Entwicklung ist auf zwei entscheidende Einschränkungen hinzuweisen. Die empirisch-statistischen Belege für eine Reduzierung des Facharbeitsereinsatzes in der Industrie stammen aus einer Zeit, in der Fachkräfte knapp und wenig qualifizierte Arbeitskräfte — vor allem Ausländer — im großen Umfang vorhanden waren. Bei solcher Arbeitsmarktlage richten sich die technisch-organisatorischen Maßnahmen der Betriebe auf eine möglichst stark arbeitsteilige Gestaltung des Arbeitsprozesses. Durch die veränderten Arbeitsmarkt- und Tarifbedingungen (Ausländerstopp; relative Verteuerung von „Ungelernten“), aber auch durch die Einführung neuer Technologien (s. unten), zeichnet sich ein möglicher Wendepunkt des Facharbeitsereinsatzes in der Industrie nach der jüngsten Rezession ab. Der rezessionsbedingte Anstieg des Facharbeiteranteils hielt auch nach der Rezession an [8].

Neben der Industrie ist das Handwerk der wichtigste Bereich für den gewerblichen Fachkräfteeinsatz. Die Ergebnisse der Handwerkszählungen von 1963, 1968 und 1977 für das verarbeitende Handwerk (ohne Handels- und Reinigungshandwerk) weisen in

die gleiche Richtung wie zur gleichen Zeit in der Industrie: Der Anteil der Fachkräfte (einschl. tätige Inhaber) an den Beschäftigten insgesamt nahm ab; das quantitative Gewicht der Un- und Angelernten stieg an. Allerdings hat die Entwicklung des Fachkräftebestandes im Handwerk für das betriebliche Ausbildungsverhalten nicht die gleiche Bedeutung wie in der Industrie [9]. Seit eh und je kann das Handwerk nur einen Teil der bei ihm Ausgebildeten weiter beschäftigen. Auf der anderen Seite sind die Handwerksbetriebe auf die (Teil)-Arbeitskraft von Auszubildenden für die Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs angewiesen, bzw. sind sie wegen der hohen Arbeitsintensität ihrer Produktion eher in der Lage, sich flexibel auf das jeweilige Angebot von Ausbildungsplatzsuchenden einzustellen, d. h. die Substitution von Fachkräften und sonstigen Arbeitskräften durch die Auszubildenden ist typisch für den ausbildenden Handwerksbetrieb. Daraus folgt, daß die Qualifikationsstrukturentwicklung im Bereich des Handwerks auch von der Entwicklung der Auszubildendenzahl mitgeprägt wird. Sie ist seit 1975 stark angestiegen.

Zunahme der Angestelltentätigkeiten

Die zweite Einschränkung für eine Verallgemeinerung der in der Vergangenheit festgestellten Entwicklungstendenzen industrieller Arbeit gilt der Anlage solcher Untersuchungen, bei denen nur Ausschnitte aus der Gesamtstruktur der Arbeitsplätze ohne Einbeziehung der vor- und nachgelagerten Bereiche betrachtet werden. Immerhin ist auch infolge der starken Verlagerungen von Arbeitertätigkeiten zu Angestelltentätigkeiten die Zahl der Erwerbstätigen in sogenannten „Schreibtischberufen“ [10] zwischen 1961 und 1978 von 5,7 Mio. auf 8,2 Mio., d. h. um 45% gestiegen, während die Gesamtzahl der Erwerbstätigen um 2% abnahm. Daß das wichtigste Rekrutierungsreservoir für den Angestelltenbereich neben den Absolventen des Bildungswesens die Facharbeiter sind, bestätigen die einschlägigen Untersuchungen: Von allen männlichen Erwerbspersonen im Jahr 1970 mit einer Facharbeiterausbildung vor 1970 wechselten 16% oder rund 1 Mio. in Angestelltenpositionen [11]. Die Verlagerung der Tätigkeiten von Facharbeitern zu Angestellten ist vor allem im technischen Bereich zu beobachten: Weg vom Arbeitsplatz in der Produktion, hin zum Reißbrett, in die Arbeitsvorbereitung oder ins Labor. War ursprünglich der qualifizierte Facharbeiter verantwortlich für ein einwandfeies, qualitativ hochwertiges Produkt, so hat heute häufig die Maschine, das technische Büro und das Labor diese Funktion inne. Dies ist ein Grund dafür, daß die Zahl der beschäftigten Ingenieure, Techniker, technischen Sonderfachkräfte in der Vergangenheit relativ am stärksten unter den Angestellten gewachsen ist. Die Zahl der Angestellten zwischen 1961 und 1978 [12] stieg in Berufen mit überwiegend

- kaufmännischen Tätigkeiten um 40%
- administrativen Tätigkeiten um 59%
- technischen Tätigkeiten um 67%
- infrastrukturellen Tätigkeiten (Bürohilfskräfte, Stenotypistinnen) um 6%

Wandel der Anforderungen im Bürobereich

Die bisherigen Untersuchungen zeigen [13], daß sich die Automatisierungstendenzen im Büro- und Verwaltungsbereich noch im wesentlich geringerem Maße durchgesetzt haben als im Fertigungsbereich. Die Freisetzungseffekte infolge der Einführung der neuen Informationstechnologien (DV-Anlagen, Schreibautomaten, Bildschirmgeräte u. a.) sind bislang durch das gestiegene Leistungs- bzw. Geschäftsvolumen kompensiert worden, wobei eine starke Umschichtung der Arbeitsplätze bzw. der Aufgaben an Arbeitsplätzen sichtbar wird. Sie geht zu Lasten von Arbeitsplätzen mit gleichförmigen Aufgaben wie Sammeln, Sichten, Aufbereiten und Ordnen von Informationen (Bürohilfskräfte) und zugunsten von Arbeitsplätzen im DV-Bereich (Systemanalytiker, Programmierer) und in Aufgabengebieten mit vorrangig Überwachungs-, Planungs-, Lenkungs- und Beratungsfunktionen.

Wenn die bisherigen Tendenzen fortwirken, ist damit zu rechnen, daß sich die durch die Datentechnik geschaffenen Automatisierungsmöglichkeiten im Bürobereich denen im Fertigungsbereich angleichen. „Damit bewegt sich der Produktivitätsbeitrag der Datentechnik im Bürobereich im Rahmen des Produktivitätsfortschritts, der im Fertigungsbereich seit langem bekannt ist“ [14]. Inwieweit die verstärkten Produktivitätseffekte bzw. Freisetzungseffekte durch gesteigertes Leistungsvolumen und gestiegene Wettbewerbsfähigkeit kompensiert werden können, ist aus heutiger Kenntnis nicht abzusehen.

Keine Trendbrüche in der berufsstrukturellen Entwicklung durch neuere Technologien

In der jüngsten Zeit sind mehrere Untersuchungen in der Bundesrepublik Deutschland zum Themenbereich: Auswirkungen technologischer Entwicklungen, insbesondere der Mikroelektronik auf die Beschäftigung erstellt worden [15]. Verallgemeinernd kann festgestellt werden: Es zeichnen sich, wie schon in der Vergangenheit keine Trendbrüche in der berufsstrukturellen Entwicklung als Folge von Technologieschüben ab. Durch die zunehmende Automatisierung werden überwiegend größere Einsparungen an Arbeitskräften im Produktionsbereich, beim Maschinenbedienungs-, Wartungs-, Lager- und Transportpersonal und im Angestelltenbereich bei Schreibkräften und bei einfachen Sachbearbeitern im kaufmännischen und Verwaltungsbereich erwartet. Teils als Folge dieser Einsparungen, aber vorwiegend wegen der Entstehung neuer, qualitativ höherwertiger Aufgaben wird eine tendenzielle Höherqualifizierung als wahrscheinlich erachtet. Fast einhellig vertreten die in verschiedenen Untersuchungen befragten Experten die Meinung, daß technologische Veränderungen keine zwangsläufigen Entwicklungen in der Arbeitsplatzgestaltung/Arbeitsorganisation hervorrufen.

Die Entwicklung der Mikroelektronik begünstigt eine Zusammenfassung von Aufgaben an Arbeitsplätzen, die Errichtung kleinerer und dezentralisierbarer Arbeits-(Produktions-)Einheiten. Damit kann sie zu einer erheblichen Abschwächung oder sogar Umkehr des bisherigen Trends zur fortgesetzten Arbeitsteilung beitragen. Als Beispiele seien die Rückverlagerung von Arbeitsfunktionen (Programmierung) beim Werkzeugmaschinenbediener durch den Einbau eines aus Mikrocomputern aufgebauten Mehrrechnungssystems in die Steuerung der NC-Maschine sowie die Integration von Arbeitsvorgängen bei kaufmännischen Sachbearbeitern durch die arbeitsplatzorientierte Datentechnik (Datenanzeige, Textverarbeitung, Informationsübermittlung usw.) genannt.

Tendenzielle Verschiebung von den fachspezifischen zu fachunspezifischen Qualifikationen

Durch die wirtschaftlich-technische Entwicklung verschiebt sich die Aufgabenstruktur der Berufe, d. h. der im Beruf auszuführenden Tätigkeiten. Diese Verschiebung geht zugunsten der Überwachungs-, Planungs- und Verwaltungsfunktionen. Diese Funktionsarten sind nach den Ergebnissen der Mikrozensusen 1969, 1973 und 1976 (Befragung der Erwerbstätigen nach Tätigkeits schwerpunkten) erheblich stärker ausgeweitet worden als in den herkömmlichen Berufskategorien zum Ausdruck kam bzw. kommen konnte. Besonders stark ausgeprägt ist diese Profilverlagerung in Fertigungsberufen, aber auch im Bürobereich [16]. Als Folge der Verlagerung von Tätigkeitsprofilen in Fertigungsberufen rücken Qualifikationskomponenten wie z. B. Disponibilität, Systemdenken, Verantwortungsbewußtsein in den Vordergrund und solche wie z. B. handwerkliches Geschick, Maschinengefühl u. dgl. verlieren an Bedeutung [17]. Das Interesse der Betriebe an der Facharbeiterqualifikation verschiebt sich tendenziell von den fachspezifischen Qualifikationskomponenten zu den fachunspezifischen und sozialen Elementen, da sie es erlauben, ausgebildete Facharbeiter auch dort ökonomisch sinnvoll einzusetzen, wo deren fachspezifische Kenntnisse nicht unbedingt erforderlich sind. Bei anhaltend hohem Bedarf an Facharbeitern „ist es nicht der nach traditionellen Gesichtspunkten ausgebildete Facharbeiter, den sich die Unternehmen als Mitarbeiter der Zu-

kunft vorstellen . . . Nicht das Erlernen spezieller Kenntnisse der Stoffbearbeitung in dem betreffenden Beruf wird voraussichtlich im Vordergrund stehen, sondern die Aneignung prozeßunabhängiger Qualifikationen“ [18].

Auch im Büro- und Verwaltungsbereich verlagern sich die Qualifikationsanforderungen z. T. auf andere Inhalte wie z. B. im Bankgeschäft von buchhalterischen zu Beratungs- und Verkaufstätigkeiten z. T. auf Komponenten, die als „funktionsneutrale“ Fähigkeiten und Verhaltensweisen wie z. B. Kreativität, Technikverständnis, kooperatives Verhalten bezeichnet werden können [19].

Generelle Höherqualifizierung erforderlich

Welche Konsequenzen ergeben sich aus der geschilderten Entwicklung für die berufliche Bildung?

Betrachtet man nicht nur einen historischen Ausschnitt, sondern den langfristigen Prozeß des wirtschaftlich-technischen Wandels, so kann die Forderung nach einer breiten und zugleich qualifizierten Ausbildung für alle nicht in Frage gestellt werden. Die Veränderung der Arbeitsaufgaben infolge der technischen Entwicklung wird sich, wenn auch nicht in „Trendbrüchen“, jedoch wahrscheinlich beschleunigt [20] fortsetzen. Dies verlangt erhöhte motivationale und qualifikatorische Fähigkeiten der künftigen Arbeitskräfte, um sich den mehrfachen Veränderungen des Berufes im Laufe eines Arbeitslebens anpassen zu können. Dies wiederum setzt eine breite berufliche Grundbildung, auf der die Fachbildung aufbaut und eine auf die einzelnen beruflichen Lebensphasen gerichtete Diversifikation des Weiterbildungsangebotes voraus. Die Forderung nach einer breiten beruflichen Ausbildung verlangt, daß bei der Gestaltung der Ausbildungsgänge (-berufe) den gemeinsamen Anforderungen in verschiedenen Berufen verstärkt Rechnung getragen wird. Als richtungsweisend sei hierfür die Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft von 1974 genannt.

Die Fortsetzung der bisherigen bildungspolitischen Bemühungen um eine generelle Höherqualifizierung, ist auch für eine aktive Gestaltung der Aufgaben am Arbeitsplatz erforderlich. Dies gilt um so mehr, als die technische Entwicklung und die von ihr ausgelöste Veränderung der Qualifikationsanforderungen kein quasi naturgesetzlicher Prozeß ist, sondern in vielfacher Weise der politischen – in erster Linie der tarifpolitischen – Gestaltung unterliegt. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch aktive Beteiligung der Arbeitenden steht auf lange Sicht in einem Komplementaritätsverhältnis zur Steigerung der Produktivität.

Der Einfluß der wirtschaftlichen Entwicklung auf die betriebliche Berufsausbildung ist nicht nur im Zusammenhang mit dem Fachkräftebedarf zu sehen. Sie verändert auch die betrieblichen Rahmenbedingungen für die Durchführung der Ausbildung.

Die Wirksamkeit konjunktureller Faktoren wird oft wegen der Überlagerung von anderen Einflußgrößen in Abrede gestellt, obwohl mehrere Hinweise, insbesondere die Ergebnisse längerfristiger Analysen, eher das Gegenteil beweisen. Es darf nicht übersehen werden, daß die starke Ausweitung des Ausbildungszangebotes zwischen 1976 und 1979 in einer konjunkturellen Aufschwungphase stattfand und dabei die Zahl der Auszubildenden in jenen Berufen besonders stark expandierte, die in hohem Maße konjunkturreagibel sind. Auch die Ergebnisse der vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Betriebsbefragungen aus den Jahren 1977 und 1978 zeigen, „daß die Entscheidungen mehr, gleich viel oder weniger Ausbildungsplätze anzubieten, vor allem in der Industrie und im Großhandel deutlich von der Kapazitätsauslastung bzw. der Umsatzentwicklung abhängig ist“ [21]. Die zur gleichen Zeit durchgeführten Befragungen bei Handwerksbetrieben bestätigen ebenfalls den starken Einfluß der Auftragslage auf das Ausbildungsverhalten [22].

Nach allgemeiner Einschätzung wird sich der Aufwärtstrend in der konjunkturellen Entwicklung in kommenden Jahren abschwächen. Bei der anhaltend hohen Nachfrage nach Ausbildungs-

plätze wird sich die quantitative Belastung für die duale Ausbildung bis 1983 daher eher verschärfen als verringern.

Anstrengungen für die Sicherung der dualen Ausbildung müssen künftig noch verstärkt werden

Der wirtschaftliche Strukturwandel verändert auch die Bedingungen für die Durchführung der Ausbildung am Arbeitsplatz. Das traditionelle Merkmal der betrieblichen Berufsausbildung, das Erlernen von erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten am Arbeitsplatz, setzt voraus, daß der Auszubildende in den Arbeitsprozeß integriert ist. Die Möglichkeiten der Integration im Arbeitsprozeß sind von der arbeitsteiligen Gestaltung des Betriebsablaufs abhängig: Je stärker die betriebliche Arbeitsteilung ist, um so stärker wird durch eine Ausbildung am Arbeitsplatz (besser an Arbeitsplätzen) der Betriebsablauf gestört, und die personellen und organisatorischen Belastungen steigen. Die Errichtung von besonderen betrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind mit erheblichen Kosten verbunden und können in der Regel nur von einer bestimmten Größe des Betriebes ab tragbar sein. Dies mag eine wesentliche Erklärung dafür sein, daß sich die Berufsausbildung in der Industrie im vergangenen Jahrzehnt immer stärker auf die größeren Betriebe verlagert hat.

Eine weitere Beeinträchtigung der betrieblichen Berufsausbildung resultiert aus der für die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit erforderlichen betrieblichen Spezialisierung, die insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben die Möglichkeit einer „Vollausbildung“ einschränkt.

Diese Gründe bewirken, daß in der Zukunft die Verlagerung der Ausbildung vom Arbeitsplatz in Lehrwerkstätte, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildungseinrichtungen steigen wird. Sie dürfte um so eher steigen, je weniger es gelingt, durch neuere Formen der Ausbildungsorganisation wie z. B. Ausbildungsvverbund diesem Trend wirksam zu begegnen.

Anmerkungen

- [1] Alex, L.: Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, Sonderveröffentlichung, 1980.
- [2] Nach der wachstumstheoretischen Hypothese von Fourastié und Clark soll der langfristige Entwicklungsprozeß durch eine deutliche Verschiebung in Produktions- und Beschäftigungsstruktur vom primären über den sekundären zum tertiären Sektor gekennzeichnet sein. Begründet wird diese Hypothese mit den unterschiedlichen Einkommenselastizitäten (relativ niedrig für die Güter der Landwirtschaft) und mit den unterschiedlichen Produktivitätsfortschritten, die in ihrer Rangordnung in etwa der Dreiteilung der Sektoren entsprechen.
- [3] Vgl. ausführliche Darstellung von Oppenländer, K.H.: Der Strukturwandel in der Bundesrepublik Deutschland. In: Probleme des Strukturwandels und der Strukturpolitik, Tübingen 1977, S. 59 ff.
- [4] Wachstum – Arbeitsmarkt – Perspektiven nach der Rezession, Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1978.
- [5] Kern, H., Schumann, M.: Technischer Wandel und industrielle Arbeit. In: Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, RKW-Projekt, Frankfurt/M. 1970.
- [6] Mickler, O., Mohr, W., Kadritzke, U.: Produktion und Qualifikation, Göttingen 1977.
- [7] Henninges, H. von, Tessaring, M.: Entwicklungstendenzen des Facharbeitereinsatzes in der Bundesrepublik Deutschland. Hrsg. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1977, S. 56.
- [8] Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, München: Technischer Fortschritt, Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Materialband II, 1979, Seite C. 64.
- [9] Nach dem Ergebnis einer regressionsanalytischen Untersuchung für den Zeitraum von 1962 bis 1972 zog eine Verringerung des Facharbeiterbestandes in der Industrie um 1% eine Reduzierung der Zahl der Auszubildenden um 0,9% nach sich. Henninges, H. von: Bestimmungsgründe für die Veränderung des Umfangs der Facharbeiternachwuchsbildung in der Industrie, MittAB Heft 4, 1975, S. 349.
- [10] Für die Abgrenzung der „Schreibtischberufe“ auf der Grundlage der amtlichen Berufsklassifikation, siehe: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 8, 1978.
- [11] Hofbauer, H., Kraft, H.: Materialien zur Statusmobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB 3/1972, S. 216.
- [12] 1961: Volks- und Berufszählung, 1978: Mikrozensus.
- [13] Vgl. Dostal, W.: Freisetzung von Arbeitskräften im Angestelltenbereich aufgrund technischer Änderungen, MittAB, Heft 1, 1978.
- [14] Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, München: Technischer Fortschritt, Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Ergebnisband, München 1979, S. 63.
- [15] Neben dem Gutachten des Ifo-Instituts (Fußnote 1) seien hier erwähnt: Battelle Institut, Frankfurt: Der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, Technologische Entwicklung und ihre Auswirkung auf die Arbeitsplätze 1979.
- [16] Prognos AG, Basel: Technischer Fortschritt, Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Basel, Oktober 1979.
- [17] Vgl. Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Heft 6, 1978, S. 354 ff.
- [18] „Die erhöhten Anforderungen betreffen weniger das Gebiet der manuellen Fertigkeiten als vielmehr den Bereich der theoretischen Kenntnisse und dort besonders die Fähigkeit, abstrakt zu denken und funktionelle Zusammenhänge zu erkennen“; Hengst, K.: Der Einfluß der technischen und strukturellen Entwicklung auf die berufliche Bildung. In: 3. Tagung der Arbeitsgemeinschaft der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Hrsg. Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, 1980, S. 19.
- [19] Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, Ergebnisband a.a.O., S. 56.
- [20] Vgl. Kutscha, J.: Zum Problem der Ermittlung kaufmännischer Grundfunktionen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2/1979, S. 7 ff.
- [21] Vgl.: Gutachten der Prognos AG: Längerfristige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland und Baden-Württemberg sowie Handlungsmöglichkeiten zur Sicherung der Vollbeschäftigung und des Wirtschaftswachstums, Basel 1979, S. 160.
- [22] Kau, W.: Das Ausbildungszangebot 1978 und 1979 in Industrie, Bauhauptgewerbe und Handel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3/1979, S. 15.
- [23] Kohlheyer, G.: Das Ausbildungszangebot im Handwerk. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 8, 1978, S. 57 ff.

Albrecht Bendziula

Lernen am Arbeitsplatz

Perspektiven der Berufsbildung in den 80er Jahren

Quantitätsprobleme gelöst

Die berufsbildungspolitischen Bemühungen aller verantwortlichen Kräfte waren in den letzten Jahren von der Sorge um die Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsangebots für die

geburtenstarken Jugendlichenjahrgänge bestimmt. Dank des außerordentlichen Engagements der ausbildenden Wirtschaft ist es gelungen, eine von Jahr zu Jahr wachsende Zahl Jugendlicher, die auf den Ausbildungsstellenmarkt drängten, in eine betrieb-

liche Ausbildung zu integrieren. Das duale Ausbildungssystem hat damit seine schwierigste Bewährungsprobe bestanden.

Die Quantitätsprobleme im Ausbildungssektor sind heute weitgehend gelöst. Die noch Mitte der 70er Jahre prognostizierte „Ausbildungskatastrophe“ ist nicht eingetreten. Nach den vorliegenden Vorausschätzungen der Schulabgänger wurde der Gipfel der Nachfrage 1980 erreicht. Die im Vorjahr sich abzeichnenden Entspannungstendenzen auf dem Ausbildungstellenmarkt haben sich weiter fortgesetzt. Erstmals seit Jahren registrierten die Arbeitsämter erheblich mehr Ausbildungstellen als Bewerber. In bestimmten Bereichen, insbesondere in solchen, die von den Jugendlichen als weniger attraktiv angesehen werden, macht sich mit dem nachlassenden Quantitätsdruck bereits ein Mangel an geeignetem Nachwuchs bemerkbar. Diese Tendenz wird sich künftig verstärkt fortsetzen.

Im Hinblick auf die sich abflachende Nachfrage nach Ausbildungstellen bedarf es in nächster Zeit nicht mehr so sehr einer globalen Erweiterung des Ausbildungsangebots. Unser Hauptaugenmerk muß vielmehr auf die Verbesserung der Ausbildungschancen der sogenannten Problemgruppen gerichtet sein, zu denen in erster Linie die Ausländerkinder, lernbeeinträchtigte und behinderte Jugendliche zählen.

Integration ausländischer, lernbeeinträchtigter und -behinderter Jugendlicher

Die berufliche Integration der ausländischen Jugendlichen stellt sich in den 80er Jahren als eine bildungspolitische Aufgabe von herausragender Bedeutung. 40.000 bis 50.000 der bei uns lebenden ausländischen Jugendlichen kommen jährlich ins erwerbsfähige Alter. Schätzungen gehen davon aus, daß sich diese Zahl bis 1989 auf etwa 80.000 erhöhen wird, wobei die Zuwanderung weiterer nichtdeutscher Jugendlicher im Rahmen der Familienzusammenführung nicht einmal berücksichtigt ist.

Solange das allgemeinbildende Schulsystem wegen der vielfältigen Schwierigkeiten, die hier nicht näher erörtert werden können, nicht in der Lage ist, der Mehrheit der ausländischen Jugendlichen die für die Aufnahme einer Berufsausbildung unverzichtbaren schulischen Grundlagen zu vermitteln, entstehen beim Übergang von der Schule in den Beruf für diesen Personenkreis gravierende Probleme. Die Intensivierung berufsvorbereitender Maßnahmen zum Ausgleich vorhandener schulischer und sprachlicher Defizite erhält daher in den nächsten Jahren besonderes Gewicht. Die ausbildende Wirtschaft ist aufgefordert, sich in vermehrtem Umfang an diesen berufsvorbereitenden Maßnahmen, die auf die speziellen Bedürfnisse der ausländischen Jugendlichen ausgerichtet sein müssen, zu beteiligen. Die in der Vergangenheit von vielen Betrieben und unternehmerischen Organisationen ergriffenen Initiativen in dieser Richtung verdeutlichen die Aufgeschlossenheit und das Bemühen, sich der besonderen Belange der ausländischen Jugendlichen anzunehmen. Die Erkenntnis, daß gerade die Betriebe aufgrund ihrer umfassenden Erfahrungen in der beruflichen Bildungsarbeit einen wichtigen Beitrag in der Berufsvorbereitung der ausländischen Jugendlichen leisten können, hat sich immer mehr durchgesetzt. Durch gemeinsame Anstrengungen und eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten müßte es schließlich gelingen, die Bildungs- und Ausbildungssprobleme der zweiten Ausländergeneration in den 80er Jahren zu bewältigen. Wenn diese Jugendlichen durch entsprechende Maßnahmen eine ihnen gemäße Förderung erfahren, dürfte auch die Mehrzahl von ihnen in der Lage sein, eine Berufsausbildung erfolgreich zu durchlaufen. Die ausreichende Bereitstellung von Ausbildungsplätzen wird dann keine gravierenden Probleme mehr aufwerfen, da die ausländischen Schulabgänger erst in größerer Zahl auf den Ausbildungstellenmarkt treten werden, wenn die Quote der deutschen Schulabgänger bereits rückläufig ist.

Entsprechendes gilt für den Kreis der lernbeeinträchtigten oder lernbehinderten Jugendlichen. Als eigentliches bildungspolitisches Problem wurde dieser Personenkreis erst in den Jahren der

Anspannung auf dem Ausbildungstellenmarkt erkannt und in der Öffentlichkeit diskutiert. Erschwert wird zudem eine sachliche Diskussion insbesondere durch die mangelnde Berücksichtigung der Tatsache, daß es sich bei diesen Jugendlichen um einen äußerst heterogenen Personenkreis handelt. Das Schwergewicht der Fördermaßnahmen wird auch hier im ausbildungsvorbereitenden bzw. berufsvorbereitenden Bereich liegen müssen. Trotz aller Anstrengungen wird aber ein großer Teil dieser Jugendlichen nicht an eine Ausbildungsreife für die Aufnahme einer Ausbildung in anerkannten Ausbildungsbürofen herangeführt werden können. Zu bedauern ist deshalb, daß die von der Wirtschaft seit langem befürwortete Schaffung von besonderen zweijährigen praxisorientierten Ausbildungsgängen – außerhalb der Regelungen nach § 48 BBiG, § 42b HwO – bisher auf den Widerstand der Gewerkschaften stießen. Die Befürchtung, daß hierdurch vermehrt Jugendliche von anderen Ausbildungsgängen abgedrängt würden, ist keineswegs berechtigt. Die Haltung der Gewerkschaften verwehrt vielmehr solchen Jugendlichen, die die Eignungsvoraussetzungen für die Ausbildung in einem herkömmlichen Beruf nicht mitbringen, Chancen einer beruflichen Förderung.

Die Wirtschaft wird sich auch weiterhin um diesen Personenkreis bemühen und die bisherigen Initiativen vielfältiger Art zur Verbesserung ihrer Ausbildungsmöglichkeiten fortsetzen. In der Diskussion wird allerdings vielfach übersehen, daß die erhebliche Ausweitung des Ausbildungsbürofes in der Vergangenheit in den meisten Fällen auch den Problemgruppen unter den Jugendlichen zugute gekommen ist, so daß selbst bei diesem Personenkreis von einer „Ausbildungsnot“ nicht die Rede sein kann.

„Duales System“ weithin anerkannt

Der beachtliche Erfolg der gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten um die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen hat dem dualen System zu einer breiten Anerkennung auch über die Grenzen der Bundesrepublik hinaus verholfen. Seine hohe Anpassungsfähigkeit und Flexibilität selbst in schwierigen Situationen werden nicht mehr bestritten.

Die bildungspolitische Zielsetzung, möglichst allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen die Möglichkeit einer beruflichen Qualifizierung zu eröffnen, wurde mit Hilfe der Wirtschaft durch eine außerordentliche Expansion des dualen Systems erreicht. Wie kein anderer Bildungsbereich hat das betriebliche Ausbildungswesen in den letzten Jahren eine Ausweitung erfahren. Seine hohe Aufnahmefähigkeit dokumentiert sich auch darin, daß die Zahl der Jugendlichen, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden, den tatsächlichen Zuwachs bei den Schulabgängern bei weitem übertrifft. Die hohe Wertschätzung dieser Ausbildungsform bei den Jugendlichen kommt ferner darin zum Ausdruck, daß zwar mehr Abgänger aus den allgemeinbildenden Schulen als bisher zunächst in eine Berufsfachschule überwechseln, nach deren Abschluß aber noch eine betriebliche Ausbildung aufnehmen. Außerdem ist auch bei Abiturienten ein zunehmendes Interesse an einer betrieblichen Ausbildung festzustellen. Mit 1,6 Millionen Jugendlichen erreichte die Gesamtzahl der Auszubildenden Ende 1979 den höchsten Stand seit mehr als 20 Jahren. Innerhalb des Sekundarbereiches II haben 1979 immerhin 62 Prozent eines durchschnittlichen Altersjahrgangs einen betrieblichen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Die Berufsausbildung im dualen System bildet damit für die Mehrheit der Jugendlichen in der Bundesrepublik die entscheidende Grundlage für ihre Eingliederung in das Beschäftigungssystem. Sie gewährleistet nicht nur den Vorzug eines kontinuierlichen Übergangs von der Schule in die Berufs- und Arbeitswelt. Aufgrund der in dieser Ausbildungsform gegebenen engeren Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem vollzieht sich auch die spätere Integration der Jugendlichen in den Arbeitsprozeß in der Regel ohne Komplikationen. Andere vergleichbare Industrienerationen mit überwiegend schulischen Ausbildungssystemen haben dagegen erfahrungsmäßig mit erheblichen Frictionen beim Übergang der Jugendlichen vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem zu kämpfen.

Wettbewerb um Schulabgänger

Spätestens ab Mitte der 80er Jahre, wenn die Zahl der Jugendlichen rapide zurückgeht, wird nicht zuletzt im Hinblick auf die Ausweitung der schulischen Kapazitäten in der Vergangenheit ein verschärfter Wettbewerb zwischen der ausbildenden Wirtschaft und den Schulen einsetzen. Nicht vom Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten, sondern vom Mangel an Nachwuchs wird die Berufsbildungspolitik im nächsten Jahrzehnt geprägt sein. Die duale Ausbildung wird diesem Wettbewerb jedoch gewachsen sein, wenn ihre spezifischen Vorteile, nämlich das Lernen am Arbeitsplatz, keine Beeinträchtigung erfahren. Die Spitzenverbände der unternehmerischen Wirtschaft haben deshalb in ihrer Stellungnahme zur Fortschreibung des Bildungsgesamtplanes gefordert, daß das duale System seinen quantitativen Stellenwert auch in den 80er Jahren ohne Abstriche behalten müsse, wenn dem Fachkräftebedarf der Wirtschaft und damit auch arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten angemessen Rechnung getragen werden soll.

Ausbau des „Dualen Systems“

Schon heute gilt es daher, in der Bildungspolitik die entsprechende Weichenstellung vorzunehmen. Mit Rücksicht auf die vielfältigen Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt, aber auch auf die unterschiedlichen Begabungen und Interessen der Jugendlichen, muß das duale System als eine klare eigenständige Alternative zur studienqualifizierenden Bildung gesichert und ausgebaut werden.

Die allgemein festzustellende Hochschätzung des dualen Systems schützt aber offenbar nicht vor erneuten Gefahren, die in dem allmählichen Wiederaufleben eigentlich als überholt geglaubter Reformideen zu beobachten sind. Forderungen, die darauf hinauslaufen, die berufliche Bildung mit sachfremden und überwiegend ideologisch motivierten Ansprüchen zu überfrachten, werden ihrer eigentlichen Aufgabenstellung und Zielsetzung nicht gerecht.

Keine Verschulung

Das Heil für die Erhaltung der Attraktivität der beruflichen Bildung ist nicht, wie manche meinen, in ihrer zunehmenden Verschulung zu suchen, sondern in einer ständigen Weiterentwicklung und Verbesserung der Methodik des Lernens in der Praxis, wie es bereits heute geschieht.

Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit dem Berufsgrundbildungsjahr. Die zunehmende Einführung verbindlicher Berufsgrundschuljahre nach Ländergesetzen läuft letztlich auf eine Föderalisierung und Zersplitterung der bundeseinheitlich geregelten betrieblichen Ausbildung hinaus. Das Erfordernis einer breiten Grundausbildung bleibt unbestritten. Das Verhältnis von Grund- und Fachbildung sowie von allgemeiner, fachpraktischer und fachtheoretischer Ausbildung wird jedoch von den Qualifikationsanforderungen des jeweiligen Ausbildungsberufs bestimmt. Insoweit muß sich auch die Organisationsform des Berufsgrundbildungsjahrs nach den Anforderungen der jeweiligen Grundbildung und den gegebenen Möglichkeiten in Betrieb und Schule richten. Einer Berufsgrundbildung im dualen System kommt dabei immer Priorität zu.

Breite Grundbildung nicht zu Lasten der Fachinhalte

Erkennbare Tendenzen zu einer „Entberuflichung“ der Ausbildung gehen von der falschen Vorstellung aus, daß die Berücksichtigung spezifischer Anforderungen der Praxis in den Ausbildungsinhalten die berufliche Flexibilität und Mobilität behindere. Die bisherigen Erfahrungen widerlegen solche Annahmen. Völlig verfehlt wäre es daher, von dem allgemein anerkannten Ziel der Berufsausbildung, nämlich der Berufsbefähigung, das schließlich auch im Berufsbildungsgesetz seine Verankerung findet, abzugehen zugunsten einer falsch verstandenen und bisher nicht näher konkretisierbaren „breiten und flexiblen Ausbildung“. Eine stärkere Ablösung der Ausbildungsinhalte von den fachlichen Anforderungen der Berufspraxis und damit von den betrieblichen

Gegebenheiten ginge nicht nur zu Lasten der heutigen Qualität der Berufsausbildung, sondern hätte auch für die Jugendlichen selbst negative Folgen. Eine Beeinträchtigung der mit der Ausbildung am Arbeitsplatz verbundenen beruflichen Handlungsfähigkeit würde die Übergangsmöglichkeiten von der Ausbildung in den Beruf erheblich einengen. Für die Notwendigkeit des Lernortes Betrieb spricht ferner, daß neben der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen die Entwicklung von Verhaltensweisen steigende Bedeutung erlangt, die generell auch als „Schlüsselqualifikationen“ definiert werden. Hierunter ist beispielsweise die Entwicklung von Fähigkeiten, wie Gewinnen, Verstehen und Verarbeiten von Informationen, Verstehen von Zusammenhängen, dispositives Denken und kooperatives Verhalten zu verstehen.

Solche berufsübergreifenden Methoden, Fähigkeiten und Verhaltensweisen können nicht auf hoher Abstraktionsebene, sondern nur in der konkreten Situation vermittelt und eingeübt werden. Die jeweilige berufsbezogene Tätigkeit bietet deshalb die besten Voraussetzungen für das Üben von „Schlüsselqualifikationen“. Eine noch so gut eingerichtete Schule oder überbetriebliche Ausbildungsstätte kann die hierfür entscheidenden Bedingungen weder herstellen noch simulieren.

Da derartige berufsübergreifende, über das Sammeln von Berufserfahrung erworbene Qualifikationen nur schwer erfaßbar und zertifizierbar sind, wird stets übersehen, daß sich Berufsbefähigung als Ziel der Berufsausbildung nicht in der Aneignung von Fertigkeiten und Wissen erschöpft, sondern diese nur einen Teil des beruflichen Könnens ausmachen.

Keine Bürokratisierung

Damit offenbart sich zugleich auch die Irrealität von Tendenzen, die darauf abzielen, die betriebliche Ausbildung immer stärker in genormte operationalisierte und im einzelnen kontrollierbare Lernziele, möglichst noch nach Lernzielstufen, zu untergliedern. Überzogener ordnungspolitischer Eifer in dieser Hinsicht birgt nicht nur Gefahren für die notwendige Flexibilität und Anpassung der Berufsausbildung an neuere technologische und organisatorische Entwicklungen in sich, sondern ließe darüber hinaus die pädagogischen Bemühungen im Betrieb zur bloßen Technik der Wissens- und Fertigkeitsvermittlung entarten.

Die Forderung nach einer Beschränkung von Reglementierung und Bürokratisierung auf das notwendige Maß ist ebenso übertragbar auf den Bereich der Weiterbildung, die angesichts der technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen in den 80er Jahren an Bedeutung gewinnen wird. In Zeiten struktureller Veränderungen erhält die Weiterbildung ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Gewicht im Sinne einer Minderung des Risikos von Arbeitslosigkeit sowie des Abbaus beruflicher Mobilitätsdefizite.

Weiterbildung verstärken

Zu begrüßen ist daher aus der Sicht der Wirtschaft, daß der Weiterbildung in der Fortschreibung des Bildungsgesamtplanes gebührende Bedeutung eingeräumt wurde. Die Betriebe haben seit jeher Weiterbildung als wichtige Aufgabe betrachtet, was in den vielfältigen Bildungsaktivitäten zum Ausdruck kommt. Strukturwandel, veränderte und steigende Anforderungen am Arbeitsplatz, neue Technologien und Produkte haben die Wirtschaft ständig herausgefordert, eigene Bildungsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, wobei die berufliche Weiterbildung naturgemäß im Mittelpunkt steht. Die Betriebe betrachten Weiterbildung als konsequente Fortsetzung ihres Bildungsauftrags in der Ausbildung Jugendlicher. Neben der Aktualisierung, Vertiefung und Erweiterung beruflichen Wissens und Könnens bietet die berufliche Weiterbildung ferner die Grundlagen zur Erlangung von Qualifikationen für den beruflichen Aufstieg. Für die Betriebe ist dabei nicht von wesentlicher Bedeutung, in welchem Maße berufliche Qualifikationen mit formalen Abschlüssen verbunden sind. Viel entscheidender ist, ob die

jeweils erworbenen Qualifikationen den Erwartungen und Anforderungen der Praxis gerecht werden.

Bezugspunkte für die Konzeption und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten in der Wirtschaft liegen außer im beruflich-fachlichen Bereich auch in den überfachlichen kooperativenführungsbezogenen sozialen wie anderen Erfordernissen nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im gesellschaftlichen Umfeld. Der Vorwurf, die betrieblichen und überbetrieblichen Bildungsangebote der Wirtschaft dienten nur kurzfristigen Interessen der Betriebe, führen sich selbst ad absurdum, wenn man die vielfältigen Bildungsprogramme betrachtet.

Die Funktionsfähigkeit einer an den vielfältigen Bedürfnissen des Einzelnen und der Betriebe orientierten Weiterbildung ist nur durch ein Höchstmaß an Flexibilität und Anpassung gewährleistet. Weiterbildung entzieht sich damit weitgehend staatlich verordneter Reglementierung und Vereinheitlichung. Der Staat sollte die Pluralität und den freien Wettbewerb der Weiterbildungsträger untereinander nicht behindern. So geht die Fortschreibung des Bildungsgesamtplans zwar von der Gleichberechtigung öffentlicher und freier Träger aus, sieht über das Instru-

ment staatlicher Zuwendungen jedoch einen indirekten Zwang zur Koordination und Zusammenarbeit vor. Ein solcher Zwang zur Kooperation ist in sich widersprüchlich, echte Zusammenarbeit nur auf freiwilliger Basis wirksam.

Mit Sorge verfolgen die Betriebe und unternehmerischen Organisationen als Hauptträger der beruflichen Weiterbildung ebenfalls das Bestreben der Hochschulen, auf lange Sicht freiwerdende Kapazitäten aufgrund der demographischen Entwicklung durch wachsendes Engagement im Weiterbildungsbereich auszulasten. Durch die Vorteile eines aus Staatsmitteln subventionierten Angebots mit möglicher Verleihung von Hochschulzertifikaten wäre die Konkurrenz auf dem Weiterbildungsmarkt zu Lasten anderer Bildungsträger erheblich verfälscht.

Gerade aber die Verbindung von Weiterbildungs- und Beschäftigungssystem hat sich in der Vergangenheit bewährt. So wird es ebenso im nächsten Jahrzehnt darauf ankommen, über pluralistische und dezentrale Angebote die notwendige Vielfalt und Initiativen im Aus- und Weiterbildungsbereich zu sichern. Statt Bürokratie mehr Privatinitalive, statt Reglementierung mehr Wettbewerb, sollte die bildungspolitische Devise der 80er Jahre sein.

Maria Weber

Vorrangige Aufgabe der Berufsbildung der 80er Jahre: Mehr Qualität

Die Berufsbildungspolitik der 70er Jahre war bestimmt durch die Umsetzung und Ausfüllung des Berufsbildungsgesetzes sowie die Auseinandersetzung um ein neues Berufsbildungsrecht. Sie waren aber auch bestimmt durch die Probleme, die insbesondere durch die geburtenstarken Jahrgänge der Schulentlassenen verursacht wurden.

Die ursprüngliche, umfassende Reformbereitschaft und Reformdiskussion wurde zunehmend zurückgedrängt durch eine verstärkte Polarisierung der gesamten Bildungspolitik, durch die Machtpolitik der Unternehmer und durch das unternehmerverbundene Übergewicht der F.D.P. in der staatlichen Berufsbildungspolitik. Die Gewerkschaften mußten in zäher Kleinarbeit gegenüber den Unternehmern und der staatlichen Politik die Weiterentwicklung der Berufsbildung verteidigen. Sie haben darüber hinaus auch einige konkrete und meßbare Erfolge erreicht. Die entscheidenden Fortschritte sind Ergebnis gewerkschaftlicher Initiativen. Dazu gehört die tarifliche Regelung der Ausbildungsfinanzierung im Baugewerbe und in drei weiteren Tarifbereichen. Dazu gehört der Abschluß der Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe. Und dazu gehörte immer wieder die notwendige Unterstützung der wissenschaftlichen Forschungsarbeit in der Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik.

In den kommenden 80er Jahren geht es aus gewerkschaftlicher Sicht insbesondere um folgende Schwerpunkte:

Die quantitativen Probleme der Berufsbildung

Wenn die Bundesanstalt für Arbeit mit ihren Septemberzahlen der Berufsberatungsstatistik eine „Entspannung des Ausbildungstellenmarktes“ signalisiert, dann muß zugleich gesagt werden, daß diese „Entspannung“ noch keine Lösung

der quantitativen Probleme bedeutet. Die in diesem Jahr – auch durch das Bundesinstitut für Berufsbildung – geführte „Dunkelziffer-Diskussion“ hat eindeutig ergeben, daß die bisherigen Statistiken nicht der Realität entsprechen. Nicht nur, daß die Globalzahlen regionale Ungleichgewichte überdecken und damit verschleiern, sie erfassen bei den Jugendlichen auch nur einen Teil der potentiellen Nachfrager. Ich halte es für notwendig, daß z. B. der Berufsbildungsbericht alle Schulabgänger und die in Frage kommenden älteren Jugendlichen ohne Bildungsplatz – einschließlich aller altersmäßig in Frage kommender Kinder ausländischer Arbeitnehmer – als potentielle Ausbildungsnachfrager ausweist. Damit würde zwar – und das war doch der politische Streit der letzten vier Jahre um diese Zahlen – das Ausbildungsplatzdefizit erheblich anwachsen, aber die Statistik würde endlich der Wirklichkeit besser entsprechen – und die Berufsbildungspolitik wäre stärker gefordert, die Probleme zu lösen.

Es ist ein Trugschluß zu glauben, in der Bundesrepublik wären quantitative Probleme schon annähernd gelöst. Wir haben in zahlreichen Regionen noch erhebliche Nachfragezahlen, sowohl in der amtlichen Statistik als auf den Wartebänken „berufsvorbereitender“ Maßnahmen und bei den zur Zeit „Nicht-Registrierten“. Hinzu kommt die große Zahl ausländischer Kinder und Jugendlicher, die bei uns leben, aber nicht im Schulsystem – trotz Schulpflicht – voll erfaßt sind. Bei der Bundesanstalt für Arbeit waren im Beratungsjahr 1979/80 nur 14.764 Ausländer in der Bewerberkartei. Eine Zahl, die weder mit den ausländischen Schulabgängern noch der Gesamtzahl übereinstimmt.

Die Gewerkschaften wollen eine Berufsausbildung für alle Jugendlichen. Dabei sind sowohl die ungleichen regionalen

Bedingungen abzubauen als auch Möglichkeiten einer freien Berufswahl nach Eignung und Neigung herzustellen. Die Lösung der quantitativen Probleme liegt nicht in der These „Ein Ausbildungsplatz ist besser als keiner“. Wenn Berufsausbildung in übersetzten Berufen oder in Schmalspur-Berufen stattfindet, dann kommen die konkreten Beschäftigungsprobleme der Jugendlichen beim Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung verstärkt auf uns, insbesondere aber auf die Jugendlichen zu.

In der Arbeitsmarktstatistik werden jetzt schon die Probleme der Jugendlichen deutlich, die vor zwei und drei Jahren mit „einem Ausbildungsplatz, der besser als keiner war“, zufrieden sein mußten. Die Quantität hängt also ohne Zweifel auch mit der Qualität des Angebotes und der Berufe zusammen. Die unbestreitbare beschäftigungspolitische Orientierung der Berufsausbildung verlangt deshalb Ausbildungsplätze, die eine hohe berufliche Qualität vermitteln und damit eine breite berufliche Verwertbarkeit in qualifizierten Tätigkeiten sichern.

Die Qualität der Berufsausbildung muß verbessert werden

Die vorrangige Aufgabe bei der Realisierung der „Berufsausbildung für alle“ ist die Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung. Dies sind zunächst – als Aufgaben der Berufsbildungspolitik in den 80er Jahren – Anforderungen an die inhaltliche Gestaltung und Weiterentwicklung der Berufsausbildung und an die Lernbedingungen in Schule und Betrieb.

Die Gewerkschaften haben dazu gerade in den letzten Jahren entscheidende Vorleistungen erbracht. Drei Beispiele dafür:

Erstens: Seit Jahren wird in den Gewerkschaften die Neuordnung der Metallberufe diskutiert. Die Vorschläge der beteiligten Gewerkschaften haben zu den zwischen der IG Metall und Gesamtmetall vereinbarten „Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe“ geführt. Damit ist der Weg für die konkrete Erarbeitung neuer Ausbildungsordnungen eröffnet worden. Die Ausgestaltung der Eckdaten wird sicher nicht einfach sein. Die Interessenlage ist unterschiedlich. Wenn es aber gelingt, sich immer wieder auf die entscheidenden Inhalte der Eckdaten zu verständigen, dann ist dies ein wichtiger Schritt nach vorn.

In den Eckdaten heißt es u. a.: Ziel der Berufsausbildung in den neu zu ordnenden Ausbildungsberufen ist die Facharbeiterqualifikation. Aufgrund dieser Ausbildung soll der Ausgebildete befähigt sein:

- in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf auszuüben sowie – gegebenenfalls nach Aneignung fehlender Fertigkeiten – artverwandte Facharbeiterfähigkeiten ausüben zu können;
- sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen zu können mit dem Ziel, die berufliche Qualifikation zu erhalten;
- an Maßnahmen der Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung teilnehmen zu können, um die berufliche Qualifikation und Beweglichkeit zu sichern.

Zweitens: Der DGB hat vor wenigen Wochen seinen Diskussionsvorschlag zur „Neuordnung der Berufsbildung im kaufmännisch verwaltenden Bereich“ veröffentlicht. Er geht davon aus, daß die traditionellen Berufsbilder des Kaufmanns und des Verwaltungsaufstellten, wie sie durch Wirtschaft und Gesellschaft im ausgehenden 19. und beginnenden 20. Jahrhundert geprägt wurden, durch die inzwischen eingetretenen Entwicklungen überholt sind. Die von der technologischen Entwicklung und den Rationalisierungsmaßnahmen der letzten Jahre beeinflußten tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsinhalte, der Qualifikationsanforderungen, ja der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation insgesamt zwingen auch zu Konsequenzen in der Berufsbildung. Die entscheidenden Anforderungen an die Berufsbildung sind:

- Inhalt und Umfang der Berufsbildung sind aus den heute schon erkennbaren Entwicklungen und Veränderungen abzuleiten, und es ist das Grundlagenwissen zu vermitteln, das es ermöglicht, die Arbeitsgänge im Gesamtzusammenhang zu erkennen, zu verstehen und zu bewältigen.
- Die Berufsbildung muß so breit angelegt sein, daß sie dem einzelnen Arbeitnehmer die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, Betrieben oder Branchen ermöglicht. Voraussetzung dafür ist, daß die Inhalte der Berufsbildung nicht am Bedarf des einzelnen Arbeitsplatzes, des Einzelbetriebes oder einer Branche ausgerichtet werden.
- Die Berufsbildung hat so zu erfolgen, daß der Ausgebildete ohne Übergangsschwierigkeiten in einer Vielzahl kaufmännischer und verwaltender Funktionen und Branchen tätig sein kann.
- Die Berufsbildung muß den Ausgebildeten in die Lage versetzen, sich auf technisch-organisatorische Veränderungen der Arbeitsplatzstrukturen und Produktionsmethoden ohne beruflichen Abstieg einzustellen zu können.
- Die Berufsbildung ist so zu gestalten, daß regionale und strukturelle Benachteiligungen überwunden werden. Dafür bietet sich z. B. ein Verbundsystem der Lernorte an.
- Die Berufsausbildung muß so angelegt sein, daß sie für jeden Arbeitnehmer den Einstieg in die Weiterbildung vorbereitet.
- Die Weiterbildung muß sowohl die Anpassung an technologisch bedingte Veränderungen des Arbeitsplatzes als auch die berufliche Spezialisierung und die berufliche Höherqualifizierung für den einzelnen ermöglichen.

Daraus ergibt sich als Neuordnungsvorschlag: Eine Ausbildung von mindestens dreijähriger Dauer, die sich in eine berufliche Grundbildung von zwei Jahren und eine fachbezogene Ausbildung in einem von fünf Bereichen (Produktion, Finanzen, Verwaltung, Umsatz, Verkehr und Nachrichten) aufgliedert. Dies ist, darüber sind wir uns völlig klar, ein Abschied von der traditionellen Kaufmannslehre und von der bisherigen Trennung in kaufmännische und verwaltungsberufe.

Drittens: Die IG Druck und Papier hat „Perspektiven zur beruflichen Bildung in der Druckindustrie und in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie“ vorgelegt. Auch sie sind wesentlich beeinflußt durch die technischen Veränderungen in diesem Industriebereich und eine Antwort der Gewerkschaften auf diese Entwicklung. Die Gesamtkonzeption geht von folgenden Forderungen aus:

„Die Einführung und Anwendung neuer Technologien und der damit verbundene technisch-organisatorische Wandel machen eine weitere Zusammenführung (Bündelung) der Ausbildungsberufe in der Druckindustrie und in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie erforderlich.

Inhalt und Umfang der Berufsbildung sind aus den heute schon erkennbaren Entwicklungen und Veränderungen abzuleiten. Es ist ein Grundlagenwissen zu vermitteln, das es ermöglicht, die Arbeitsgänge im Gesamtzusammenhang zu erkennen, zu verstehen und zu bewältigen.

Die Berufsausbildung muß so breit angelegt sein, daß sie dem einzelnen Arbeitnehmer die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, Betrieben oder Branchen ermöglicht.

Sie hat so zu erfolgen, daß der Ausgebildete ohne Übergangsschwierigkeiten in einer Vielzahl von technischen und verwaltenden Funktionen und Branchen tätig sein kann.

Sie muß den Ausgebildeten in die Lage versetzen, sich auf technisch-organisatorische Veränderungen der Arbeitsplatzstrukturen und Produktionsmethoden ohne beruflichen Abstieg einzustellen zu können.

Die Berufsausbildung muß so angelegt sein, daß sie für jeden Arbeitnehmer den Einstieg in die Weiterbildung vorbereitet“.

Diese Beispiele lassen sich auch auf andere Ausbildungsbereiche und auf die gesamte gewerkschaftliche Diskussion zur Neuordnung der Berufsausbildung übertragen. Sie stellen einen entscheidenden Teil der Berufsbildungsarbeit der 80er Jahre dar. Hinzu kommt die dringend notwendige Verbesserung der Lernbedingungen in Schule und Betrieb:

Wir brauchen die konsequente Einführung des Berufsgrundbildungsjahres in allen Ausbildungsberufen und dazu den Abbau der einengenden Vorschriften der Anrechnungsverordnung von 1978.

Wir brauchen mehr Theorieanteile in der Berufsausbildung und damit endlich den 2. Berufsschultag.

Wir brauchen die pädagogische Aus- und Fortbildung der Berufsausbilder und die rechtliche Sicherung ihrer Arbeit, entsprechend dem DGB-Vorschlag von 1978. Es geht nicht nur darum, endlich 1984 die Ausbildungsergebnisverordnung voll wirksam werden zu lassen, sondern um eine großzügige sowohl fachliche wie pädagogische Förderung der Ausbilder.

Und wir brauchen die Pädagogisierung des Lernortes Betrieb und damit eine Veränderung der betrieblichen Bedingungen im Interesse der Ausbildung.

Hier werden wir verstärkt alle betrieblichen Möglichkeiten der Einflußnahme durch Betriebsräte, Personalräte und Jugendvertretungen nutzen. Wir werden aber auch nach der Arbeit und den Ergebnissen der Ausbildungsberatung fragen. Sie sollte vorwiegend pädagogische Interessen in der Ausbildung vertreten und darf sich nicht in juristischen Auslegungstechniken erschöpfen.

Die Qualitätsverbesserung erfordert eine neue Finanzierung

Die Qualitätsdiskussion in der beruflichen Bildung ist untrennbar mit der Finanzierungsdiskussion verbunden. Auch in der Ausbildung kostet mehr Qualität fast immer mehr Geld. Dabei geht es sowohl um den staatlichen Anteil an der Finanzierung der Berufsbildung als auch um das Geld, das auch künftig von den Betrieben der Wirtschaft und den Verwaltungen aufzubringen ist. Die Gewerkschaften werden verstärkt auf eine umfassende Finanzierungsregelung durch eine allgemeine Ausbildungsabgabe drängen. Tarifliche Schritte in der Bauwirtschaft, im Garten- und Landschaftsbau haben die Realisierbarkeit und den Erfolg dieser Maßnahme gezeigt. Bei konkreten Gesprächen stellt sich meist heraus, daß sich auch viele Betriebe keineswegs gegen ein Umlagesystem und eine gemeinsame Finanzierung auch durch nichtausbildende Betriebe sperren. Dagegen sind vielmehr Großbetriebe, die nicht entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl ausbilden sowie die Verbände und Organisationen der Unternehmer, vor allem aus ideologischen Gründen.

Alle Beteiligten wären gut beraten, wenn diese Diskussion endlich unvoreingenommen – und an den berufsbildungspolitischen Notwendigkeiten orientiert – geführt werden könnte. Der DGB wird das Seine dazutun.

Die Berufsbildungspolitik des neuen Jahrzehnts muß zur Lösung der Finanzierungsfrage beitragen. Dies wäre ein entscheidender Schritt zur Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung in unserem Lande. Wie dies für jedermann ersichtlich u. a. das Beispiel des „Baugewerbes“ bewiesen hat.

Paul Schnitker

Lernort Betrieb – Lernen am Arbeitsplatz

Die besonderen Ausbildungsanstrengungen des Handwerks in den vergangenen Jahren sind allgemein anerkannt worden. Das Handwerk als größter Ausbildungsbereich der Wirtschaft wird auch bis Mitte dieses Jahrzehnts, in dem die hohe Zahl der Schulabgänger nur langsam zurückgeht, die Hauptaufgabe für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen übernehmen müssen. Zunehmend werden jedoch Stimmen laut, die eine Ausbildung im Handwerk als ganzes bzw. in bestimmten Berufen als eine Fehlausbildung bezeichnen. Eine Ausbildung im Handwerk wird dabei wegen mangelnder anderweitiger beruflicher Einsatzmöglichkeiten bzw. mangelnder Zukunftsaussichten in Frage gestellt. Hierzu ist zunächst festzustellen, daß das sogenannte „Bäcker-Syndrom“ im Handwerk, d. h. eine über den eigenen Bedarf hinausgehende Ausbildung in bestimmten Handwerksberufen, nicht mit einer Fehlqualifikation gleichzusetzen ist. Das Handwerk hat seit jeher die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen auch für andere Wirtschaftsbereiche und den öffentlichen Dienst übernommen. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß das Bundesverfassungsgericht 1961 die Verfassungsmäßigkeit der Handwerksordnung unter anderem damit begründet hat, im Handwerk werde der größte Teil des beruflichen Nachwuchses der ganzen gewerblichen Wirtschaft ausgebildet und damit vor allem der Industrie die Möglichkeit geboten, ihren Facharbeiterstamm laufend durch voll ausgebildete jüngere Handwerker zu ergänzen. Daraus ist gefolgt worden, daß sich hieraus für das

Handwerk eine über seinen unmittelbaren Bereich weit hinausgehende Funktion von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung ergibt. – An dieser Beurteilung hat sich bis heute grundsätzlich nichts geändert. Da auch für den Gesetzgeber die Bedeutung des Handwerks auf dem Gebiet der Berufsausbildung mit entscheidend für die Regelungen des geltenden Handwerksrechts gewesen ist, liegt es für das Handwerk nahe, im Bereich der Berufsausbildung seine gesamtwirtschaftliche Bedeutung nicht in Frage stellen zu lassen. Das Handwerk handelt daher im eigenen Interesse, wenn es seine Anstrengungen darauf richtet, den Anforderungen in der Berufsbildung in quantitativer und qualitativer Hinsicht auch in Zukunft gerecht zu werden.

Die Behauptung einer über den eigenen Bedarf stattfindenden Ausbildung in bestimmten Handwerksberufen wird zudem durch die Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit widerlegt. Gerade in den inkriminierten Berufen (z. B. Nahrungsmittelhandwerke, Tischler, Maler) gibt es mehr offene Stellen als Arbeitslose. Ohne Zweifel wird sich das quantitative Problem der Ausbildung seit Ende der siebziger bis zu Anfang der achtziger Jahre in ein Beschäftigungsproblem der ausgebildeten Fachkräfte verlagern. Das Handwerk, das z. Z. einen Bedarf an rund 200.000 Fach- und Hilfskräften aufweist, wird sich dabei als aufnahmefähiger Arbeitsmarkt erweisen. Es wird dabei mehr als in der Vergangenheit auf die im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte zurückgreifen müssen. Große Anstrengungen werden erfor-

derlich sein, die Fachkräfte im Handwerk zu halten und die Abwanderung in andere Bereiche zu vermindern.

Dem Vorwurf, Handwerksberufe seien keine Zukunftsberufe, soll ein Zitat aus der vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft in Auftrag gegebenen Untersuchung über „Stand, Entwicklung und Ergebnisse der Prognoseforschung zum künftigen Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf“ entgegengehalten werden:

„Bedarfsprognosen sind zwangsläufig mit zu vielen Unsicherheiten belastet, als daß sie naiv-unkritisch zur Grundlage längerfristiger (bildungs-)politischer Entscheidungen gemacht werden könnten. Die Verwertung von Bedarfsprognosen steht jedoch außerdem vor allem unter verfassungsrechtlichen Einschränkungen: Die Freiheit der Berufswahl und die freie Wahl der Ausbildungsstelle ist dem einzelnen im Grundgesetz garantiert. Dies schließt eine bedarfsoorientierte Einschränkung und Bewirtschaftung vorhandener Ausbildungskapazitäten und die autoritäre Zuweisung von Lebens- und Berufschancen aus. Eine darauf ausgerichtete dirigistische Berufs- und Bildungspolitik wäre mit der Verfassung nicht vereinbar und auch mangels zentraler Steuerungsinstanz gar nicht möglich. Der weitere Ausbau der beruflichen Bildung wird bei zurückgehenden Jahrgangsstärken die individuellen Wahlmöglichkeiten erweitern und die Bedenken gegen die sektorale Struktur des Berufsbildungsangebots vermindern. Diesen Bedenken muß indessen schon jetzt entgegengehalten werden, daß manche gängige Einteilung von angeblich „zukunftssträchtigen“ und „zukunftslosen“ Berufen fragwürdig und zumeist empirisch nicht gesichert ist. Der Zukunftsbezug einer Ausbildung zeigt sich im übrigen in der Qualität und Breite der Ausbildung, die gegebenenfalls auch zu verwandten Tätigkeiten außerhalb des ursprünglichen Ausbildungsberufes befähigt. Die hiermit noch verbundenen Fragestellungen werden zu einem Schwerpunkt der Qualifikationsforschung gehören müssen“.

Kritik am dualen System und damit an der Ausbildung im Handwerk hat es immer gegeben. Die Bewährung dieses Ausbildungssystems in der Vergangenheit ist auch keine absolute Garantie für seinen Fortbestand. In den achtziger Jahren wird aber das duale System wegen seiner besonderen Qualifizierungsmöglichkeiten der Jugendlichen von großer Bedeutung bleiben. Ein Zurückdrängen oder eine Verwässerung des dualen Systems würde vor allem zu Lasten der beruflichen Chancen der Jugendlichen gehen.

Lernen am Arbeitsplatz unverzichtbar

Das Handwerk hat den Vorzug gegenüber einigen anderen Wirtschaftszweigen, daß es aufgrund seiner Betriebsstruktur und der wirtschaftlichen Zielsetzung – nämlich vielfach individuelle Leistungen zu erbringen – eine Umwelt schafft, die für die berufliche Bildung und für die individuelle Förderung der Person des Jugendlichen besonders geeignet ist. Handwerkliche Tätigkeit kann junge Menschen zur Kreativität motivieren, um am Ende einer Ausbildung erworbene Wissen und Können auch selbstständig anzuwenden und weiterentwickeln zu können. Das Gefühl, eine Sache richtig zu können, schafft Sicherheit und Selbstvertrauen.

Berufsausbildung am Arbeitsplatz bedeutet seit jeher mehr als der Erwerb technischen Wissens. Der Jugendliche erfährt während seiner Ausbildung menschliche, kulturelle und soziale Kontakte – eine Charakterbildung während der Erziehung unmittelbar in der Ernstsituation des Berufes. Das Handwerk betrachtet daher Ausbildung nicht nur als eine technische oder arbeitsbezogene Aufgabe, nicht nur als Vermittlung technischen Wissens oder handwerklicher Fertigkeiten, sondern als eine wichtige pädagogische Aufgabe. Das Wort Erziehung – aus dem Wortschatz der Bildungspolitiker jahrelang verbannt – muß im Zusammenhang mit Bildungsfragen wieder einen höheren Stellenwert erhalten.

Erziehung zu Kreativität, Engagement, Teamfähigkeit, zur Fähigkeit, mit Menschen anderen Alters, Herkommens und anderer Bildungsstufen zusammenzuarbeiten, zu Zuverlässigkeit und Fleiß – alle Komponenten gehören mit zur betrieblichen Ausbildung. Diese sozialen und kommunikativen Fähigkeiten, die durch eine konkrete Einbindung in eine betriebliche Ausbildung erworben werden, sind heute ebenso wichtig wie der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten und Kenntnissen. Diese Fähigkeiten können auch in einem anderen als dem später ausgeübten Beruf erlernt werden. Eine Fehlausbildung kann es daher bei umfassender Bewertung der betrieblichen Lehre dem Grundsatz nach überhaupt nicht geben.

Diese „allgemeinen“ Fähigkeiten sind ebenso Bestandteil betrieblicher Ausbildung wie der Erwerb der Fachkompetenz. Derartige Fähigkeiten gehören somit ebenso zur Flexibilität, die eine Ausbildung vermitteln soll. Diese in Ausbildung und Beruf erworbenen Fähigkeiten können nicht in der Schule erlernt oder simuliert werden. Auch für ihren Erwerb ist eine bestimmte Dauer der Ausbildung erforderlich, ebenso wie für den Erwerb von Fertigkeiten. Berücksichtigt man, daß Handwerksberufe überwiegend fertigkeitsorientierte Berufe sind, so kann die Forderung nach Flexibilität nicht mehr Schule oder Verschulung der Lehre bedeuten. Das duale System darf daher nicht durch immer größere Anteile rein schulischer Ausbildung ausgetrocknet werden, die betriebliche Ausbildung nicht zu einem Praktikum oder Hobby-Kurs degenerieren. Würde im Rahmen einer dreijährigen Lehre das erste Ausbildungsjahr in Form eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres durchgeführt und in der Fachstufe entsprechend den Ländergesetzen ein zweiter Berufsschultag eingerichtet, verlängert sich der schulische Anteil auf über 60 Prozent der Gesamtausbildungszeit. Dies bedeutet eine Umkehrung der Gewichte im dualen System, die die spezifischen Vorteile betrieblicher Ausbildung gefährden würde und für die handwerkliche Berufsausbildung grundsätzlich keine Perspektive sein kann.

Die Forderung nach Flexibilität wird vor allen Dingen mit der Forderung nach Vermittlung einer breiten beruflichen Grundbildung während der Ausbildung verknüpft. Das Handwerk akzeptiert diese Forderung grundsätzlich. Die meisten handwerklichen Berufe können für sich in Anspruch nehmen, bereits von ihrem Ansatz her auf eine breite berufliche Ausbildung angelegt zu sein. Diese Aussage läßt sich unter anderem dadurch erhärten, daß handwerklichen Ausbildungsberufen entsprechende industrielle Ausbildungsberufe gegenübergestellt werden. Hierbei ergibt sich, daß beispielsweise dem handwerklichen Ausbildungsberuf des Schlossers allein 6, dem Tischler 2 und dem Raumausstatter ebenfalls 2 anerkannte industrielle Ausbildungsberufe gegenüberstehen. Umgekehrt gibt es keinen so breit angelegten industriellen Ausbildungsberuf, dem etwa mehrere handwerkliche Ausbildungsberufe gegenüberstehen würden.

Eine weitere Möglichkeit, berufliche Grundbildung zu verwirklichen, wird in der Zusammenlegung mehrerer Berufe gesehen. Bei diesen Überlegungen können jedoch die besonderen Bedingungen für die Erstellung handwerklicher Ausbildungsberufe nicht außer Betracht bleiben, die in dem Zusammenhang zwischen Berufsausübungsrecht und Berufsbildungsrecht nach der Handwerksordnung liegen.

Betriebliches Berufsgrundbildungsjahr muß Vorrang haben

Von entscheidender Bedeutung ist jedoch die Frage nach der Form der beruflichen Grundbildung: Soll sie schulisch oder betrieblich durchgeführt werden? Neben den bildungspolitischen Entscheidungen der Länder in dieser Frage kommt es dabei auch auf die Haltung der Gewerkschaften an. Auf deren Einvernehmen in wichtigen bildungspolitischen Fragen kann nicht verzichtet werden.

Gegen eine allgemeine Einführung des schulischen Berufsgrundbildungsjahres hat das Handwerk keine ideologischen, wohl aber beachtenswerte andere Gründe vorzubringen:

- (1) Der Zusammenfassung der Ausbildungsberufe in den verschiedenen Berufsfeldern liegt keine echte pädagogisch-didaktische Durcharbeitung nach der inneren Zuordnung der Ausbildungsordnungen zugrunde. Es ist daher erforderlich, eine gründliche didaktisch verantwortete Überarbeitung der Berufsfeldzuordnungen vorzunehmen und gegebenenfalls auch einzelne Berufe, die sinnvoll nicht zugeordnet werden können, aus der Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung herauszunehmen.
- (2) Die geringer werdenden Schüler- und Lehrlingszahlen werden dazu führen, daß nicht an allen Berufsstandorten alle Berufsfelder angeboten werden können, weil die erforderlichen Klassenfrequenzen von mindestens 15 Schülern nicht erreicht werden können. Eine räumliche Konzentration mit Internatsbetrieben bietet jedoch keine Lösung, weil nicht zu erwarten ist, daß die Eltern ihre Kinder für längere Zeit zu weit entfernten Schulstandorten entsenden werden. Andererseits dürfen die Schuleinzugsgebiete nicht so weiträumig sein, daß die täglichen Schulwege für die BGJ-Schüler unzumutbar werden.
- (3) Eine Benachteiligung der lernschwachen, aber praktisch begabten Schüler ist nicht auszuschließen. Praktische Begabungen finden in der auf individuelle Verhältnisse leichter abzustellenden betrieblichen Lehre eher Bestätigung als in schulischen Einrichtungen. Belastend wirkt für die Lernschwachen, daß im Berufsgrundbildungsjahr Schüler aller Qualifikationen zusammensitzen werden.

Diesen Argumenten stehen beachtliche Gesichtspunkte für das betriebliche Berufsgrundbildungsjahr gegenüber:

1. Die fachpraktische Ausbildung ist wegen des erheblich größeren Zeittanteils intensiver als im schulischen Berufsgrundbildungsjahr.
2. Die grundlegenden Vorteile betrieblicher Berufsausbildung gegenüber einer schulischen Ausbildung beschränken sich nicht auf die Fachstufe. Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen, der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung, der Innovationen im betrieblichen Bereich wirken auch auf das betriebliche Berufsgrundbildungsjahr. Die schnelle Umsetzbarkeit von Neuerungen in die Fachpraxis des betrieblichen Berufsgrundbildungsjahrs spricht dagegen, das erste Ausbildungsjahr aus der Dualität von Betrieb und Schule zu lösen und es der Schule allein zu überlassen. Praxis wird am besten von denen vermittelt, die sie praktizieren.
3. Als weitere Gründe können die größere Lernmotivation und die bessere Abstimmung von Ausbildungs- und Beschäftigungssystemen genannt werden.

Da der Widerstand gegen das betriebliche Berufsgrundbildungsjahr sachlich nicht zu begründen ist, kann der Widerstand nur politische Motive haben, weil

- ein schulisches anders als das betriebliche Berufsgrundbildungsjahr den Weg in die Verschulung auch der Fachstufe ebnet
- ein schulisches anders als ein betriebliches Berufsgrundbildungsjahr den Weg in die Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung in einer Gesamtschule ebnet.

Das Handwerk legt Wert darauf, daß die Entscheidung für ein schulisches Berufsgrundbildungsjahr nicht vorrangig aus gesellschaftspolitischen und taktischen Motiven heraus erfolgt. In den Ländern mit einem schulischen Berufsgrundbildungsjahr sollte zumindest der Rückgriff auf betriebliche und überbetriebliche Ausbildungsplätze ausdrücklich zugelassen werden, um schulische Überkapazitäten zu vermeiden. Das Handwerk hat seine Bereitschaft bereits ausdrücklich erklärt, die überbetrieblichen Ausbildungsstätten hierfür mit einzubeziehen.

Bedeutung der überbetrieblichen Unterweisung wird steigen

„Vormachen und Nachmachen“ – so einfach läßt sich betriebliche Ausbildung jedoch nicht mehr auf einen Nenner bringen. Die Spezialisierung vieler Handwerksbetriebe, die Komplexität der technischen Zusammenhänge erfordern auch im Handwerk den Einsatz zusätzlicher Ausbildungsformen. Diese Aufgabe übernimmt im Handwerk vor allem die überbetriebliche Unterweisung. Das Handwerk hat die hierfür erforderliche Infrastruktur weitgehend geschaffen. Zur Zeit verfügt das Handwerk über rund 40.000 Werkstatt- und über 25.000 Unterrichtsplätze. Nach Abschluß der geplanten bzw. im Bau befindlichen überbetrieblichen Ausbildungsstätten werden rund 50.000 Werkstatt- und 30.000 Unterrichtsplätze vorhanden sein. Neben der Ergänzung der betrieblichen Ausbildung sowie der Anpassung an die technische und wirtschaftliche Entwicklung werden diese Einrichtungen noch zusätzliche Funktionen übernehmen. Dies gilt insbesondere für die berufliche Qualifizierung lernschwacher Jugendlicher und der Ausbildung der wachsenden Zahl der Ausländerkinder.

Für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher wird es in den kommenden Jahren in erster Linie notwendig sein, deren Eltern von der großen Bedeutung und den entscheidenden Möglichkeiten einer Berufsausbildung in Deutschland zu überzeugen, die sowohl als Voraussetzung für eine berufliche Eingliederung als auch im Hinblick auf die Rückkehr in die Heimatländer liegt. Das Handwerk hat mit den überbetrieblichen Ausbildungsstätten die besten organisatorischen Voraussetzungen, um Ausbildungsmaßnahmen in größerem Umfang auch durchzuführen. Mit Hilfe der Ausbildungsbereiter verfügt es auch über die Personen, die in der Lage sind, die wichtigen Kontakte zwischen den jugendlichen Ausländern und den Betrieben herzustellen.

In der Regel ist in den Heimatländern der jungen Ausländer eine allgemeine Schulpflicht nach begonnener Berufstätigkeit nicht mehr gegeben. Das berufliche Lernen, insbesondere das Lernen im dualen System, ist offensichtlich mindestens für Ausländer unbekannt. Die Ausländerkinder müssen nicht nur an die Berufsausbildung herangeführt, sondern auch an Lernsituationen gewöhnt werden, die in der Bundesrepublik Deutschland nun einmal an verschiedenen Lernorten wie Schule, Betrieb und überbetrieblichen Ausbildungsstätten bestehen. Die Hinführung von Jugendlichen zu einzelnen Spezialtätigkeiten ist zweifellos leichter als die Einbeziehung in ein gesamtes Ausbildungssprogramm. Tätigkeiten, die der Jugendliche beherrscht, sind sicher für ihn interessanter als Übungen, die besondere Anstrengungen erfordern. Es geht hierbei nicht um die Frage, ob kleinere und mittlere Betriebe für ein umfassendes Ausbildungssprogramm geeignet sind, sondern mehr um die Förderung der Einstellung der ausländischen Jugendlichen zum beruflichen Lernen. Vorteilhafter als eine Ausbildung in einem Handwerksbetrieb von Anfang an ist daher die Einführung des Jugendlichen durch überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Sprachschwierigkeiten eine direkte Verständigung erheblich erschweren und Betriebe aus diesen Gründen eine unmittelbare Ausbildung ablehnen. Überbetriebliche Ausbildungsstätten eignen sich daher vor allem, durch Förderlehrgänge Sprachprobleme der Jugendlichen zu beseitigen und sie zu einem bestimmten Ausbildungsberuf hinzuführen.

Ausbildung am Arbeitsplatz einschließlich überbetrieblicher Unterweisungsmaßnahmen wird in den achtziger Jahren mehr denn je erforderlich sein. Es wäre für die berufliche Qualifizierung der Jugendlichen verhängnisvoll, wenn gegen die Interessen der Jugendlichen und der Wirtschaft die betriebliche Ausbildung in ihren Grundstrukturen verändert wird. Die Beibehaltung, Stärkung und Fortentwicklung dieser bewährten Grundstrukturen sind die entscheidende Voraussetzung für die von allen Seiten uneingeschränkt geforderte Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

Ernst Neumann

Probleme, Grenzen und Möglichkeiten produktionsunabhängiger Berufsausbildung in gewerblich-technischen Berufen der Industrie

Berufsbildungszentren, betriebliche und überbetriebliche Ausbildungsstätten (Lehrwerkstätten) sowie ihnen nachgebildete Werkstätten, z. B. für das Berufsgrundbildungsjahr in Berufsschulen, scheinen — folgt man öffentlichen Diskussionen und bildungspolitischen Forderungen — wesentliche Voraussetzungen für eine Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung zu sein. Allein aus dem Vorhandensein solcher Einrichtungen wird häufig bereits eine Garantie für eine anspruchsvolle, zukunftsweisende Berufsausbildung abgeleitet.

Ausbildungseinrichtungen dieser Art werden sehr oft als „Lernort Betrieb“ bezeichnet, betriebliche Berufsausbildung — wo auch immer diese durchgeführt wird — generell dem Lernen am Arbeitsplatz gleichgesetzt. Doch wird Praxisnähe nicht schon durch die Zugehörigkeit zu der Institution „Betrieb“ oder durch die Ähnlichkeit mit Produktionswerkstätten erreicht. Praxisfern sind nicht automatisch alle Orte (mehr oder weniger) systematischen Lernens außerhalb des betrieblichen Zuständigkeitsbereiches.

Entscheidend für eine optimale Vermittlung beruflicher Qualifikation sind primär die Lernbedingungen an dem jeweiligen „Lernort“, der weder durch seine institutionelle, noch durch seine räumliche Zuordnung ausreichend gekennzeichnet ist.

Berufliche Qualifikation wird hier verstanden als abruf- und anwendbares Wissen und Können, das durch Ausbildung, Fortbildung und Erfahrung und nicht nur in institutionalisierten Bildungsgängen erworben wird. Bei der Ausbildungsabschlußprüfung erteilte Noten geben hierüber nur bedingt Auskunft.

Auf Lernbedingungen, Lernmöglichkeiten, Probleme und Lösungsansätze an den unterschiedlichen Lernorten industrieller Ausbildungsbetriebe soll im folgenden aus der Sicht betrieblicher Ausbildungspraxis näher eingegangen werden.

Außerdem soll herausgestellt werden, wofür Berufsausbildung qualifizieren soll. Deshalb werden die Veränderungen von Arbeitsplatzanforderungen besonders behandelt. Von wesentlicher Bedeutung für Ausbildungsplanung und Durchführung sind aber auch die Vorbildung, die Erwartungen und die Fähigkeiten der Auszubildenden.

Zum Lernort Arbeitsplatz

Praktisches Tun am Arbeitsplatz hat unbestritten einen kaum zu überbietenden Bildungs- und Erziehungswert. Ein zu akzeptierender Lernort „Arbeitsplatz“ muß jedoch die Möglichkeit bieten, die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten vollständig und in einer den jeweiligen Stand des Lernprozesses und die Lernfähigkeit des Auszubildenden berücksichtigenden Art und Weise erwerben und üben zu können. Die begleitende Vermittlung von Wissen, das eine betrieblich optimale Anwendung der Fertigkeiten ermöglicht, ist ebenso unverzichtbar wie die Förderung arbeitssicheren Verhaltens. Von entscheidender Bedeutung für den Lernerfolg sind primär die fachlichen und pädagogischen Fähigkeiten des Ausbilders sowie die Zeit, die ihm für die Ausbildung zur Verfügung steht. Ein qualifizierter und interessierter Ausbilder in der „Meisterlehre“ hat alle Wirkungsmöglichkeiten eines Privatlehrers. Individueller kann Ausbildung nicht gestaltet werden.

Erfahrungen bei der Anwendung erlernter Fertigkeiten und Kenntnisse in der Ernstsituation des Betriebes, unter entsprechender Anleitung und Kontrolle und mit den möglichen Ein-

sichten in sozio-ökonomische Zusammenhänge, können an keiner anderen Stelle mit nachhaltiger Wirkung erworben werden. Häufiges Tun unter veränderten Bedingungen verbessert, sofern der Einfluß der Variablen „bewußt gemacht“ und „erfahren“ wird, die Flexibilität und ermöglicht Transfer.

Weil für die Ausbildung in Metallberufen die meisten Lehrwerkstätten bestehen, wird gelegentlich unterschätzt, in welchem Ausmaß auch heute noch Lern- und Übungsmöglichkeiten unmittelbar am Arbeitsplatz in Produktionsstätten genutzt werden. Die Höhe dabei erbrachter produktiver Leistungen des Auszubildenden ist weder positiv noch negativ ein Qualitätsmaß für die Ausbildung.

Begründungen für die Entwicklung betrieblicher Ausbildungswerkstätten

Die Entwicklung — insbesondere der letzten Jahre — macht deutlich, daß (nicht nur) in Industriebetrieben die Möglichkeiten des Lernens am Arbeitsplatz abnehmen. Die Zahl der Lehrwerkstätten wächst, die Dauer der Ausbildung darin wird größer. In verschiedenen Ausbildungsbetrieben lernt heute der Auszubildende die Produktion selbst — seinen späteren Einsatzbereich — nur bei Besichtigungen kennen. Nur in wenigen Fällen sind die Arbeitsplatzanforderungen in Ausbildungswerkstätten echt zu simulieren. Der Ausbildungsort kann deshalb nur bedingt ein Abbild des künftigen Arbeitsplatzes sein. Viele Vorteile der unmittelbaren Praxis gehen ebenso verloren, wie Nachteile vermieden werden. Die systematische Vermittlung von Ausbildungsinhalten ersetzt nicht bereits den Erwerb von Berufserfahrung. Völlig anders verläuft die berufliche Sozialisation.

Die Gründe für die Einrichtung von Lehrwerkstätten liegen überwiegend in der Erschwernis — meistens der Unmöglichkeit — am Arbeitsplatz systematisch und vollständig ausbilden zu können. Fast ausnahmslos ist dies auf den technisch/organisatorischen Wandel, auf Rationalisierungsmaßnahmen zurückzuführen.

Kennzeichen für diese Veränderung sind u. a.:

- Mechanisierung, Automatisierung, Prozeßsteuerung;
- Konzentration der Fertigung auf wenige (ähnliche) Produkte;
- Verteilung der Fertigung auf mehrere, häufig weit auseinanderliegende Orte;
- weitgehende Arbeitsteilung;
- veränderte Arbeitsorganisation;
- Art und Umfang der Arbeitsvorbereitung und Kontrolle;
- Arbeit in mehreren Schichten.

Weitere Nutzung der Datenverarbeitung und der Mikroprozessoren lassen eine Beschleunigung des Änderungsprozesses als wahrscheinlich erscheinen.

Die Vermittlung von Grundfertigkeiten ist in einem Erhaltungsbetrieb praktisch nicht möglich:

Hochtechnisierte Anlagen sind (nicht nur) für die Auszubildenden kaum überschaubar, z. B. hydraulische Anlagen. Viele Anlagenteile stellen sich dem Lernenden als „black box“ dar, z. B. elektronische Bauteile und Einrichtungen. Wegen der hohen Ausfallkosten kann die Produktion in einem kapitalintensiven Betrieb planmäßig kaum für Ausbildungszwecke unterbrochen werden. Störungen müssen hier unter Zeitdruck behoben werden. Deshalb

können auch die Lernmöglichkeiten bei Instandsetzungsarbeiten nur selten genutzt werden.

Gleiches gilt für umfangreichere Kontrollen, Überholungen, Reparaturen in produktionsfreien Zeiten, die vorwiegend außerhalb der Einsatzmöglichkeiten von Auszubildenden, zumindest von Jugendlichen liegen.

Der Schichtbetrieb, insbesondere ein kontinuierlicher, die Wochenenden einschließender, erschwert die Zuordnung des Auszubildenden zu einer bestimmten Bezugsperson. Letzteres ist aber von besonderer pädagogischer Bedeutung und wird (leider) nur zu oft übersehen.

Unabhängig davon begrenzen Unterbrechungen durch den Berufsschulbesuch, die Teilnahme am Werksunterricht und an anderen Ausbildungsveranstaltungen bereits die Nutzungsmöglichkeiten der Vorteile des Lernens am Arbeitsplatz. Größere Zusammenhänge werden nicht mehr deutlich, da Lücken in der Ablaufbeobachtung entstehen. Bei Schichtarbeit ist der Fortgang der Arbeiten häufig überhaupt nicht mehr nachvollziehbar. Auch die von den Erwachsenen teilweise abweichende Arbeitszeit und die längeren, sicherlich notwendigen Pausen bringen Erschwernisse.

Für eine große Zahl industrieller Berufe, insbesondere für die stark besetzten, ist eine Zuordnung der Ausbildungsbereiche zu eindeutig beschreibbaren Arbeitsplätzen und beruflichen Tätigkeiten nur noch sehr bedingt möglich. Berufsausbildung muß auf eine Vielzahl von Arbeitsplätzen vorbereiten, deren Anforderungen sich ständig verändern. Ursache sind nicht nur die großen Sprünge bei der Einführung völlig neuer Technologien. Bereits jede durchgeführte kleine Änderung eröffnet weitere Möglichkeiten.

Unter diesen Bedingungen wird es immer schwieriger, für die Ausbildung geeignete Arbeitsplätze in der Produktion zu finden.

Zu den Ausbildungsinhalten, den Lernzielen aus fachlicher Sicht

Wenn im Zuge der Neuordnung industrieller Metallberufe eine Facharbeiterqualifikation erreicht werden soll, wie sie in den zwischen dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände und der Industriegewerkschaft Metall verabredeten Eckdaten beschrieben wurde, sind sicherlich noch umfangreiche Analysen als Entscheidungshilfe für die Ermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlich. (Keinesfalls soll hier einer direkten Ausrichtung der Ausbildung auf die Anforderungen einzelner Arbeitsplätze das Wort geredet werden.) Doch dürfte als sicher gelten, daß eine Befragung von betrieblichen Ausbildern allein noch keine ausreichende Grundlage für die Festlegung von Lernzielen bietet.

Über die Funktion der Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung muß m. E. noch eingehender gesprochen werden. Trotz der enormen technischen Entwicklungen haben sich die Grundfertigkeiten, die in der Ausbildung geübt werden, in den letzten 50 Jahren kaum verändert. Ihre Notwendigkeit wird häufig nur von der historischen Entwicklung der Berufe abgeleitet.

Es ist m. E. auch nicht zu rechtfertigen, wenn mehreren Berufen gemeinsame Inhalte im Berufsgrundbildungsjahr als die gemeinsamen Basisfertigkeiten aller Berufe des jeweiligen Berufsfeldes angesehen werden. Kritisch kann es auch werden, wenn am Beginn der Berufsausbildung, um alle Einrichtungen das ganze Jahr über voll zu nutzen, mit der Übung unterschiedlich anspruchsvoller Fertigkeiten begonnen und z. B. Maschinenarbeit vor Handarbeit geübt wird.

Bei der Ausbildung muß unterschieden werden, ob Fertigkeiten – bis zur Perfektion geübt und mit zum Teil sehr hohen Anforderungen an die Maßgenauigkeit – für eine wirtschaftliche Fertigung von Hand bzw. mit Hilfe von Maschinen (im Sinne von mechanisierte Handarbeit) benötigt werden, oder für gelegentliche (Notfall) Anwendung ohne besondere Forderungen an Genauigkeit.

Anders sind die Anforderungen an Bediener oder Einrichter von NC-Maschinen und weiter entwickelten Werkzeugmaschinen. Die sorgfältige Übung der Grundfertigkeiten verhilft ihnen sicherlich

nicht zu hohen Leistungen an diesen modernen Anlagen. Eine Anlernung allein reicht nicht aus.

Schließlich muß der Technische Zeichner die Fertigkeiten selbst nie anwenden. Die bei der Übung gewonnene Erfahrung soll ihn zum fertigungsgerechten Konstruieren befähigen. Von Basisfertigkeiten kann hier sicherlich nicht gesprochen werden.

Welche Bedeutung haben aber diese Fertigkeiten für das Montieren von Maschinen und Anlagen? Wie werden die für das Inbetriebnehmen, Steuern, Warten, Instandhalten und Instandsetzen von Maschinen erforderlichen weiteren Fertigkeiten (Fähigkeiten) geübt?

Auf weitere Anforderungen soll der folgende Vergleich hinweisen. In der mechanischen Fertigung sind z. B. durch den Facharbeiter Maschinenteile sach- und fachgerecht, unter Berücksichtigung der Arbeitssicherheit, in angemessener Zeit und mit der erforderlichen Genauigkeit selbstständig herzustellen. Die „Selbstständigkeit“ wird eingeengt durch die Art und den Umfang der Arbeitsvorbereitung mit den Vorgaben von Arbeitsgängen und -zeiten, mit der Werkzeugauswahl und -bereitstellung, der Materialbeschaffung, den Maschinenbelegungsplänen sowie Zwischenkontrollen und Abnahmen.

Der Erhaltungsfacharbeiter muß dagegen häufig nach einem globalen Auftrag (z. B. die Anlage instand zu halten) den Fehler selbst erkennen. Er muß entscheiden, ob der Betrieb unterbrochen werden darf und soll. Von ihm wird erwartet, daß er den Arbeitsablauf selbst plant, alle Betroffenen und Beteiligten informiert, Material, Ersatzteile, Werkzeuge selbst beschafft, Zwischenkontrollen durchführt – die im allgemeinen nicht wiederholbar sind – und letztlich entscheidet, wann der Betrieb wieder freigegeben werden kann.

Neuere Rationalisierungen im Betrieb führen zu einer weiteren Verminderung häufig vorkommender und damit planbarer Arbeitsvorgänge. Die Ingenieure versuchen mit ihrer Arbeit, die voraussehbaren Ereignisse zu erfassen und die erforderlichen Reaktionen und noch mehr die vorbeugenden Maßnahmen planbarer zu machen. Elektriker und Schlosser bei der Wartung moderner Anlagen befinden sich immer häufiger in dieser nicht einmal mehr mit der Feuerwehr vergleichbaren Situation. Das „Notizbuch“, mit dessen Hilfe Reproduktion von Erfolg möglich war, hilft kaum bei der Lösung von Problemen, die sich praktisch nicht wiederholen. Die „Ausübung des erlernten Berufes“ verlangt hier auch die Fähigkeit, seine eigene Arbeit planen, kontrollieren und beurteilen zu können. Diese Anforderungen gehen über die Fähigkeit und die Bereitschaft für ein lebenslanges Lernen hinaus, wie sie sich aus den „Eckdaten“ ergeben.

Zu den fachübergreifenden Lernzielen

In klassischen Facharbeiterberufen wird überwiegend in Arbeitsgruppen gearbeitet, die dadurch gekennzeichnet sind, daß die Gruppenmitglieder einen Arbeitsauftrag gemeinsam zu erledigen haben. Durch eine gruppeninterne Arbeitsteilung wird es dem Neuling leichtgemacht, sich mit fortschreitender Zeit höher zu qualifizieren. Man überträgt ihm nach und nach einzelne und komplexere Arbeitsaufgaben, die in immer kürzerer Zeit mit steigender Genauigkeit und höherer Selbstständigkeit durchgeführt werden müssen.

Mit zunehmender Rationalisierung entfallen Gruppen dieser Art immer häufiger, sie werden überwiegend funktionale, häufig nur noch organisatorische Gruppen. Die sozialen Bindungen lassen nach, weil unter anderem die Arbeitsplätze räumlich größere Abstände voneinander haben. Kontakte mit Arbeitskollegen sind unter Umständen nur mit Hilfe der Technik, z. B. über Sprechfunk, möglich. Die Arbeitsteilung ist vorgegeben. Jeder muß für sich voll funktionieren. Die gegenseitigen Abhängigkeiten werden größer. Während die derzeitigen Stelleninhaber ihre Qualifikation zu einem großen Teil noch parallel zur technischen

Entwicklung, zu dem Aufbau und Ausbau ihres Arbeitsplatzes in seiner jetzigen Form erworben haben, d. h. über längere Zeiträume, muß der Neuling fast immer sofort funktionieren, Individuelle längere Fertigungszeiten sind nicht gestattet, Ausschuß ist nicht erlaubt. Der Neuling hat kaum einen helfenden Kollegen zur Hand, der Vorgesetzte keine Zeit. Wer hierauf nicht vorbereitet ist, erhält einen Praxisschock besonderer Art. Die „neue“ Gruppe verlangt auch völlig andere Formen der Kooperation und der Kommunikation sowie plangemäßes Handeln jedes einzelnen. Veränderungen dieser Art sind in kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten ebenfalls häufig anzutreffen. Auch hier entstehen Sozialisationsprobleme.

In produktionsunabhängigen Ausbildungsstätten sind deshalb Handlungsstrategien zu entwickeln und Lernziele zu operationalisieren, die beim Lernen am Arbeitsplatz weitgehend funktional vermittelt werden. Die „Sozialkompetenz“ eines Auszubildenden, der ausschließlich oder überwiegend abseits der Produktion ausgebildet wurde, bedarf einer besonderen Entwicklung. In gesonderten Unterrichtsveranstaltungen muß der Auszubildende z. B. über die Organisation des Betriebes, die Arbeitsvorbereitung, die Lohnfindung, die Interessenvertretung, die Konfliktregelung im Betrieb, die Arbeitssicherheit usw. informiert werden. Neue Ausbildungsordnungen weisen hierauf in Ansätzen bereits hin. Der „ergänzende“ Unterricht reicht m.E. nicht aus.

Zu den Adressaten

Das Interesse an einer beruflichen Ausbildung ist absolut und relativ gestiegen, d. h. der Anteil sogenannter Ausbildungsverzichter ist kleiner geworden. Mit dem Ausbau der weiterführenden allgemeinbildenden Schulen hat sich jedoch die Vorbildung derjenigen, die eine betriebliche Berufsausbildung anstreben, verändert. Viele junge Menschen, die lange Zeit als nicht geeignet galten, fragen heute nach Ausbildung nach und werden auch ausgebildet.

Sobald die geburtenstarken Jahrgänge die Schulen verlassen haben, werden wir noch mehr Jugendliche für eine berufliche Qualifizierung gewinnen müssen. Hierzu gehören auch junge Ausländer.

Die Ausbilder sind jedoch nur bedingt auf die Arbeit mit diesen Jugendlichen vorbereitet. Jugendliche, denen in der Schule bisher Erfolg weitgehend versagt war, die in der Schule bereits ausgesondert wurden, als Randgruppen galten, lernen nach unserer Erfahrung anders, im allgemeinen langsamer als die Schule dies von ihnen erwartete. Dieses generelle Problem wurde in unseren Schulen noch nicht – trotz hervorragender Einzelleistungen bestimmter Lehrer und in bestimmten Einrichtungen – zufriedenstellend gelöst.

Auch besondere Ausbildungsgänge oder -berufe für sogenannte praktisch Begabte sind kein Patentrezept. Das Einüben von fachübergreifenden Fähigkeiten ist mit Hilfe der 4-Stufen-Methode praktisch nicht möglich. Vormachen, Zuschauen, auch hervorragende Erklärung und Nachmachen reichen nicht aus.

Joachim Münch

Die Rolle des Lernortes „Betrieb“ im Rahmen der Berufsausbildung

In der Bundesrepublik Deutschland erhält jeder zweite Jugendliche seine Berufsausbildung im Rahmen des dualen Systems [1]; im Jahre 1977 betrug der Anteil der Auszubildenden an der Zahl der zivilen Erwerbspersonen 5,2% und war damit unter den

Ein neues Theorie/Praxis-Verständnis ist erforderlich. Die Frage nach der Funktion der Theorie (der Kenntnisse) muß neu gestellt werden. Eine Delegation der Zuständigkeit für Theorie an die Schulen und für die Praxis an die Betriebe ist nicht möglich, weil Theorie und Praxis nicht eindeutig voneinander zu trennen sind.

Wenig hilfreich ist die Aufteilung nach „Fächern“ in der Schule. Die den Fächern eigene Systematik verhindert häufig, daß dem Lernenden die Verknüpfungen, die Abhängigkeiten von Theorie und Praxis deutlich und bewußt werden. Lehrpläne mit einer „ingenieurwissenschaftlich“ aufgebauten Theorie sowie laufbahnrechtliche Vorschriften, die in der Berufsschule zur Trennung der Kompetenz für Klassenraum und Werkstatt führen, verstärken das Problem. Wenn dazu im Berufsgrundbildungsjahr, das auf eine betriebliche Ausbildung voll angerechnet werden soll, stundenweise die Lehrer wechseln, sogar innerhalb eines Tages die Lehrer für Fachpraxis, wird eine für viele Schüler ungeeignete Organisation fortgeschrieben.

Gerade die Jugendlichen, die besondere Hilfe durch eine feste Bezugsperson benötigen, erhalten diese dort nicht. Die erwartete und teilweise auch durch praktisches Tun verbesserte Motivation führt allein noch nicht zu brauchbaren Ausbildungsergebnissen.

Zu den Methoden

In Lehrwerkstätten, als organisatorisches und technisches Abbild von Produktionswerkstätten, fehlt die Ernstsituation, das soziale Abbild des Produktionsbetriebes mit allen seinen Möglichkeiten und Problemen. Auch die Durchführung von produktiven Arbeiten mit steigenden Schwierigkeitsgraden und ohne Zeitdruck unter der Anleitung erfahrener Ausbilder kann den Mangel allein noch nicht kompensieren. In Berufen, in denen üblicherweise nicht produziert wird, z. B. bei Meß- und Regelmechanikern, wird die Fachausbildung in der Lehrwerkstatt, soll sie nicht ein Abbild von Schule sein, besonders problematisch. Hier helfen auch Projekte, bei denen verwertbare Gegenstände hergestellt werden, nicht.

Es gilt, Methoden weiterzuentwickeln und einzuführen, mit deren Hilfe adressaten- und aufgabengerecht fachliche und überfachliche Inhalte vermittelt werden können, die aber auch die notwendige Anwendung und Vertiefung im richtigen Umfang ermöglichen.

Ein besonderes Augenmerk ist hier auf das Einüben erforderlicher sozialer Fähigkeiten zu legen, die über die Erziehung zur Anpassung hinausgehen.

Selbstlernmethode, der Umgang mit Medien, Selbstkontrollsysteme, lernzielorientierte Auswertungen, differenzierte Diagnose- und Stützsysteme sowie planen, lernen und arbeiten im Team sind Mittel und Wege zu einer effizienteren Ausbildung. Bisherige Ergebnisse aus vielen Ausbildungsbetrieben sind ermutigend. Diese Zeitschrift berichtete wiederholt darüber. Vieles ist nur mit weiterer Unterstützung durch das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, insbesondere durch Mittelbereitstellung, zu erreichen.

Ländern der Europäischen Gemeinschaft der weitaus höchste [2]. Dieser Anteil ist inzwischen noch gestiegen. Die Zahlen belegen eindrucksvoll die quantitative Bedeutung des Lernortes „Betrieb“ im Rahmen der Berufsausbildung. Wenn die Zahl der Ausbil-

dungsverhältnisse im Jahre 1977 rund 1 350 000 betrug und am Jahresende 1978 rund 1 500 000 Auszubildende sich in einer betrieblichen Ausbildung befanden [3], so ist dies ein Hinweis für die quantitative Flexibilität des dualen Systems (damit auch der Berufsschulen) insgesamt, insbesondere aber auch der betrieblichen Lernortkapazitäten, die im wesentlichen von der Zahl der ausbildenden Betriebe und der von diesen bereitgestellten Ausbildungsplätze abhängen. Dabei ist in Erinnerung zu rufen, daß die Betriebe bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zwar legitimiert sind, Berufsausbildung zu betreiben, aber keine Verpflichtung für sie besteht, diese Aufgabe zu übernehmen [4]. Gegenwärtig erfüllt etwa ein Sechstel der Betriebe die Funktion des Anbieters von Lernorten für die berufliche Erstausbildung.

Angesichts der starken Geburtenjahrgänge, die in den letzten Jahren mit Ausbildungsplätzen versorgt werden mußten, rückten verständlicherweise quantitative Aspekte des dualen Systems und damit der betrieblichen Ausbildung vorübergehend in den Vordergrund.

Die Auslotung der Rolle des Betriebes als Lernort im Rahmen der Berufsausbildung ist zureichend jedoch nur unter auch qualitativem Aspekt möglich. Dabei stehen Fragen der Ausdifferenzierung des Lernortes Betrieb insbesondere in die Lernorte „Arbeitsplatz“, „Lehrwerkstatt“ und „Innerbetrieblicher Unterricht“, deren didaktische Funktionen und Ausgestaltung, die Art der Lernortkombinationen, natürlich auch die Kooperation mit außerbetrieblichen Lernorten, hier vor allem mit der Berufsschule, im Vordergrund.

Notwendigkeit und Berechtigung des dualen Systems und damit des Lernortes „Betrieb“ werden nur noch ausnahmsweise und von sehr extremen Positionen her bestritten; wenn es insoweit einer Rechtfertigung des Betriebes als Lernort nicht bedarf – seine Möglichkeiten und Vorzüge sind mit guten Gründen nicht zu bestreiten –, so ist doch auch vor einer euphorisch-unkritischen Betrachtungsweise zu warnen, wie sie insbesondere in den letzten Jahren – vor dem Hintergrund von Jugendarbeitslosigkeit und des zu lösenden „Mengenproblems“ – aufkam [5]. Betriebliches Lernen erweist sich bei analytischer Erhellung wesentlich komplexer und differenzierter als es die griffige Signatur „Lernort Betrieb“ erwarten läßt. In berufspädagogischer und didaktischer Sicht ist es wichtig, in den Blick zu nehmen, daß sich die Berufsausbildung zwar nicht allen, aber doch sehr vielen Betrieben auf mehrere und deutlich unterschiedliche Lernorte stützt, nämlich den Lernort „Arbeitsplatz“ [6] für die praktische Berufsausbildung, die in den laufenden Produktionsprozeß eingebettet ist, den Lernort „Lehrwerkstatt“ [7] als von der betrieblichen Produktion losgelöster Lernort und den Lernort „Innerbetrieblicher Unterricht“ als vom Betrieb planmäßig gestaltetes, aber aus der praktischen Ausbildung ausgegliedertes Lernen. Damit sind eine Reihe wichtiger Fragen angesprochen. In welchen Ausprägungen und Varianten gibt es diese Lernorte? Welche berufspädagogische und didaktische Rolle spielt einerseits jeder dieser Lernorte für sich und andererseits im Ensemble sogenannter „Lernort-Kombinationen“? Lassen sich hinsichtlich des Einsatzes und der Kombination dieser Lernorte für alle Berufe gleichermaßen gültige Aussagen treffen, für den Industriekaufmann ebenso wie für den Maschinenschlosser? Und wie sieht es mit der didaktischen Effizienz der betrieblichen Lernorte im einzelnen und im Zusammenhang mit anderen Lernorten aus? Gibt es Lernortkombinationen, die systematisch zu besseren Ausbildungsergebnissen führen, und wenn ja, gilt dies für alle Berufe oder nur für bestimmte?

Betriebliches Lernen

Erstmalig wurde mit Hilfe einer empirischen Untersuchung [8] der Versuch unternommen, zunächst die Makrostrukturen betrieblichen Lernens in Gestalt der Lernorte nicht nur aufzudecken und transparent zu machen, sondern auch den Zusammenhang von Organisationsformen betrieblichen Lernens einerseits und Ausbildungsergebnissen andererseits zu ermitteln.

Die im Rahmen dieser Untersuchung ermittelten und mit Lernorten wie Lernort-Kombinationen korrelierten Ausbildungsergebnisse sind als ein mehrdimensionales Konstrukt definiert und operationalisiert worden. Danach wurden folgende Bereiche der Output-Qualität (Ausbildungsergebnisse) unterschieden:

- die Prüfungsbezogene Eignung,
- die Berufsbezogene Eignung,
- die Betriebsbezogene Eignung,
- die Demokratiebezogene Eignung,
- die Weiterbildungsbezogene Eignung.

Die **Prüfungsbezogene Eignung** ist Ausdruck der von den Auszubildenden erzielten Ergebnisse bei der Abschlußprüfung gemäß § 34 BBiG und der von der Berufsschule im Abschlußzeugnis attestierten Leistungen. Die **Betriebsbezogene Eignung** hebt auf die fachliche Qualifikation und Leistung im eigenen Betrieb ab. Die **Berufsbezogene Eignung** weist aus, welche Leistungsfähigkeit in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen erwartet werden kann. Mit der **Demokratiebezogenen Eignung** wurde das Ausmaß der Fähigkeit und Bereitschaft gemessen, demokratische Prinzipien und Verhaltensweisen in Beruf und Arbeit zur Geltung zu bringen. Die **Weiterbildungsbezogene Eignung** schließlich ist das Maß für die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzubilden.

Ergebnisse der Untersuchung

Die Untersuchung wurde für folgende Berufe durchgeführt:

Augenoptiker
Buchhändler
Drucker
Elektroanlageninstallateure
Energieanlagenelektroniker
Industriekaufmann
Maschinenschlosser

Im folgenden werden die sogenannten „Kernergebnisse“, und zwar in wörtlicher Zitierung, vorgestellt:

- Die als wichtig erkannten Lernorte (Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt *), innerbetrieblicher Unterricht) werden in den untersuchten Berufen mit zum Teil deutlich unterschiedlichen zeitlichen Anteilen eingesetzt. Wenn es auch, insbesondere bei den Berufen des Augenoptikers, Buchhändlers, Druckers und Industriekaufmanns, nicht wenige Betriebe gibt, die ausschließlich am Lernort „Arbeitsplatz“ ausbilden, so herrscht doch in der betrieblichen Berufsausbildung insgesamt die Pluralität der Lernorte vor. In allen Berufen finden sich Betriebe, die nicht nur den **Arbeitsplatz**, sondern auch die **Lehrwerkstatt** und den **Innerbetrieblichen Unterricht** als Lernort einsetzen. Der zeitliche Anteil des Lernortes „Lehrwerkstatt“ an der Gesamtausbildung ist in den Betrieben mit technisch-industriellen Ausbildungsbereichen vielfach recht hoch, in wenigen Fällen wird dabei auf den Lernort „Arbeitsplatz“ vollkommen verzichtet. Die Zahl der den **Innerbetrieblichen Unterricht** nutzenden Betriebe schwankt von Beruf zu Beruf, und zwar zwischen gut einem Drittel beim Beruf des Druckers und gut zwei Drittel beim Beruf des Maschinenschlossers.
- Bei aller Vielfalt der in der betrieblichen Berufsausbildung anzutreffenden Lernort-Kombinationen lassen sich für jeden der untersuchten Berufe typische Lernort-Kombinationen, von der Projektgruppe als **Lernort-Struktur-Typen** bezeichnet, nach Art und zeitlichen Anteilen der Lernorte feststellen.
- Die anzutreffenden Lernort-Kombinationen weisen eine relativ hohe Stabilität auf: Nicht wenige Betriebe, von Beruf zu Beruf unterschiedlich, bilden länger als zehn Jahre nach einer bestimmten Lernort-Kombination aus. Technische Innovationen und neue Ausbildungsverordnungen veranlassen zum Teil jedoch auch Betriebe, ihre Ausbildung ins-

* Bzw. Lehrbüro/Übungsfirma, Lehrbuchhandlung usw.

- gesamt und damit zum Teil auch die Lernort-Kombination zu ändern.
- Die von der Projektgruppe gefundenen Lernort-Strukturen unterscheiden sich von Beruf zu Beruf, und zwar zum Teil recht deutlich. Dennoch lassen die in den untersuchten Berufen erzielten Ausbildungsergebnisse im großen und ganzen keine ins Gewicht fallenden Abweichungen zwischen den Berufen erkennen. Dies bedeutet aber auch, daß eine bestimmte Lernort-Struktur nicht für die Ausbildung in jedem Beruf von Vorteil oder Nachteil sein muß.
 - Dagegen gilt berufsintern: **Unterschiedliche Lernort-Struktur-Typen bewirken unterschiedliche Ausbildungsergebnisse.** Es gibt also, gemessen an den Ausbildungsergebnissen, berufsintern mehr oder weniger optimale Lernort-Struktur-Typen.
 - Nicht jeder der gefundenen und untersuchten Lernort-Struktur-Typen bewirkt jedoch bei allen gemessenen Eignungen (Prüfungsbezogene, Betriebsbezogene, Demokratiebezogene und Weiterbildungsbezogene Eignung) nur bessere oder nur schlechtere Ergebnisse.
 - Sowohl berufsspezifisch als auch berufsübergreifend ist der **Zusammenhang zwischen den Lernort-Struktur-Typen einerseits und Ausbildungsergebnissen andererseits** bei den verschiedenen Eignungen **unterschiedlich eng**. Er ist bei der Prüfungsbezogenen Eignung, der Betriebsbezogenen und Berufsbezogenen Eignung stärker ausgeprägt als bei der Demokratiebezogenen und der Weiterbildungsbezogenen Eignung. Anders ausgedrückt: Eine Verbesserung der Ausbildungsgüte durch Veränderungen der Lernort-Kombinationen läßt sich insbesondere für die Prüfungsbezogene Eignung, die Betriebsbezogene und Berufsbezogene Eignung erzielen, bleibt jedoch für die beiden anderen Eignungen nicht ausgeschlossen, bei denen offensichtlich Sozialisationsprozesse in Familie und Schule, aber auch die soziale Betriebsatmosphäre eine ebenfalls nicht geringe Rolle spielen.
 - Die **Schulbildung** (Hauptschulabschluß, Mittlerer Bildungsabschluß usw.) der Auszubildenden spielt eine wesentliche, aber nicht durchwegs ausschlaggebende Rolle für die Ausbildungsergebnisse. Mit anderen Worten: Ungeachtet der Tatsache, daß die Art der Lernort-Kombination einen maßgeblichen Einfluß auf die Ausbildungsergebnisse ausübt, erzielen Auszubildende mit einer höheren Schulbildung im Durchschnitt bessere Ergebnisse als Hauptschüler. Die Schulbildung beeinflußt allerdings die Ausbildungsergebnisse nicht über alle Eignungen in gleichem Maße. So ist – mit kleineren Abweichungen von Beruf zu Beruf – der Einfluß der Schulbildung auf die Betriebsbezogene Eignung insgesamt geringer als auf allen anderen Eignungen, nämlich die Prüfungsbezogene, die Berufsbezogene, die Demokratiebezogene und Weiterbildungsbezogene Eignung.
 - Eine **berufliche Vorbildung** (Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule) hatten nur so wenige der befragten Probanden, daß dieser Einfluß nicht eigens für alle Berufe untersucht werden konnte. Verschiedene Einzelergebnisse und Anzeichen sprechen jedoch dafür, daß davon sowohl die Prüfungsbezogene Eignung als auch die Demokratiebezogene und die Weiterbildungsbezogene Eignung positiv beeinflußt werden.
- Die durch Technisierung und Rationalisierung bestimmte Arbeits- und Lernumgebung der Industrie hat bei den technisch-industriellen Berufen den zeitlichen Anteil des Lernortes „Arbeitsplatz“ im Vergleich zu den anderen untersuchten Berufen, wie denen des Buchhändlers, Industriekaufmanns und Augenoptikers, relativ stark zurückgedrängt. Gleichwohl muß auch für die industrielle Berufsausbildung, und zwar vor allem im Hinblick auf die Betriebsbezogene Eignung, der Lernort „Arbeitsplatz“ als wichtig angesehen werden. Nur ausnahmsweise scheint es nach den Untersuchungsergebnissen von Vorteil zu sein, Lehrlinge ausschließlich in der Lehrwerkstatt (mit Innerbetrieblichem Unterricht) auszubilden.
- Entgegen manchen Annahmen ist der Arbeitsplatz kein Lernort, der ausschließlich oder überwiegend dem produktiven Einsatz von Auszubildenden dient und an dem didaktische Erwägungen keinen Platz haben. Das **Lehrgespräch** des Ausbilders und die unproduktiven Arbeiten (zu Übungszwecken) des Auszubildenden spielen am Lernort „Arbeitsplatz“ eine nicht unerhebliche Rolle. Mit einer Ausnahme (Maschinenschlosser) weist bei allen untersuchten Berufen der zeitliche Anteil des Lehrgesprächs am Arbeitsplatz über alle Halbjahre der Ausbildungszeit eine relative Konstanz auf, wobei bei den Maschinenschlossern das Lehrgespräch am Arbeitsplatz insgesamt einen größeren Anteil einnimmt. Bei den technisch-industriellen Berufen (Maschinenschlosser, Energieanlagen-elektroniker, Elektroanlageninstallateur) nimmt der **Anteil produktiver Arbeiten** im Laufe der Ausbildung kontinuierlich zu, der **Anteil unproduktiver Arbeiten** (zu Übungszwecken) kontinuierlich ab. Dies gilt aber auch für den Beruf des Augenoptikers, bei dem, anders als bei den genannten Berufen, der Lernort „Lehrwerkstatt“ eine wesentlich geringere Rolle spielt. Es ist dies ein Hinweis dafür, daß zumindest im Rahmen einer überschaubaren und nicht durch Zeitdruck bestimmten Arbeits- und Lernumgebung, die sich zum Beispiel in der Regel bei den Augenoptikern (aber nicht bei allen Berufen) findet, eine Didaktisierung und **Pädagogisierung des Arbeitsplatzes** als Lernort selbst dann möglich (und wohl auch insbesondere erforderlich) ist, wenn dieser den überwiegenden oder ausschließlichen Lernort im Rahmen der Ausbildung darstellt. Es fällt aber auch auf, daß bei den Berufen des Industriekaufmanns und Buchhändlers der Anteil von produktiven Tätigkeiten am Arbeitsplatz bereits von Beginn der Ausbildung an recht hoch ist und dennoch recht gute Ausbildungsergebnisse erzielt werden. Daraus kann geschlossen werden, daß es in diesen Berufen einen relativ hohen Anteil leicht und schnell erlernbarer Routinearbeiten gibt und die Art der beruflichen Ernstsituation weithin ein „Lernen durch Tun“ erlaubt.
 - Die **Lehrwerkstatt** erweist sich nach den gewonnenen Untersuchungsergebnissen als ein Lernort, dessen Einsatz vor allem die Prüfungsbezogene Eignung, die Demokratiebezogene und die Weiterbildungsbezogene Eignung, bei einigen Berufen auch die Berufsbezogene Eignung fördert. Es muß jedoch gesehen werden, daß die Einrichtung von Lehrwerkstätten nicht nur von Erwägungen zur Verbesserung der Ausbildung geleitet wird und werden kann. Unter bestimmten Arbeitsbedingungen in Produktion und Dienstleistung hat sich eine ausschließliche Ausbildung am Lernort „Arbeitsplatz“ nicht erst in neuerer Zeit als unmöglich erwiesen.
 - Für alle untersuchten Berufe gilt, daß der **Innerbetriebliche Unterricht** (nicht zu verwechseln mit dem Lehrgespräch am Arbeitsplatz) einen wesentlichen Beitrag zur Prüfungsbezogenen Eignung leistet. Dies trifft auch für die Betriebsbezogene Eignung und die Weiterbildungsbezogene Eignung zu.
 - Für die Art der Nutzung und die Einschätzung der Auswirkung verschiedener Lernorte auf die Ausbildungsergebnisse sind deren **didaktische Funktionen** nicht ohne Belang. Zunächst läßt sich aufgrund der Erhebungen feststellen, daß die ausbildenden Betriebe den verschiedenen eingesetzten Lernorten jeweils nicht nur eine didaktische Funktion zuweisen. So geschieht z. B. die Vermittlung der Grundausbildung sowohl am Lernort „Lehrwerkstatt“ als auch am Lernort „Arbeitsplatz“; auch die Fachausbildung wird nicht ausschließlich an einem Lernort vermittelt. Allerdings überwiegt im Durchschnitt am Lernort „Lehrwerkstatt“ die **Grundbildung**, am Lernort „Arbeitsplatz“ die **Fachbildung**. Am Lernort „Innerbetrieblicher Unterricht“ überwiegen die **Ergänzung** und **Vertiefung des Berufsschullehrstoffes** sowie die **Vorbereitung auf die Prüfung**.
 - Es zeigen sich – nach zeitlichem Anteil der Lernorte – im Hinblick auf die anzustrebenden Ausbildungsergebnisse, und

zwar von Beruf zu Beruf unterschiedlich, zum Teil **Unterinvestitionen** und zum Teil **Überinvestitionen**. Es gibt also – im Sinne der wünschenswerten Optimierung von Ausbildungsergebnissen – sowohl ein „Zu wenig“ als auch ein „Zu viel“:

- a) Der nur sehr geringen Beteiligung eines Lernortes (z. B. 14 Tage Lehrwerkstatt insgesamt) entsprechen schlechtere Ausbildungsergebnisse als bei dem gänzlichen Verzicht auf diesen Lernort (Unterinvestition!); erst ab einem bestimmten Mindestanteil des Lernortes an der Gesamtausbildungszeit zeigen sich anwachsende Ausbildungsergebnisse.
- b) Über einen bestimmten zeitlichen Umfang hinaus findet eine weitere Steigerung des Anteiles dieser Lernorte keine Entsprechung mehr in einem zusätzlichen Anwachsen der Ausbildungsergebnisse, sondern es werden sogar schlechtere Ergebnisse als bei einem zeitlich geringeren Anteil der Lernorte erzielt (Überinvestition!).
- Jede der für die Messung der Ausbildungsergebnisse konstruierten und erhobenen fünf Eignungen, nämlich die Prüfungsbezogene Eignung, Betriebsbezogene Eignung, Berufsbezogene Eignung, Demokratiebezogene Eignung und die Weiterbildungsbezogene Eignung, wird von der Projektgruppe als **unverzichtbar** für eine zeitgemäße berufliche **Gesamtqualifikation** gehalten.

Ob der einen oder der anderen Eignung mehr oder weniger Gewicht beizumessen sei, ist letztlich eine **normative Entscheidung**, die je nach gesellschaftspolitischem, bildungspolitischem und wirtschaftspolitischem Standort anders ausfallen kann. Damit können auch unterschiedliche Schlüsse hinsichtlich der zu setzenden Prioritäten für den Einsatz von Lernorten und Lernort-Kombinationen als Mittel der Qualitätsverbesserung beruflicher Bildung gezogen werden.

Allerdings wird man mit guten Gründen kaum bestreiten können, daß berufliche Qualifizierung in der modernen Arbeitswelt und in einem demokratischen Gemeinwesen weder die Demokratiebezogene Eignung noch die Weiterbildungsbezogene Eignung vernachlässigen darf, daß aber auch dem künftigen Arbeitnehmer mit einer unzureichenden Betriebsbezogenen und Berufsbezogenen Eignung kaum gedient ist, wenn er nicht Gefahr laufen will, als Berufsanfänger und Fachmann zu versagen. Schließlich kann auch eine geringe Prüfungsbezogene Eignung den Start ins Berufsleben erschweren.

Die gewonnenen und vorgelegten Untersuchungsergebnisse bestätigen weder diejenigen, die einer „Verschulung“ der Berufsbildung das Wort geben, noch diejenigen, die der Meinung sind, mit dem Lernort „Arbeitsplatz“ lösen sich alle Probleme von selbst. Die von der Projektgruppe vorgefundene große Variationsbreite der eingesetzten Lernort-Kombinationen, und zwar jeweils auch innerhalb eines Berufes, spiegelt einen **sehr unterschiedlichen Mitteleinsatz** wider. Im Interesse der Chancengleichheit für die Auszubildenden, aber auch im Interesse der Wirtschaft, die auf ein hohes Qualifikationsniveau angewiesen ist, ist es erforderlich und erscheint es möglich, wie die Untersuchungsergebnisse bestätigen, **unter Berücksichtigung jeweiliger berufsspezifischer Bedingungen über Veränderungen und/oder Angleichungen von Lernort-Kombinationen eine weitere Verbesserung der Berufsbildung zu erreichen**.

Maßnahmen anderer Art, wie Ausbilderqualifizierung, Verbesserung der Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule, Einsatz von selbständigkeitfördernden Unterweisungsmethoden, sozialpädagogische Betreuung (z. B. von Jugendlichen mit Lern- und Verhaltensdefiziten) usw. bleiben davon unberührt.

Möglichkeiten der Ausbildungsverbesserung

Die hier zitierten „Kerntypen“ der Untersuchung über „Organisationsformen betrieblichen Lernens und ihr Einfluß auf

Ausbildungsergebnisse“ lassen erkennen, daß die in der dualen Form, in Betrieb und Berufsschule, sich vollziehende Berufsausbildung einen relativ hohen Wirkungsgrad hat und betrieblichen Lernorten auch in Zukunft eine unverzichtbare Rolle für die berufliche Qualifizierung zukommt. Dies bedeutet allerdings nicht, daß die Berufsbildungspolitik des nächsten Jahrzehnts sich mit der Bewahrung des bisher Erreichten begnügen könnte. Ein wichtiges Ziel wird es sein müssen, die auch innerhalb eines Berufes nach Art und zeitlichem Anteil der eingesetzten betrieblichen Lernorte zum Teil weit auseinanderklaffenden Lernort-Kombinationen in bestimmter Weise anzunähern, um auf diese Weise Chancengleichheit zu mindern und ausgewogene Eignungsprofile zu erreichen.

Ein sehr wesentliches Ergebnis der Untersuchung, daß es nämlich ganz offensichtlich berufsspezifische oder berufsgruppen-spezifische optimale Lernort-Kombinationen gibt, ist ein deutlicher Hinweis dafür, daß eine Berufsbildungspolitik fehlgreifen würde, die mit allgemeinen und allgemeinverbindlichen Patentrezepten arbeitete oder aber, im Bereich der finanziellen Förderung, sich des Gießkannenprinzips bediente. Ausbildungsoptimierung über Lernortmaßnahmen – von anderen, ebenfalls möglichen und wichtigen Maßnahmen wird hier nicht gesprochen – muß beim Beruf des Gärtners anders aussehen als beim Beruf des Energieanlagenelektronikers oder des Versicherungskaufmannes. Dies gilt analog für den schulischen Anteil der Berufsausbildung, für die Berufsschule also, sei es für den Bereich der Grundbildung, sei es für den Bereich der Fachbildung.

Unter dem Gesichtspunkt, daß künftig die für die Berufsausbildung aufzubringenden Mittel [9] eher knapper werden dürften, kommt der Beachtung der Unterinvestitionsthese (Ertragsdefizit eines Lernorteinsatzes) und der Überinvestitionsthese (Ertragsgrenze eines Lernorteinsatzes) besondere Bedeutung zu. Dabei scheint insbesondere auch eine kritische Reflexion der berufspädagogischen und didaktischen Angemessenheit – nach Ziel, Art und zeitlichem Anteil – überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsstätten angebracht zu sein. Um Mißverständnissen vorzubeugen: dies ist kein Einwand gegen solche Einrichtungen, sondern ein Veto für einen zielgerichteten und (auf andere Lernorte) abgestimmten Einsatz.

Mit der sich abzeichnenden Abnahme der Stärke der Schulentlassjahrgänge ergibt sich die volkswirtschaftliche Notwendigkeit, aber auch die Möglichkeit, allen Jugendlichen, insbesondere den benachteiligten Jugendlichen, die bisher keinen Ausbildungssitz erhalten konnten, eine qualifizierte Ausbildung zu vermitteln.

Auch für diese Jugendlichen mit ihrem durch mancherlei Mißfolgerlebnisse zum Teil gestörten Lern- und Sozialverhalten ist der Betrieb, insbesondere auch der Lernort „Arbeitsplatz“ ein wichtiges Feld motivierender Erfahrung und stabilisierender Selbstbestätigung – wenn dieser Lernort und die anderen betrieblichen Lernorte adressatenspezifisch ausgestaltet oder doch wenigstens ausgewählt werden. So wird man etwa den Lernort „Arbeitsplatz“ für diese Jugendlichen vorrangig in einer berufspädagogisch (nach Art der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen, nach der sozialen Einbindung usw.) aufbereiteten Form einsetzen. Damit ist aber auch die Frage angesprochen – sie kann hier nicht weiter verfolgt werden –, welcher berufsbildungspolitischen Operationalisierung es bedarf, um erforderlichenfalls Betriebe zu weiterer Optimierung ihrer Lernorte und Lernort-Kombinationen nicht nur anzuregen, sondern auch zu bewegen.

Anmerkungen

[1] Vgl. dazu: Münch, J.: Betrieb und Berufsschule als kooperative Lernorte – Gestalt, Kritik und Reform des dualen Systems –. In: Dannenmann, Ch. (Hrsg.): Bildung und Bildungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Neuwied am Rhein und Berlin 1973.

- Münch, J.: Die Lehrlingsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland, Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Reihe Sozialpolitik — Nr. 28, Brüssel und Luxemburg 1976.
- [2] Vgl. dazu: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Alternierende Ausbildung für Jugendliche in der Gemeinschaft, Mitteilung der Kommission an den Rat, 29. Okt. 1979, S. 10.
- Hayes, F. Ch., und Wheatley, D. E.: Trends in Apprenticeship in the European Community, Chris Hayes Associated Limited, London 1979.
- Münch, J.: Betriebliche Bildungsarbeit in den EG-Ländern unter besonderer Berücksichtigung der Bundesrepublik Deutschland. In: BASF AG (Hrsg.), Bildungsarbeit in Unternehmen, Köln 1978.
- [3] Vgl. dazu: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 1980, München 1980.
- [4] Vgl. dazu: Münch, J., Michelsen, H., Müller, H.-J., und Scholz, F.: Bildungsarbeit im Betrieb, Planung und Gestaltung, Karlsruhe 1975, S. 158 f.
- [5] Interessant ist in diesem Zusammenhang die „Entschließung des Rates vom 18. Dezember 1979 über die alternierende Ausbildung von Jugendlichen“, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 23. Jahrgang, 3. Jan. 1980.
- [6] Vgl. dazu: Münch, J., und Kath, F. M.: Zur Phänomenologie und Theorie des Arbeitsplatzes als Lernort. In: Münch, J. (Hrsg.), Lernen — aber wo?, Trier 1977.
- [7] Vgl. dazu: Pätzold, G.: Die betriebliche Lehrwerkstatt — Ein Beitrag zur Lernortdiskussion. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 1976/4.
- [8] Münch, J., Müller, H.-J., Oesterle, H., und Scholz, F.: Organisationsformen betrieblichen Lernens und ihr Einfluß auf Ausbildungsergebnisse, im Druck (Erich Schmidt Verlag, Berlin).
- [9] Vgl. dazu: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bielefeld 1974. Albach, H. (Hrsg.): Kostenrechnung der beruflichen Bildung, Wiesbaden 1978.

Gustav Grüner

Berufliche Schule und Betrieb

Gedanken zum Verhältnis der beiden zentralen „Lernorte“ der Berufsausbildung in den „achtziger Jahren“

Einst war das „Jahr 2000“ für die Bildungspolitiker die magische Zielgröße, heute wird bescheidener von den „achtziger Jahren“ geredet. Aber auch dabei wird den Hörern und Lesern suggeriert, daß das kommende Jahrzehnt von besonders stürmischen und noch nie dagewesenen Wandlungen erfüllt sein werde, worauf man sich in allen Bereichen gesellschaftlichen Lebens, z. B. auch in der Berufsausbildung, einstellen müsse. Das Gerede von den achtziger Jahren ist natürlich ein modischer Gag; denn fast alle Jahrzehnte dieses Jahrhunderts brachten stürmische Wandlungen, man denke nur an die 30er und 40er Jahre! Wenn sich keine besonders dramatischen politischen Geschehnisse ereignen werden, dann werden sich die 80er Jahre kaum von den 70er Jahren unterscheiden; der Wandel wird sich stetig und oft unbemerkt vollziehen. Das oft gebrauchte Wort „Revolution“ für diesen Wandlungsprozeß ist unangebracht, es handelt sich um eine Evolution.

Die vier Haupteinflußgrößen auf den Wandel der Berufsausbildung

Frage man hinsichtlich der Berufsausbildung in den Ausbildungsberufen nach den Haupteinflußgrößen in diesem kontinuierlichen Wandlungsprozeß, so wird man auf etwa vier Grundströmungen verwiesen [1].

Neue Werkstoffe

1. In fast allen Ausbildungsberufen werden fortgesetzt neue Materialien, neue Werkstoffe eingeführt. Es sei hier nur auf die breite Palette der Isolierstoffe der Elektrotechnik [2] hingewiesen, deren Bezeichnungen (duroplastische Beschichtungspulver auf Epoxidharzbasis, thermoplastische Sinterpulver u. ä.) andeuten, daß diese Stoffe unmittelbar wissenschaftlichen Bemühungen ihre Existenz verdanken. Hier zeigt sich ein fundamentaler Unterschied zu den seit Jahrhunderten im Handwerk verwendeten Materialien, die meist unmittelbar der Natur entnommen wurden (Holz, Leder, Stein, Schafwolle u. ä.). Noch um 1930 wurden die kleineren und deshalb rascher laufenden Zahnräder (Ritzel) aus nachgiebigen nichtmetallischen Werkstoffen

wie Weißbuche und Rohhaut hergestellt [3]; heute weiß ein Ingenieur nicht mehr, was unter Rohhaut zu verstehen ist, er benutzt für den gleichen Zweck Kunststoffe. Die neuen, unmittelbar aus der Wissenschaft herrührenden Werkstoffe bedingen einen anderen Umgang mit ihnen, der nicht mehr hantierend gebrauchend allein sein kann, sondern der letztlich auch durch Wissenschaft beeinflußt wird. Tabellen, Diagramme und präzise Gebrauchsanleitungen der Hersteller dieser neuen Stoffe verschieben fast unmerklich die Berufsausbildung der in praktischen Berufen Tätigen. Wer sich vom Bäckermeister um die Ecke ein Stück Quarkkuchen („Von Meisterhand“) kauft, ahnt meist nicht, wieviel in Backmittelfabriken vorgefertigte „Massen“ in diesem Kuchen stecken. — Die Berufsausbildung wird sich, wenn sie sich nicht zu einem produktionstechnischen Raritätenkabinett entwickeln will, dem ständigen Wandel der Werkstoffe anpassen müssen.

Neue Arbeitsmittel

2. Auch die Werkzeuge und Werkzeugmaschinen — oder allgemeiner: die Arbeitsmittel — verändern sich fortgesetzt. Durch die Automatisierung nehmen die neuen Geräte eine qualitativ neue Form gegenüber den althergebrachten Arbeitsmitteln an. „In der ersten industriellen Revolution wurde die Muskelkraft durch den Menschen ersetzt. In der gegenwärtig einsetzenden zweiten industriellen Revolution ist eine zunehmende Entlastung geistiger Funktionen durch die elektronische Großintegration erkennbar. Diese Technologie wird daher besonders von den Fortschritten in der Informations- und Rechentechnik beeinflußt“ [4]. Der Mikroprozessor, dessen Realisierung erst durch die MOS-Technologie wirtschaftlich möglich wurde, wird die Berufsausbildung in wohl allen Wirtschaftszweigen nach und nach verändern, so wie die Ausübung des Setzerberufes durch Fotosatz und EDV bereits verändert worden ist. Sehr schön ist dieser fast vollzogene Wandel in der Fachsprache zu beobachten. Der alte Setzer sprach sehr plastisch und konkret von Kolumnenschnüren, Bleiläusen, Hurenkindern usw., in der neuen Setzersprache gibt es Ausdrücke wie Slant on (= Schriftzeichenneigung

beendet), kill film advance (= Filmvorschub unterdrücken), kilobyte u. ä. [5], die ihre Abstammung nicht verleugnen können. Die Berufsausbildung wird sich auf diesen steten Wandel der Arbeitsmittel einstellen müssen. Der Hinweis auf die mögliche Anpassungsweiterbildung ist sicher richtig, er darf aber nicht Versäumnisse in der Erstausbildung verdecken.

Neue Technologien

3. Eng verwandt mit der Entwicklung der Arbeitsmittel ist die der Herstellungstechnologien, was ja bereits am Beispiel der neuen Satztechniken deutlich wurde. Gern streitet man sich darüber, ob Technik nur angewandte Naturwissenschaft sei oder ob für sie eher das Konstruktiv-Intuitive bestimmt sei. Nicht bestritten werden kann aber doch, daß moderne Technik die hochgradige Anwendung theoretischer Naturerkenntnisse auf die verschiedensten Lebensgebiete darstellt [6]. Auch wer – wie die Absolventen einer Berufsausbildung in den Ausbildungsberufen – praktisch handelnd – und dabei oft intuitiv-konstruktiv – Probleme lösen muß, wird doch immer stärker auf Wissenschaft angewiesen sein. In zunehmendem Maße wird übrigens auch das Konstruieren selbst verwissenschaftlicht [7]. Wie leicht überschaubar war doch die Handweberei und auch noch die Webwarenfabrik der 30er Jahre! Heute ist eine elektronische Garnreinigungsanlage in Verbindung mit einem Spulautomaten nur durch ein abstraktes Blockschaubild zu verstehen [8]. Der hantierend-gebrauchende Umgang mit solchen Aggregaten allein wird kaum zu richtigem Verständnis führen; es geht nicht mehr ohne Abstraktion.

So zeigt sich auch bei den Herstellungstechnologien ein steter Wandel, dessen Charakteristikum die Abstraktion, die Verwissenschaftlichung ist. Dies beeinflußt die Berufsausbildung und muß deshalb von der Berufsausbildung beachtet werden, wenn die Ausgebildeten später keine übermäßigen Probleme während der Berufsausbildung haben sollen.

Neue Arbeitsorganisation

4. Schließlich sei noch auf die Änderung in der Arbeitsorganisation verwiesen. Die Zahl der Beschäftigten pro Handwerksbetrieb vermehrt sich stetig; sie liegt zur Zeit bei 8,2 Beschäftigten pro Handwerksbetrieb. Die Idylle des Kleinmeisters mit einem Lehrling ist offensichtlich vorbei. In immer stärkerem Maße werden Hochschulabsolventen in der Produktion beschäftigt. 1969 kamen z. B. in der Textilindustrie auf 1 Dipl.-Ing./Dipl.-Chem. 1.665 Beschäftigte, 1979 waren es nur noch 1.048 Beschäftigte; auf einen Ing. (grad.) kamen 1969 in der Textilindustrie 126 Beschäftigte, 1979 sank die Zahl der Beschäftigten pro Ing. (grad.) auf 109 [9]. Diese Durchdringung der Betriebsbelegschaften mit Akademikern bleibt nicht ohne Folgen für die Organisation der Arbeit, sie wird geplanter und rationaler, letztlich auch wissenschaftlicher. Moderne Organisationsformen, Management- und Organisationskonzepte [10] werden von den neuen von den Hochschulen kommenden Arbeitskräften realisiert, was zu neuen Organisationsformen der Arbeit führt, wobei Arbeitsstudien und Arbeitsvorbereitung bestimmend werden.

Natürlich darf nicht übersehen werden, daß u. U. gerade durch die modernen Organisationsformen der Arbeit das Plus an Qualifikation der Facharbeiter als Folge neuer Werkstoffe, Arbeitsmittel und Technologien wieder beseitigt wird. Auf diese Weise könnte es in der Tat zu der vielbesprochenen Polarisierung der Qualifikationen kommen, etwa in der Weise, daß einem kleinen Teil Hochqualifizierter eine große Masse Minderqualifizierter gegenübersteht [11].

Die berufspädagogischen Konsequenzen:

Bedeutungsanstieg der Schule

Zieht man aus dem eben Dargestellten die berufspädagogischen Konsequenzen, so kann dies nur heißen, daß der Anteil des beruflichen Wissens und der intellektuellen Fertigkeiten [12] in

der Berufsausbildung wachsen muß, wobei sich die Bedeutung der motorischen Fertigkeiten keineswegs der Null-Linie nähern dürfte, wie es gelegentlich gesagt wird. Schließlich muß auch mit den neuen Werkstoffen und Arbeitsmitteln geschickt umgegangen werden. Der mögliche Einwand, der sich sukzessive vollziehende Wandel der Technologie führe nicht automatisch zur Höherqualifizierung der Berufstätigen, sondern eben wegen der Arbeitsorganisation eher zur Qualifikationspolarisierung, zur Dequalifizierung, zur Qualifikationskonstanz oder zur Andersqualifikation [13], ist berufspädagogisch wenig relevant. Zum einen sind die Ergebnisse der Qualifikationsforschung wenig gesichert, so daß z. Z. Folgerungen für die Ausbildung daraus nicht abgeleitet werden können. Zum anderen soll durch Ausbildung ja auch die Arbeit verändert werden, die Ausbildung kann nicht die als ungut empfundene Realität einfach abbilden.

Geht man davon aus, daß der Lernort „berufliche Schule“ in erster Linie dazu dient, berufliches Wissen zu vermitteln und einschlägige intellektuelle Fertigkeiten zu trainieren, während es im Lernort Betrieb mehr um die Aneignung motorischer Fertigkeiten und den Erwerb beruflicher Erfahrungen geht, dann muß nach allem oben Gesagten die Bedeutung des Lernorts Schule steigen. In Wirklichkeit ist die Aufgabentrennung zwischen Schule und Betrieb allerdings wesentlich komplizierter; auch in der Schule werden u. U. motorische Fertigkeiten erworben, und im Betrieb werden auch Wissen und intellektuelle Fertigkeiten angeeignet. Dennoch muß an der Aussage von der Bedeutungszunahme der beruflichen Schule festgehalten werden, die sich u. a. im zeitlichen Anteil von Schule und Betrieb zahlenmäßig ausdrückt. Bis in die 50er Jahre gab es in den meisten Berufsschulen der Bundesrepublik Deutschland 6 bis 8 Stunden Unterricht pro Woche [14] bei einer Gesamtarbeitszeit von 48 Wochenstunden. Gegenüber dieser Situation hat sich bei heute (meist gesetzlich fixierten) 12 Wochenstunden Berufsschule und 40 Wochenstunden Gesamtarbeitszeit der Anteil der Schule von 14,5 % auf 30 % erhöht.

Praxisferne der Berufsschule

Diesem Faktum steht allerdings die Tatsache gegenüber, daß die Berufsschule in zunehmendem Maße als praxisfern und wenig ergiebig für die Berufsausbildung angesehen wird. Die Frage nach Wesen und Bedeutung der sogenannten Berufstheorie wird immer öfter gestellt. Dies mag z. T. auf Erscheinungen zurückzuführen sein, die mit der „Akademisierung der Gewerbelehrerbildung“ zusammenhängen, die jedoch erkannt sind [15] und gegen die Abwehrstrategien entwickelt werden. Zum Teil gehen sie aber auch sicher auf eine eigentümliche Entwicklung der Berufsbildungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland zurück. Unter dem Druck der drohenden Jugendarbeitslosigkeit gewann das duale System der Ausbildung in den Ausbildungsberufen und vor allem die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Betrieben Vorrang in der Politik der Bundesregierung. Um Ausbildungsmängel mancher auf diese Weise wieder für die Berufsausbildung gewonnenen Betriebe ausgleichen zu können, wurden von 1973 bis heute die überbetrieblichen Ausbildungsstätten im Rahmen eines Schwerpunktprogramms mit rund 1,2 Milliarden DM vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft gefördert. Das Lehrprogramm dieser rund 800 überbetrieblichen Ausbildungsstätten ist durch praktischen Ergänzungskurs gekennzeichnet, in dem z. T. auch im Betrieb nicht mehr vorkommende Techniken gepflegt werden. Die Propaganda für diese Maßnahmen unterstrich die übergroße Bedeutung der „Praxis“ in der Berufsausbildung, so daß – auch als Folge einer in Deutschland stets vorhandenen Theoriefeindlichkeit – die Berufsschulen als für die Berufsausbildung weniger wichtig angesehen werden. Wie schon angedeutet, wirkt eine praxisferne Berufsschullehrerausbildung in die gleiche Richtung.

Das Wesen der Schule

An dieser Stelle muß die Frage aufgeworfen werden, was denn eigentlich unter einer Schule zu verstehen ist. Die Trägerschaft

der öffentlichen Hand ist ein geradezu belangloses Begriffsmerkmal von Schule. Schulen sind vielmehr Institutionen, in denen es primär um das Erreichen von Lernzielen geht, die kognitiver oder psychomotorischer Art sein können. Dieses Ziel wird planmäßig, methodisch-systematisch durch professionell Lehrende angestrebt. In diesem Sinne sind selbstverständlich die betrieblichen und überbetrieblichen Lehrwerkstätten Schulen. Die Frage nach dem Verhältnis von Schule und Betrieb kann auf der Ebene dieser Einsicht überhaupt nicht beantwortet werden. Schule – das ist die Berufsschule, die überbetriebliche Lehrwerkstatt, die betriebliche Lehrwerkstatt, der werkseigene Unterricht u. a. Die Summe dieser „Schulen“ hat in der seit 1974 gültigen „Stufenausbildung in der Bauwirtschaft“ längst den Hauptanteil der gesamten Ausbildungszeit inne.

Die vier Elemente der Ausbildung in praktischen Berufen

Diese knappen Bemerkungen machen deutlich, daß der alte Dualismus „Schule – Betrieb“ von der Wirklichkeit längst überholt ist und auch durch die sogenannte Lernordnungskussion nur zum Schein wiederbelebt wurde. In Wirklichkeit geht es bei der Ausbildung in den praktischen Berufen um die sinnvolle Zuordnung von vier Elementen. Diese vier Elemente waren schon in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts bekannt, als sich in Frankreich (in Chalons, Angers und Aix) gewissermaßen als Gegenstück zur traditionellen Meisterlehre die dreijährige *école des arts et métiers* etabliert hatte [16], als damit zum ersten Male erfolgreich eine rational geplante „vollschulische“ Ausbildung an die Stelle der Meisterlehre getreten war. In einer englisch verfaßten Geschichte über diese Lehrlingsschule, die sich im Laufe des 19. Jahrhunderts zur Werkmeisterschule und zur höheren technischen Lehranstalt entwickelte, wird bei der Darstellung des Unterrichts zwischen „shopwork“ und „theoretical work“, zwischen „shop“ und „classroom“ unterschieden [17]. Eine genauere Betrachtung zeigt, daß der rund 60 % der Ausbildungszeit umfassende Werkstattunterricht zweigeteilt war. In moderner Sprache formuliert: Im ersten, kürzeren Teil des Werkstattunterrichts ging es um eine produktionsunabhängige, systematische Schulung von Fertigkeiten für mehrere verwandte Berufe, im zweiten (größeren) Teil um eine Einführung in die (Schul-)Produktion, z. B. den Bau von Dampf- und Werkzeugmaschinen. Der theoretische Unterricht bestand ebenfalls aus zwei Teilen, aus dem umfangreicherem berufstheoretischen Unterricht (angewandte Mathematik, Physik und Chemie, Mechanik, Maschinen- und Bauzeichnen u. ä.) und dem allgemeinen Unterricht (z. B. Französische Grammatik).

Hier geht es nicht um historische Einzelheiten, sondern um eine Typisierung des Unterrichts von Lehrlingen, die sich vorbereiten auf praktische Berufe, welche aber von Wissenschaften beeinflußt werden. Wir meinen, daß in Frankreich vor rund 150 Jahren jene vier Elemente einer so verstandenen Lehrlingsausbildung herausgearbeitet wurden, die auch heute noch voll gültig sind:

(A) SYSTEMATISCHER GRUNDKURS

Lehrlingsausbildung muß mit einer Einübung in die Grundfertigkeiten des angestrebten Berufes beginnen. Das geschieht am besten in systematischer Weise unabhängig von der Produktion. In vielen Fällen ist es möglich, diesen systematischen Grundkurs für verwandte Berufe gemeinsam zu gestalten, so daß die genaue Berufentscheidung erst am Ende dieses Grundkurses stattfinden kann. Die zeitliche Ausdehnung dieses praktischen Grundkurses hängt vom Umfang der systematisierbaren Fertigkeiten ab; sie ist von Beruf zu Beruf unterschiedlich.

(B) PRODUKTIONSAUSBILDUNG

Lehrlingsausbildung muß in die Produktion einführen, wenn sich der Absolvent der Ausbildung in der Produktion bewähren soll. Dieser auf den systematischen Grundkurs aufbauende Produktionsunterricht kann kaum durch Simulation bestritten werden, er muß in einer Produktion selbst stattfinden.

(C) BERUFSTHEORETISCHER UNTERRICHT

Lehrlingsausbildung bedarf auch des berufstheoretischen Unterrichts, weil eben die moderne Produktion sehr stark von der Wissenschaft beeinflußt wird. Dieser Teil des Unterrichts muß auch künftige Entwicklungen einzufangen versuchen (Bildungsvorlauf); er kann also nicht nur ein „abgestimmter“ Kommentar zum praktischen Unterricht sein, wie sich das manche scheinbar progressive Berufspädagogen heute vorstellen. Selbstverständliches Ziel der Berufstheorie ist die Anleitung zum Handeln.

(D) ALLGEMEINER UNTERRICHT

Lehrlingsausbildung kann auch nicht auf eine Fortführung des allgemeinbildenden Unterrichts im weitesten Sinn verzichten (Politik, Sprache, Sport, Religion). Der Umfang dieses Unterrichts bestimmt sich durch den Grad der allgemeinen Vorbildung der Auszubildenden; er wird größer sein, wenn Vierzehnjährige, wie z. B. in der UdSSR oder in der ČSSR, in die praktische Berufsausbildung eintreten, als wenn, wie z. B. in der DDR, 17jährige eine Lehre beginnen.

Die grundlegenden Organisationsformen der praktischen Berufsausbildung

Die Kombination dieser vier Elemente A, B, C, D kann in verschiedenen Organisationsformen erfolgen:

1. **Staatsschulen** können in einem Gesamtkurriculum die Elemente A, B, C, D zusammenfassen. Beispiele dafür sind die erwähnten alten französischen *écoles des arts et métiers* oder die nach 1880 entstandenen *écoles des manuelles d'apprentissage* [18], die nach 1860 geschaffenen österreichischen Fachschulen und die Berufsfachschulen der Bundesrepublik Deutschland, die eine duale Berufsausbildung voll ersetzen (Iserlohn, Rheinbach, Kaiserslautern, Furtwangen, Schwenningen, Hadamar, Hanau, Michelstadt, Würzburg, Ansbach, Landshut, Lichtenfels, Bischofsheim, Berchtesgaden, Mittenwald, Kaufbeuren, Zwiesel usw.). Hauptproblem dieser Schulen ist die Realisierung des Grundelementes B, die eine Schulproduktion bedingt und den Absatz der Produkte auf dem Markt mit sich bringt.

2. **Betriebsschulen** vereinigen wie die Staatsschulen in ihrem Curriculum alle vier Elemente. Sie sind wohl aus der Lehrlingsausbildung der Eisenbahngesellschaften und der großen deutschen Industriebetriebe herausgewachsen, wobei die Staatsschulen Vorbild waren [19]. In der Bundesrepublik Deutschland ist die Koppelung Lehrwerkstätte + Produktionsausbildung + Werkberufsschule relativ selten geworden (Opel, Bayer u. ä.); in der DDR dominiert bekanntlich die Betriebsberufsschule. Natürlich ist es auch denkbar, daß Betriebsschulen auf genossenschaftlicher Basis errichtet werden.

3. **Pluralistische Lösungen** sind auf vielfältige Art denkbar. So könnte z. B. das Element A einer genossenschaftlich betriebenen Lehrwerkstatt zugewiesen werden, das Element B einem Betrieb, das Element C einer Fachschule und das Element D einer Fortbildungsschule. Das klassische duale System war dadurch gekennzeichnet, daß das Element B dem Betrieb, die Elemente C und D der Berufsschule zugeteilt waren; das Element A war in den meisten Fällen nicht vorhanden, z. B. im Handwerk. Die (preußische) Berufsfachschullösung, z. B. Handels- und Höhere Handelsschule, wies die Elemente A, C, D der Berufsfachschule zu, das Element B der nach der Berufsfachschule folgenden Betriebsausbildung. In den badischen Gewerbeschulen wurde nach 1907 praktischer Ergänzungsunterricht eingeführt, so daß die Elemente A, C, D der Berufsschule in betriebsbegleitender Teilzeitform übertragen waren.

Unübersichtliche Lage in der Bundesrepublik Deutschland

Die heutige Situation in der Bundesrepublik Deutschland ist sehr verworren.

Das Element A wird in Berufsschulen (schulisches BGJ und praktische Fachkunde), in Berufsfachschulen, betrieblichen

Lehrwerkstätten und überbetrieblichen Lehrwerkstätten oder u. U. überhaupt nicht angeboten.

Das Element B wird in Betrieben und in seltenen Fällen in Berufsfachschulen in Form der Schulproduktion angeboten (Landsberg, Ansbach, Würzburg, Berlin – Zitadelle).

Das Element C wird in Berufsschulen, Berufsfachschulen, im betrieblichen Zusatzunterricht und – wenn auch bestritten – in den überbetrieblichen Lehrwerkstätten vermittelt.

Das Element D findet sich in den Berufs- und Berufsfachschulen, aber auch im betrieblichen Zusatzunterricht.

Es geht also nicht um die Frage „Schule und Betrieb“, sondern um ein viel komplizierteres Geflecht von Abhängigkeiten und auch Abneigungen. In den Berufsschulen, betrieblichen Lehrwerkstätten, überbetrieblichen Lehrwerkstätten und zum Teil auch in den Betrieben sind heute weithin professionell Lehrende tätig, deren Professionalisierungsprozeß fast abgeschlossen (Berufsschullehrer), schon erheblich weit fortgeschritten (betriebliche Ausbilder, Ausbildungsleiter) oder im Anlaufen begriffen ist (überbetriebliches Ausbildungspersonal). Die oft unter der Devise „Schule – Betrieb“ geführten Auseinandersetzungen sind weithin ressentimentgeladene Differenzen zwischen rivalisierenden „Ständen“ von Lehrenden und dem dazugehörenden Führungs- und Aufsichtspersonal mit unterschiedlichem Sozialisationshintergrund.

Unsichere Prognose

Abschließend bleibt die Frage nach der nahen Zukunft dieses fälschlich „dualem System“ genannten und als solches fetischisierten Organisationskomplexes. Der Verfasser glaubt nicht daran, daß dieser in der vorliegenden Form Bestand haben wird, zumal die Teile dieses Organisationskomplexes unterschiedlichen Rechtskreisen angehören. Unwahrscheinlich ist aber auch die Ausweitung der bestehenden wenigen „Staatschulen“, wohingegen mit einer gewissen Vergrößerung der Zahl der „Betriebschulen“ zu rechnen sein dürfte [20].

Mit größter Wahrscheinlichkeit wird es in naher Zukunft auch weiterhin „pluralistische Lösungen“ geben, aber wohl in anderer Form als zur Zeit. Wahrscheinlich werden die „verschulten“ Elemente A, C, D trotz der Rivalitäten ihrer Lehrenden zusammenwachsen und damit aus den Betrieben ausgegliedert. Zwei Formen haben dabei gute Chancen auf Realisierung:

- (1) Das in Baden nach 1907, aber auch schon früher in München praktizierte Modell der Vermittlung der Elemente A, C, D in kontinuierlich die Betriebsausbildung begleitender Teilzeitform in der Berufsschule. Besonders für das Handwerk wäre dieses Modell sehr vorteilhaft, weil der Auszubildende vom Anfang an im Betrieb ist. Vermutlich ist der Wechsel systematischer praktisch-theoretischer Ausbildung mit beruflicher Bewährung auch pädagogisch optimal. Die in den Berufsschulen vorhandenen Werkstätten würden der Praxisferne entgegenwirken.
- (2) Das letztlich der preußischen Berufsfachschullösung entsprechende Modell der Zusammenfassung der Elemente A, C, D in einer Schule, wer immer auch ihr Träger sei, die Grundlage der nachfolgenden reinen Betriebslehre ist. Die Regelung der Stufen-

ausbildung in der Bauwirtschaft kommt diesem Modell schon sehr nahe.

Betrüblich ist, daß die einschlägigen Entscheidungen fast ohne wissenschaftliche Hilfestellung getroffen werden müssen. Heute werden zwar viele Einzelprobleme der Berufsausbildung aufwendig untersucht; die Effektivität, die Praktikabilität und die Kosten grundsätzlicher Modelle der Berufsausbildung für praktische Berufe, wie sie hier angedeutet wurden, sind kaum Gegenstand empirischer Arbeiten.

Anmerkungen

- [1] Vgl. z. B.: Bohring, G., Ducke, K.: Mensch und Beruf. Berlin/O., Dietz Verlag, 1979, S. 52.
- [2] Johannsen, K.: AEG-Hilfsbuch 1 – Grundlagen der Elektrotechnik. Heidelberg/Mainz/Basel, Dr. Alfred Hüttig Verlag, 1976, 2. Auflage, S. 575 ff.
- [3] Gerlach, P. (Hrsg.): Freytags Hilfsbuch für den Maschinenbau. Berlin, Verlag von Julius Springer, 1930, S. 366.
- [4] Häusler, L.: MOS-Technologie. Berlin/München, Siemens Aktiengesellschaft, 1980, Vorwort.
- [5] Schmidbauer, R.: Fachwörter Fotosatz und EDV. Elmshorn, Verlag Beruf + Schule, 1978.
- [6] Lenk, H., Moser, S.: Techne – Technik – Technologie – Philosophische Perspektiven. Pullach bei München, Verlag Dokumentation, 1973, S. 80.
- [7] Pahl, G., Beitz, W.: Konstruktionslehre – Handbuch für Studium und Praxis. Berlin/Heidelberg/New York, Springer-Verlag, 1977.
- [8] Bräutigam, P.: Webereimaschinenkunde einschließlich Webereivorwerk. Rinteln, Merkur Verlag, 1979, S. 10.
- [9] Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland – Gesamttextil – e. V.: Technische Fach- und Führungskräfte in der Textilindustrie der Bundesrepublik Deutschland, Erhebung: 1. Januar 1979, Frankfurt a. M. 1979, S. 6, 11.
- [10] Seidel, E.: Betriebliche Führungsformen – Geschichte, Konzept, Hypothesen, Forschung. Stuttgart, C. E. Poeschel Verlag, 1978, S. 184.
- [11] Kern, H., Schumann, M.: Technischer Wandel und industrielle Arbeit bei tendenzieller Polarisierung der mittleren Qualifikationen. In: Hegelheimer, A. (Hrsg.): Texte zur Bildungsökonomie. Berlin, Verlag Ullstein, 1975, S. 531.
- [12] Gagné, R. M.: Die Bedingungen des menschlichen Lernens. Hannover, Hermann Schroedel Verlag, 1980, 5. Auflage.
- [13] Hegelheimer, a. a. O., S. CLXI.
- [14] Ware, G. W.: Berufserziehung und Lehrlingsausbildung in Deutschland. Amt des Hohen Kommissars für Deutschland, Amt für öffentliche Angelegenheiten, Kulturabteilung, Februar 1952, S. 23.
- [15] Rauner, F. u. a. (Hrsg.): Berufliche Bildung – Perspektiven für die Weiterentwicklung der Berufsschule und die Ausbildung ihrer Lehrer. Braunschweig/Wiesbaden, Friedr. Vieweg & Sohn, 1980.
- [16] Artz, F. B.: The development of Technical Education in France 1500–1850. Cambridge, Massachusetts, and London, The Massachusetts Institute of Technology, 1966, S. 133 ff.
- [17] a. a. O., S. 136.
- [18] Danneberg, R.: Staatslehrwerkstätten. Wien, Kommissionsverlag der Wiener Volksbuchhandlung Ignaz Brand, 1907, S. 38.
- [19] Vgl. Deutscher Ausschuß für technisches Schulwesen: Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen. Bd. III., Leipzig und Berlin, Teubner, 1912.
- [20] Vgl. Bestrebungen der Computerfirma Nixdorf in Paderborn.

Herbert Nierhaus

Weiterbildung für die 80er Jahre

Der Forderungs- und Erwartungskatalog, der an die Weiterbildung für die kommenden Jahrzehnte gerichtet wird, reicht von

„Weiterbildung muß zum gleichberechtigten Teil unseres Bildungswesens werden“ bis

„Lebenslanges Lernen ist unerlässliche Voraussetzung für berufliche Sicherheit“.

Er ist nicht nur ebenso umfangreich wie vielfältig, er ist zugleich auch Ausweis dafür, daß Weiterbildung aus dem bildungspoliti-

ischen Aschenputtel-Dasein einer Bildungsarbeit nach Lust und Laune einzelner sogenannter „freier Träger“ endgültig ins bildungspolitische Bewußtsein und damit in ein Zentrum der bildungspolitischen Diskussion gerückt ist. Das verlangt aber, rechtzeitige grundsätzliche Überlegungen sowohl zur Rolle der Weiterbildung heute und in Zukunft wie auch zu speziellen Aspekten ihrer Strukturen und Inhalte aufzuzeigen.

Recht auf Weiterbildung

Nicht zuletzt als ein wichtiges Ergebnis der bildungspolitischen Reform- und Veränderungsbemühungen des vergangenen Jahrzehnts ist die kaum bestreitbare Erkenntnis zu werten, daß in unserer demokratischen Gesellschaft für jeden Bürger das Recht auf Bildung zu den unveräußerlichen Grundrechten gehört. Es beinhaltet natürlich auch das Recht auf Weiterbildung, die in diesem Zusammenhang aus dem doppelten Aspekt sowohl eines individuellen wie auch eines gesellschaftlich-allgemeinen Ansatzes gesehen werden muß.

Zum ersten gehört die Einsicht, daß die Teilnahmemöglichkeit an Weiterbildung – künftig mehr noch als jetzt schon – eine nahezu unerlässliche Voraussetzung zur Persönlichkeitsbildung und -entfaltung in fast allen Lebensabschnitten ist. Nur mit durch Weiterbildungsbemühungen erworbenen oder in ihnen vermittelten Qualifikationen und Kompetenzen wird von den meisten Menschen auch die Chance einer aktiven Teilhabe an unserer Gesellschaft, ihren Einrichtungen und Möglichkeiten genutzt werden können. Hier wächst der Weiterbildung mehr Bedeutung zu als anderen Teilen unseres Bildungswesens, da sie besser geeignet ist, die zur Partizipation an einer sich ständig fortentwickelnden Gesellschaft notwendigen Einsichten und Befähigungen zu vermitteln. Das ist ein immerwährender, lebenslang dauernder Prozeß.

Andererseits wird deshalb die Teilhabeberechtigung an sich wandelnden gesellschaftlichen Vorgängen auch zugleich für unsere Gesellschaft, unseren demokratischen Staat und die meistens ihrer ihn tragenden Institutionen den Auftrag beihalten, für die Bürger geeignete, von ihnen zu nutzende und im Sinne aktiver gesellschaftlicher Beteiligung brauchbare Instrumentarien der Weiterbildung bereitzustellen. Das heißt konkret für die Träger von Weiterbildung, die bei vorhandenen institutionellen und personellen Qualifikationen diesen gesellschaftlichen Auftrag übernehmen wollen, das Planen, Entwickeln, Einrichten und ständige Aktualisieren von Weiterbildungsangeboten.

Das bildungspolitisch ziemlich umstrittene Ziel einer Gleichheit der Bildungschancen für alle Bürger ist – trotz mancher Fortschritte in den letzten zwei Jahrzehnten – auch heute noch weit von seiner Realisierung entfernt. Diese Diskrepanz zwischen Idee und Wirklichkeit stellt sich sowohl für viele einzelne Menschen in unserer Gesellschaft wie auch für ganz benachteiligte „Randgruppen“. Ursachen für solche Benachteiligungen können – fast immer subjektiv unverschuldet – ebenso fehlende Bildungsmöglichkeiten der ersten schulischen Bildungsphase wie auch durch wirtschaftliche oder berufliche oder soziale Belastungen bedingte Mängel an Qualifikationsmöglichkeiten im individuellen Berufsbildungsprozeß sein. In all diesen Fällen kommt der Weiterbildung eine wesentliche kompensatorische Funktion zu, in der sie sowohl das Nachholen von schulischen Abschlüssen wie auch den Erwerb von beruflichen und allgemeinbildenden Qualifikationen ermöglichen muß. So können die Betroffenen mit Hilfe von Weiterbildung unfreiwillige Bildungsversäumnisse nach- bzw. aufholen.

Das Nutzen solcher Möglichkeiten setzt allerdings die freie persönliche Entscheidung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen voraus. Eine solche „freie Entscheidung“ – wesentliches Kriterium für sogenanntes „erwachsengerechtes“ Lernen im Gegensatz etwa zur Teilhabe an schulischer Bildung – wird aber oft dadurch eingeschränkt, daß die potentiellen Interessenten an Weiterbildungsmaßnahmen nicht informiert sind über die künftigen Entwicklungstrends oder -planungen der Produktions- und

Verwaltungsprozesse und die daraus resultierenden Veränderungen beruflich-fachlicher Anforderungsprofile oder Arbeitsplatzbelastungen. Die Unkenntnis solcher Faktoren beeinträchtigt das Ausnutzen von Weiterbildungschancen ganz erheblich. Für die Träger und anderen verantwortlichen Institutionen der Weiterbildung erwächst schon heute, mehr noch in Zukunft, daraus die Verpflichtung, ein angemessenes Instrumentarium von Informations- und Hilfsmaßnahmen zu entwickeln und anzubieten, um für die Betroffenen eine optimale Nutzung der Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen.

Das muß auch das Bemühen beinhalten, ein vielfältiges, in den verschiedenen Bereichen gestuftes System von Weiterbildungsveranstaltungen zu planen, zu entwickeln und den Interessenten anzubieten. Die Differenzierung des Angebotes muß

- die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen bei den Teilnehmern möglichst ausgleichen,
- die aktuell orientierten oder langfristig angelegten Weiterbildungsinteressen der Teilnehmer berücksichtigen,
- soweit wie irgend tunlich auch auf die verschiedenen Bildungs- und Berufsbiographien hin abgestellt sein.

Vielfalt und Differenzierung des Angebotes ist vor allem dann besonders notwendig, wenn die kompensatorische Funktion der Weiterbildung weitgehend genutzt werden soll.

Wenn die Weiterbildung ihrer für die individuelle Entfaltung des Menschen in unserer Gesellschaft und Wirtschaft und deren sinnvolle Weiterentwicklung heute schon großen, künftig aber noch erheblich zunehmenden Bedeutung gerecht werden will, muß ihr umfassendes Angebot für alle Interessenten gelten. Eingeschränkte Partizipationsmöglichkeiten werden nur dann vertretbar sein, wenn etwa der Weiterbildungserfolg wirklich ernsthaft gefährdet erscheint (Problem der pädagogisch zulässigen Höchstteilnehmerzahl zum Beispiel) oder die Teilnahme von vornherein als überflüssige Belastung für den Interessenten erkennbar ist (vorhandene Defizite sind durch die Teilnahme nicht auszugleichen, sondern müssen erst durch andere Maßnahmen beseitigt werden). Die in einigen Bundesländern schon vorhandenen öffentlichen Förderungsmöglichkeiten berücksichtigen das für die Inanspruchnahme schon weitgehend. Eine gesetzlich garantierte finanzielle Förderung der Weiterbildung muß kurzfristig auch in den anderen Bundesländern realisiert werden, damit nicht nur der Zugang für alle Interessenten garantiert, sondern damit auch ein Bildungsgefälle im Bereich der Weiterbildung vermieden wird.

Die Zugangsmöglichkeit zu Weiterbildungsmaßnahmen für alle Interessenten erfordert eine entsprechend vielschichtige inhaltliche Planung und Ausgestaltung der Maßnahmen, um den verschiedenen Anspruchs- und Interessenlagen gerecht werden zu können. Inhaltlich-thematische Spezialisierung und daraus resultierende Teilnahmebeschränkung darf bei öffentlicher Förderung und Anerkennung nur dort erlaubt sein, wo die gesellschaftspolitische Rolle und Aufgabe des Trägers dies gerechtfertigt und notwendig erscheinen lassen (z. B. Weiterbildungsmaßnahmen der Kirchen oder Aktivitäten der gewerkschaftlichen Schulung).

Uneingeschränkter Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen erfordert darüber hinaus

- eine zeitliche Entlastung der Teilnehmer durch Verabschiebung eines bundeseinheitlichen Bildungslaubsgesetzes und die tarifvertragliche Einführung von „Berufsbildungsfreizeiten“,
- eine Transparenz des Weiterbildungsangebotes durch das Zurverfügungstellen von umfassenden Weiterbildungsverzeichnissen der Maßnahmen aller anerkannten Träger in einer Region,
- eine wirksame Weiterbildungsberatung der Interessenten, für die zwar schon seit Jahren umfassende Konzeptionen vorliegen (z. B. die des Zweiten Deutschen Bildungsrates), die

aber nur in Ansätzen und durchaus ungenügend realisiert wurden.

Optimale Zugangsmöglichkeiten zu Veranstaltungen der Weiterbildung aber bedeutet aus der Perspektive der Träger die Schaffung eines den räumlichen und thematischen Weiterbildungsbedarf angemessenen Systems von Weiterbildungseinrichtungen. Dies kann sinnvollerweise nur auf der Grundlage einer umfassenden Weiterbildungsplanung erfolgen, die den Ausbau der Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Teil unseres Bildungssystems zum deutlich erklärten Ziel haben muß. Die notwendigen Planungsdaten muß eine intensivierte Weiterbildungsforschung liefern, deren Forschungsverständnis sich – über die bisher an den in Frage kommenden Hochschulen betriebene Weiterbildungsforschung mit einem überwiegend zu esoterisch-anspruchsvollen Weiterbildungsverständnis (z. B. beschränkt nur auf Internatsmaßnahmen oder lang andauernde inhaltlich umfassende Weiterbildungskonzepte) hinaus – ein wenig mehr pragmatisch orientiert und das heute schon vorhandene, in Formen und Inhalten vielfältige gesellschaftspolitische, berufliche oder allgemeinbildende Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen durch wissenschaftliche Begleitung und Unterstützung im Sinne der Teilnehmer noch effizienter machen kann.

Schließlich besteht auch für die qualifizierten Träger in der Weiterbildung ein Beratungsbedürfnis, für dessen Befriedigung es bislang so gut wie kaum Ansätze gibt. Beratung der Träger aber ist dann unerlässlich, wenn von ihnen anspruchsvolle und qualifizierte Weiterbildungsarbeit erwartet wird, verbunden mit einer sinnvollen Kooperation, um eine Vergeudung von für die Weiterbildung sehr wichtigen finanziellen und personellen Möglichkeiten zu verhindern.

Spätestens hier zeigt sich, daß bei allem Bekenntnis zum Prinzip der „freien Trägerschaft“ in einem pluralen System der Weiterbildung auch dem Staat und anderen öffentlichen Institutionen unabsehbare Aufgaben zukommen. Dazu gehört nicht nur die individuelle und institutionelle finanzielle Förderung, sondern auch die Notwendigkeit einer angemessenen Regelung und Steuerung des Weiterbildungssystems, der Festsetzung von Anforderungsprofilen an Weiterbildungsträger und deren Personal, das Abstimmen der fachlichen Inhalte von anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen, die Steuerung neuer Aktivitäten der Weiterbildungsträger im Sinne einer angemessenen Kooperation und die Schaffung von anerkannten Weiterbildungsgängen mit qualifizierten Abschlüssen.

Die Rolle der Weiterbildung

Die schon erwähnte künftig steigende Bedeutung der Weiterbildung weist ihr in den bildungspolitischen Überlegungen für die 80er Jahre eine ganz besondere Rolle zu. Sie findet ihre Begründung vor allem in dreifacher Hinsicht:

- Die heute schon vorhandenen bzw. erkennbaren technologisch-ökonomischen Entwicklungen werden in immer kürzeren Intervallen für die Menschen in unserer Wirtschaft und Gesellschaft immer gravierendere Veränderungen ihrer beruflichen und allgemeinen Lebensbedingungen bewirken. Die Mikroprozessoren und ihre Auswirkungen auf Arbeitsplatz und persönlichen Alltag für viele sind nur ein Beispiel für andere. Daraus resultierende stärkere Belastungen vielfältiger Art und veränderte Arbeits- und Qualifikationsanforderungen werden mit angemessenen Weiterbildungsmaßnahmen gemildert bzw. geleistet werden können.
- Mit der fortschreitenden Technisierung und Rationalisierung verbundenen arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen und erhöhten Beschäftigungsrisiken können durch Durchführung von und Teilnahme an geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen für die Betroffenen – und das werden immer mehr sein! – entgegengewirkt werden.
- Immer noch vorhandene, unter den oben genannten Bedingungen noch stärker fühlbar werdende Ungleichheiten der

Bildungschancen können durch Teilnahme an Weiterbildung wenigstens teilweise beseitigt werden.

Es hieße allerdings, die Bedeutung der Weiterbildung für Gegenwart und Zukunft erheblich unterzubewerten, wenn sie nur unter den „praktischen“ Aspekten

- der möglichst direkten Verwertbarkeit erworbener Kenntnisse im Betrieb und am Arbeitsplatz,
- der arbeitsmarktpolitischen Steuerungsfunktion,
- der Ausgleichswirkung bei Mängeln in der Bildungsbiographie oder Benachteiligung einzelner durch Besonderheiten der technisch-ökonomischen Entwicklung

gesehen würde.

Die große Bedeutung von Weiterbildung in den 80er Jahren wird durch ihren mehrfach ambivalenten Auftrag bestätigt:

- Sie soll die Umstellungsfähigkeit des von Wandlungsprozessen in Beruf und Gesellschaft betroffenen Menschen fördern, aber antizipieren.
- Sie soll Möglichkeiten zur Ausübung von in ihren Inhalten gewandelten Berufstätigkeiten vermitteln, aber auch „humanere Arbeit“ ermöglichen.
- Sie soll die Umstellungsfähigkeit des von Wandlungsprozessen in Beruf und Gesellschaft betroffenen Menschen fördern, aber auch einer nur kritiklosen, fatalisierten Anpassung an neue Belastungen entgegenwirken.
- Sie soll fachliche, ja berufsspezifische Kenntnisse vermitteln, aber auch allgemeine Kompetenzen der Teilnehmer fördern.

Dieser Doppelcharakter der Weiterbildung spiegelt sich in ihren Zielen wider und bestimmt damit auch ihre Position und Bedeutung im Bildungssystem.

Besondere Bedeutung wird Weiterbildung für Problemgruppen unter den Angestellten und Arbeitern haben, für die die jeweils herrschenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme eine schwere soziale Belastung darstellen. Zur Zeit – und wohl auch noch für manche kommenden Jahre – zählen dazu unter anderem Gruppen, vor allem solcher Angestellter, die der Routinecharakter ihrer Tätigkeit in den unteren und mittleren Positionen der Verwaltungs- und Dienstleistungsbereiche oder ihr relativ niedriges Schul- und Berufsbildungsniveau besonders „rationalisierungsanfällig“ werden lassen. Ihre Zahl wird um so größer werden, je mehr sich die Rationalisierungsgrenze in Richtung auf qualifizierte Angestellte einschließlich der wissenschaftlich-technischen verschiebt. Ebenfalls zu solchen Problemgruppen zählen die älteren Angestellten und die Frauen im Beschäftigungssystem.

Für sie alle werden die in kurzfristiger Perspektive an Weiterbildung zu stellenden Anforderungen deshalb besondere Bedeutung gewinnen, weil sie neue Kenntnisse vermitteln und die berufliche und geographische Mobilität der Betroffenen erhöhen, dadurch die möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß befördern können. Allerdings darf besonders hier der Weiterbildungsansatz nicht so verengt werden, daß die Betroffenen zur Aufnahme einer erheblich unterwertigen Arbeit gezwungen würden oder daß ihre Mobilität zugleich soziale Bindungen zerstört, wodurch jeweils die Probleme nur auf einen späteren Zeitpunkt verschoben würden.

Langfristig zeigen sich bei den Anforderungen an die Weiterbildung der 80er Jahre vor allem zwei Schwerpunkte:

- Die curriculare Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung und
- die verstärkte Vermittlung von Schlüsselqualifikationen durch Maßnahmen der Weiterbildung.

Zum ersten Aufgabekreis muß künftig das Bemühen gehören, berufliche Weiterbildung nicht zu eng unter direkten Verwertbarkeitsgesichtspunkten zu verstehen, sondern die stärkere Einbeziehung gesellschaftspolitischer und allgemeinbildender Inhalte in den Blick zu nehmen. Das erfordert in vielen Fällen die Not-

wendigkeit einer kritischen Diskussion der Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen, um zu ihrer stärkeren Orientierung an den Teilnehmerinteressen zu gelangen. Ein Katalog von Mindestvoraussetzungen, die an die qualifizierte Weiterbildung zu stellen sind, muß entwickelt und insbesondere bei öffentlich-finanzieller Förderung verbindlich angewendet werden. Die inhaltliche Gestaltung muß für viel mehr Maßnahmen in Weiterbildungsordnungen verbindlich und umfassend geregelt werden. Die künftig an Weiterbildung zu stellenden Qualitätsansprüche verlangen solche Regelungen ebenso zwingend wie unser humanes ganzheitliches Menschenbild mit seinen umfassenden Bildungsbedürfnissen eine Vielfältigkeit der Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen voraussetzt.

Der zweite Aufgabenschwerpunkt der Weiterbildung in den 80er Jahren muß die nutzlose Diskussion über die Prognostizierbarkeit der Anwendungsdauer von erworbenen Kenntnissen ersetzen durch eine Orientierung an Weiterbildungsinhalten zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, von Fähigkeiten mit lebenslangen Anwendungsmöglichkeiten. Dazu gehören stärkere soziale Kompetenzen und die Befähigung zu Teamwork und Kooperation, zur Solidarität und Mitgestaltung, zum life-long-learning und mehr sprachlicher Kompetenz, zur Problemlösung und Dateninterpretation, schließlich auch zu größeren Entscheidungskompetenzen.

Die Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Wenn Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Teil unseres Bildungswesens so schnell wie möglich werden soll, dann gewinnen auch die Bezüge zwischen ihr und den anderen Teilen des Bildungswesens Bedeutung. Besondere Beachtung muß dabei die Verbindung zur Ausbildung finden. Die Relation zwischen beruflicher Erstausbildung und der Weiterbildung wird in den kommenden Jahren dann eine Änderung erfahren müssen, wenn die unverzichtbare berufliche Grundbildung eine zeitliche Verstärkung (über die Jahresdauer hinaus) verlangt. Zwangsläufig werden dann solche Teile von Inhalten der Fachausbildung aus der beruflichen Erstausbildung in die Weiterbildung hineinverlegt werden müssen, die ihrer Art nach auf zu starke Spezialisierung abgestellt sind.

Dadurch werden künftig Weiterbildungsgänge ebenso stärker funktionsorientiert sein müssen, wie erneut von hier aus die Notwendigkeit einer größeren curricularen Ordnung in der Weiterbildung bestätigt wird. Auch der Gedanke einer mehr bausteineartig gegliederten Weiterbildungsstruktur muß dann erneut und zwingend aufgegriffen werden.

Rahmenbedingungen

Eine gleichberechtigte Position der Weiterbildung in unserem künftigen Bildungssystem wird ganz wesentlich auch von der Ordnung der Rahmenbedingungen abhängen, in denen Weiterbildung stattfinden kann. Dabei müssen notwendige Ordnungsüberlegungen durchaus nicht in einem Widerspruch zum unverzichtbaren Prinzip der freien pluralen Trägerschaft in der Weiterbildung stehen. Im Gegenteil: Erst durch sinnvolle Ordnungsvorstellungen wird eine solche Trägerschaft optimal praktizierbar und effizient werden. Überlegungen zu einer angemessenen Ordnung der Weiterbildung müssen sowohl rechtliche und finanzielle wie auch inhaltliche und organisatorische Aspekte berücksichtigen.

Brauchbare Aussagen nicht nur über die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für jeden Arbeitnehmer, sondern auch die Beschreibung der an Weiterbildung zu stellenden inhaltlichen Anforderungen erfordern zwingend die Vergleichbarkeit der Weiterbildungsinhalte und -abschlüsse. Auch die Verwertbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen für die Abnehmer ist wesentlich von dieser Vergleichbarkeit mit bestimmt. Rechtsgrundlage zur Realisierung einer angemessenen Ordnung der Weiterbildung ist der § 46 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes, der allerdings nicht – wie das leider in den seltenen Fällen seiner Anwendung

in Vergangenheit und Gegenwart geschah und geschieht – lediglich auf die Regelung der Prüfungen zum Abschluß von Weiterbildungsmaßnahmen reduziert werden darf. Eine Regelung der Inhalte von erprobten und auf längere Dauer angelegten Weiterbildungsmaßnahmen ist unerlässlich, wenn der oben genannte Anspruch an Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit der Weiterbildung wirklich erfüllt werden soll.

Zum Nutzen der Träger bei der Durchführung ihrer Weiterbildungsaktivitäten schließlich muß angestrebt werden, daß sie auf Lehrgangsempfehlungen zurückgreifen können, die zur pädagogisch sinnvollen Verbindung von Lehrgangsinhalten und Prüfungsanforderungen eine Stufung der Lernzielniveaus enthalten.

Das Reagieren der Weiterbildungspolitik auf künftige technische und ökonomische Veränderungen und die damit verbundenen steigenden Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahmen wird eine Zunahme der Lehrgangsdauer und der Form der Vollzeitmaßnahme anstelle berufsbegleitender Veranstaltungen zur Folge haben. Nicht nur die zeitliche, auch die finanzielle Belastung der Teilnehmer wird dadurch erheblich größer. Das Problem der Freistellung von der Berufstätigkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen wird immer drängender. Seine Lösung muß sowohl als

- bundesgesetzliche Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmer anstelle der nur teilweise vorhandenen, deshalb Disparitäten hervorruhenden Ländergesetze und
- tarifvertraglich vereinbarte „Berufsbildungsfreizeiten“ nach dem erstmals 1980 in den Manteltarifverhandlungen der Metallindustrie Baden-Württembergs verhandelten Modell möglichst umgehend verwirklicht werden.

Zu den anderen Problemen, die sich bei der finanziellen Ordnung der Weiterbildung stellen, gehören

- die bei einem umfassenden Weiterbildungsverständnis überholte Einengung der Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz auf die „klassischen“ Inhalte beruflicher Weiterbildung, die vor allem ihre kompensatorische Wirkung behindert und deshalb aufgehoben werden muß,
- die landesgesetzliche Förderung von Weiterbildung in nur einigen Bundesländern, die bald ein institutionelles und individuelles „Bildungsgefälle“ verursachen wird und die deshalb von allen Bundesländern geleistet werden muß,
- die öffentliche Förderung der Erprobungsphase von Modellmaßnahmen für Problemgruppen (wie z. B. die Eingliederung von Frauen ins Beschäftigungssystem), die in ihren Ansätzen sehr erfolgreich sind und deshalb verstärkt werden sollten.

Sicher kann eine Kostenbeteiligung des Teilnehmers an Weiterbildungsmaßnahmen selbst nicht in allen Fällen ausgeschlossen werden. Sie muß aber in jedem Falle angemessen und zumutbar sein und darf niemals als Selektionsinstrument wirken.

Die Anwendung rechtlicher und finanzieller Ordnungsmöglichkeiten der Weiterbildung führt direkt zu Überlegungen über ihre inhaltliche Ordnung. Sie soll nicht verstanden werden als Frage der Ausgestaltung einzelner Weiterbildungscurricula, sondern als Problem der inhaltlichen Struktur insbesondere von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Bis zu welchem Grade ihre Inhalte nur eng begrenzter, fachspezifischer Art sein sollten oder inwieweit ihnen andere Bildungsinhalte (z. B. allgemein berufsbezogener Art) beigegeben werden müßte, wäre eine so grundsätzlich zu beantwortende Frage. Jede Antwort auf solche Fragen wird auch abhängig davon sein, wie weit der Hypothese gefolgt werden kann, daß in einer Region vorhandene vielseitige Qualifikationen der Angestellten und Arbeiter die Angebots situation auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Wenngleich die Bildungsstruktur in einem bestimmten Bereich auch Auswirkungen auf die Beschäftigungsstruktur haben kann, werden dennoch vorhandene Disparitäten zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem auch künftig nur zu einem begrenzten Teil durch Weiterbildung aufgehoben werden können.

Schließlich muß auch der Gefahr begegnet werden, daß das oft zitierte life-long-learning, das lebenslange Lernen, zu einer lebenslangen Qual dann werden kann, wenn die bei den Teilnehmern geweckten Berufshoffnungen und -erwartungen, die ihrem neuen Bildungsstand entsprechen, nicht erfüllt werden können. Solche permanenten Frustrationen als „Weiterbildungseffekt“ können dann vermieden werden, wenn der Weiterbildungslernprozeß für den Arbeitnehmer auch dann noch Sinnvolles vermittelt, wenn die Umsetzung in eine angestrebte höherwertige Berufstätigkeit fern- oder gar ausbleibt. In diesem Sinne positiv geordnete Weiterbildungsmaßnahmen sind solche

- mit breit angelegten fachlich-funktionalen Inhalten (betriebs- oder branchenübergreifend) neben den engeren Spezialthemen, oder
- mit extrafunktionalen Inhalten, die Voraussetzungen schaffen sowohl für verschiedene Berufstätigkeiten wie auch für die

Bewältigung der sozialen und allgemeinen Aufgaben in unserer Gesellschaft und Wirtschaft von morgen.

Kooperation statt Konfrontation

So wichtig, wie die Rolle der Weiterbildung für die Menschen in unserer Wirtschaft und Gesellschaft von morgen sein wird, so umfangreich ist der Katalog der Aufgaben, die gelöst werden müssen, damit Weiterbildung wirklich die von immer mehr Bürgern in sie gesetzten Hoffnungen und Erwartungen erfüllen kann. Diese Aufgaben aber werden in den vor uns liegenden Jahren nur bewältigt werden können durch gemeinsame Bemühungen aller in der Weiterbildung Tätigen und für sie Verantwortlichen. Das verlangt anstelle hohler Lippenbekenntnisse einiger der Letzten den Verzicht auf bildungspolitische Egoismen, die Bereitschaft zum gegenseitigen Verständnis, den Willen zur Kooperation und das tätige Handeln aller.

REZENSIONEN

Projektgruppe in der Bundesanstalt für Arbeit: Jugendliche beim Übergang in Ausbildung und Beruf (=Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 43), Nürnberg 1980

Die Bundesanstalt für Arbeit untersucht regelmäßig die Situation der Jugendlichen in Ausbildung und Beruf. Im Jahre 1975, als der quantitative Höhepunkt mit über 100.000 arbeitslosen Jugendlichen erreicht worden war, wurde ein erster zusammenfassender Bericht vorgelegt. Nunmehr hat eine Projektgruppe die Situation bis Mai 1979 untersucht.

Die Arbeit beginnt mit einer statistischen Analyse der Jugendarbeitslosigkeit. Die Fachleute der Bundesanstalt für Arbeit sind in der Lage, das Material aus erster Hand zusammenzutragen und zu interpretieren. Es wird eine differenzierte Untersuchung der Jugendarbeitslosigkeit nach Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Dauer der Arbeitslosigkeit u. ä. vorgenommen. So wird z. B. dargelegt, daß 50% der jugendlichen Arbeitslosen weniger als drei Monate arbeitslos sind, daß es aber bereits einen „harten Kern“ von 9% gibt, die über 1 Jahr arbeitslos sind. Auch die soziale Lage der betreffenden Jugendlichen wird ausführlich beschrieben.

Es wird dann auf die Hintergründe der Arbeitslosigkeit – strukturiert nach drei Schwellenbereichen – eingegangen. Die erste Schwelle ist beim **Übergang von der Schule in den Beruf** anzusiedeln. Hier stehen die Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Vordergrund. Sie werden unter quantitativen und qualitativen Aspekten untersucht. Empirische Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, auf die Bezug genommen wird, weisen aus, daß die Ausbildungsstellennachfrage wesent-

lich höher ist als die in den Berufsbildungsberichten aufgrund der Definitionen des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes angegebenen Zahlen. Allerdings wird auf die Erhellung dieser Dunkelziffer nicht weiter eingegangen. – Weiterhin wird auf strukturelle Diskrepanzen des Ausbildungssystems hingewiesen, da verstärkt in Sektoren ausgebildet wird, in denen früher bereits ein erheblicher Wechsel nach der Ausbildung festgestellt wurde.

Die zweite Schwelle liegt beim **Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit**. Immerhin hatte im September 1978 jeder vierte männliche Arbeitslose unter 20 Jahren eine betriebliche Ausbildung absolviert. Die Ursachen für diesen hohen Anteil werden in strukturellen Ungleichgewichten zwischen Ausbildung und Beschäftigung gesehen. Während in konjunkturell günstigen Phasen die Ausbildung als solche bereits einen Stellenwert hat, werden in Rezessionsphasen eher spezifische Qualifikationen nachgefragt, so daß Jugendliche mit Ausbildungen in weniger nachgefragten Berufen Schwierigkeiten haben, einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Auch eine längere Berufstätigkeit, die ausgleichend wirken könnte, können sie nicht nachweisen. Eine Lösung wird darin gesehen, die berufliche Grundbildung weiter auszubauen.

Der dritte Problembereich beschäftigt sich mit jenen Jugendlichen die bereits im Erwerbsleben gestanden haben und arbeitslos wurden, wobei die bis 25jährigen einbezogen werden. Viele von ihnen waren bereits mehrfach arbeitslos. Ihre Arbeitsmarktchancen sind erheblich gemindert, da vor allem in Rezessionsphasen Arbeitssuchende mit längerer

Betriebszugehörigkeit bevorzugt werden. Die Gruppe weist jedoch eine hohe Fluktuation auf.

Im zweiten Teil wird auf die Maßnahmen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit und des Ausbildungsstellenmangels eingegangen. Die zahlreichen Programme der verschiedensten Träger werden nach einem Gliederungs- und Beurteilungsraster dargestellt. Der Rückgang der Zahl der arbeitslosen Jugendlichen in letzter Zeit wird vor allem mit diesen vielfältigen Aktivitäten in Zusammenhang gebracht. Inwieweit diese jedoch nur temporären Aufschub bewirken bzw. inwieweit lediglich die bessere konjunkturelle Lage die Engpässe nicht so stark zum Vorschein bringen läßt, wird nicht aufgezeigt. Es wird darauf hingewiesen, daß in Anbetracht der demographischen Welle die kurzfristigen Aspekte im Vordergrund stehen.

Die Arbeit stellt eine detaillierte Analyse anhand des verfügbaren Datenmaterials, insbesondere zur Jugendarbeitslosigkeit, dar. Sie ist daher auch sehr gut zum Nachschlagen geeignet. Die Grenzen dieses Materials werden aufgezeigt, jedoch wäre es wünschenswert, auf die schwieriger erfassbaren Aspekte stärker einzugehen (z. B. Dunkelziffer der unversorgten Bewerber und angebotenen Ausbildungsstellen, Folgen des eingeschränkten Berufswahlpektrums, Beschäftigungschancen nach der Ausbildung). In der letzten Zeit ist die Zahl der registrierten arbeitslosen Jugendlichen wieder angestiegen. Das Problem ist also keineswegs aus der Welt geschafft; jedoch sollte auch auf das Berufsschicksal der geburtenstarken Jahrgänge in ihrer Gesamtheit eingegangen werden. Der Indikator „Ar-

beitslosigkeit" gibt dafür nur einen Teilaspekt wieder. Allerdings stehen für diesen weiter gesteckten Ansatz bisher noch wenige Daten zur Verfügung.

Rudolf Werner, Berlin

Berufswahlvorbereitung. Informationen – Arbeitsaufgaben – Fallbeispiele – Rollenspiele. Von Werner Begemann u. a.; Hrsg.: Verein für Didaktik und Methodik des sozialökonomischen Unterrichts e.V. Köln: Bachem 1979, 84 Seiten.

Vorbereitung auf die Berufswahl ist in den vergangenen Jahren zunehmend zum Gegenstand des Unterrichts in den allgemeinbildenden Schulen geworden. Insbesondere an den Hauptschulen wird dieser Aufgabe durch die Einführung eines eigenständigen Berufswahlunterrichts und/oder im Rahmen des Lernbereichs Arbeitslehre Rechnung getragen. Folgerichtig mehren sich inzwischen auch Publikationen, die versuchen, dieses Thema didaktisch zu erschließen bzw. praktische Unterrichtshilfen zu bieten, sowohl im Sinne von Anleitungen und Anregungen für die Lehrer, als auch in Form von Arbeitsmaterialien für die Hand der Schüler.

Die o.a. Schrift ist der letztgenannten Kategorie zuzurechnen und beinhaltet, wie im Untertitel angezeigt, eine Mischung aus Informationen, auf diese bezogene Arbeitsaufgaben sowie Fallbeispiele und Anregungen zur Durchführung von Rollenspielen zur situativen Anwendung des Gelernten. Sie ist, was von den Verfassern zwar nicht ausdrücklich gesagt wird, aber aus Niveau und Inhalt – im Vordergrund stehen Fragen der betrieblichen Erstausbildung – geschlossen werden kann, gedacht für den Einsatz in den Klassen 8, vornehmlich jedoch wohl 9 der Hauptschule, partiell auch der 9. und 10. Klasse an Sonderschulen.

Das Thema Berufswahlvorbereitung kann, wie vorliegende Unterrichtsmaterialien zeigen und aufgrund des komplexen Gegenstandes nicht anders zu erwarten ist, von sehr unterschiedlichen Fragestellungen aus angegangen werden. Kennzeichnend für das Arbeitsheft ist, daß die Autoren die aktuelle Ausbildungssituation, hineingestellt in die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Arbeitsmarktes, zum Anknüpfungspunkt nehmen. Davon ausgehend wird in sehr eindringlicher Weise die Bedeutung schulischer Vorbildung für den Erhalt eines Ausbildungsortes ebenso wie die Bedeutung einer guten (!) Ausbildung für künftige Arbeitsplatzsicherheit und Weiterbildung herausgearbeitet. Dabei beschränken sich die Informationen nicht nur auf diejenigen Bildungswege, die zu einer betrieblichen Ausbildung führen, sondern geben einen Überblick über das Bildungssystem insgesamt und zeigen somit auch alternative und/oder weiterführende Ausbildungsmöglichkeiten auf. Das „Bildungssystem“ wird hier am Beispiel des Landes Nordrhein-Westfalen näher dargestellt,

was auf eine gewisse regionale Gebundenheit des Arbeitsheftes, bedingt durch den Standort des Herausgebers, hindeutet. Weitere Themen bilden u.a. der Berufsausbildungsvertrag und die Ausbildungsordnung, die Ausbildungsvergütung und sonstige finanzielle Beihilfen (mit Rechenbeispielen und -aufgaben), Fragen der Mobilität, die spezielle Situation der Mädchen sowie das Verhältnis von persönlichen Erwartungen und Fähigkeiten. Besonders hervorzuheben ist ein Kapitel zum Thema Eignungstests, in dem die Schüler mit der Art der üblicherweise bei betrieblichen Aufnahmetests gestellten Aufgaben bekanntgemacht werden (Deutsch, Rechtschreibung, Rechnen usw.).

Die zahlreichen Arbeitsaufgaben beziehen sich, neben der Analyse und Interpretation von Graphiken und Abbildungen, der Aufnahme und Verarbeitung gegebener Textinformationen, auch auf Aufforderungen zur wertenden Stellungnahme und Diskussion durch die Schüler und verweisen darüber hinaus auf die Einbeziehung weiterer, über das im Heft selbst angebotene Material hinausgehender Informationsquellen, wie berufskundliche Schriften, Berufsbilder, Ausbildungsordnungen, relevante Institutionen, Befragungen usw. Sie sind zwar auf selbständige Erarbeitung hin angelegt – einzeln, in Gruppenarbeit oder im Klassenverband –, dürfen jedoch nicht immer ohne Unterstützung und die sicher notwendige Erweiterung und ggf. Problematisierung der Fragestellungen durch den Lehrer zu lösen sein.

Insgesamt gesehen vermittelt das Arbeitsheft in anschaulicher und variantenreicher Weise Einblick in die für eine Berufswahl wesentlichen Aspekte, und dies mit einem ständigen und sehr nüchternen Bezug zur Realität einerseits, dem deutlichen Bestreben andererseits, die Bildungs- und Ausbildungsmotivation der Jugendlichen – trotz oder gerade wegen eben dieser Realität – bewußt zu fördern.

Ilse G. Lemke, Berlin

Ingrid Müller unter Mitwirkung von Ernst Geyer und Gisela Winter: DER BLOCK-UNTERRIECHT IM URTEIL VON SCHÜLERN.

Eine Befragung zum neuorganisierten Unterricht an der Berufsschule. München (Ehrenwirth Verlag) 1980 (=Staatsinstitut für Schulpädagogik: Wissenschaftliche Reihe, Bd. 2)

Erklärtes Ziel der neuen Wissenschaftlichen Reihe des Münchener Staatsinstituts für Schulpädagogik (ISP) ist die Einbeziehung derer in die Diskussion um bildungspolitische Innovationen, um die es – vorgeblich – immer geht: der Auszubildenden (im weitesten Sinne). Was davon zu halten ist, wenn dies an der Wende von den siebziger zu den achtziger Jahren als erwähnenswertes Ziel besonders hervorgehoben werden kann, mag jeder selbst entscheiden.

Zu Konsequenzen können die hier zusammengetragenen Schülerurteile und -vorschläge allerdings nur dann führen, wenn drei Bedingungen erfüllt sind:

- (1) Sie müssen in einer Weise erhoben worden sein, die über jeden Verdacht der Parteilichkeit erhaben ist.
- (2) Sie dürfen einander nicht aufheben, müßten also deutlich in die eine oder die andere Richtung weisen.
- (3) Sie müssen zur Kenntnis genommen werden, und zwar mit dem Ernst, der ihnen zukommt.

Zu diesen drei Bedingungen soviel:

- (1) Das Staatsinstitut für Schulpädagogik entwickelt, gefördert vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, seit 1979 im Rahmen eines Modellversuchs Lehrpläne für den „Block- und Phasenunterricht“, weil es dessen Überlegenheit über den herkömmlichen Berufsschulunterricht für erwiesen hält und die neue Organisationsform so auf breiter Basis durchsetzen will.

Es dürfte den Reiz der Lektüre erhöhen, wenn man herauszufinden versucht, in welcher Beziehung die hier vorgestellte – allerdings schon 1975 durchgeführte – „Befragung zum neuorganisierten Unterricht in der Berufsschule“ (so der Untertitel) zu dem Vorsatz steht, die Einführung des „Block- und Phasenunterrichts“ durch Lehrpläne zu erleichtern, die auf ihn zugeschnitten sind.

- (2) Da die gut 500 befragten Berufsschüler zur Hälfte über Erfahrungen mit dem traditionellen Teilzeitunterricht verfügen, zur anderen Hälfte einen Vergleich jedoch nicht anstellen konnten, hätte man die Antworten besser durchgehend getrennt ausgewertet. Daß dies nicht geschah, nimmt der Befragung bzw. ihren Ergebnissen jedoch nur wenig von ihrer Bedeutung, und dann auch nur dort, wo es um das Pro und Kontra des Blockunterrichts im Vergleich zum Teilzeitunterricht geht.

Die Voten für Modifikationen – z. B. Verringerung der täglichen und der wöchentlichen Stundenzahl und Einpendeln bei mittleren Blocklängen, d.h. Blocklängen um vier Wochen – sind so deutlich, daß sie nicht ignoriert werden sollten. Sehr aufschlußreich sind auch die Stellungnahmen zu einem den Befragten vorgelegten Lernziele-Katalog und die Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit der dort aufgeführten Lernziele und dem Grad ihrer tatsächlichen Erreichung.

- (3) Die Lektüre der Auswertung der ISP-Befragung ist trotz der erwähnten Vorbehalte vor allem Lehrern und Bildungsplanern dringend zu empfehlen, da sie in ungewohntem Maße Rückmeldung auf ihr Tun und Lassen gibt und eine Fülle bedenkens- und beherzigenswerter Anregungen enthält.

Bernd Schwedrzik, Berlin

Wußten Sie schon?

Das Bundesinstitut hat in den letzten Jahren rund 60 Bände innerhalb der Reihe **Schriften zur Berufsbildungsforschung** herausgegeben. In dieser Reihe werden wichtige eigenständige Forschungsergebnisse von grundsätzlicher Bedeutung veröffentlicht.

Wußten Sie schon?

In der Reihe **Berichte zur beruflichen Bildung** publiziert das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung Ergebnisse seiner Forschungsarbeit. Hierzu zählen auch Sachstandsberichte, Zwischenberichte und vorläufige Ergebnisse mit Werkstattcharakter.

Wußten Sie schon?

Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung veröffentlicht in seiner Reihe **Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung** Datenmaterial aus dem Bereich der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung.

Wußten Sie schon?

Es gibt auch eine Reihe **Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung**. Hier werden die Arbeitsergebnisse der vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung veranstalteten Tagungen, Kongresse, Symposien, Workshops u. ä. wiedergegeben.

Wußten Sie schon?

Die Reihe **Dokumentationen und Informationen zum beruflichen Fernunterricht** enthält sowohl Forschungsergebnisse auf dem Gebiet des Fernunterrichtswesens als auch ausführliche Informationen über das Fernunterrichtsangebot.

Wußten Sie schon?

Neben der Zeitschrift **Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis** erscheinen als weiteres Periodikum – sechsmal jährlich und nun schon im achten Jahr – die **Literaturinformationen zur beruflichen Bildung**. Hier wird neue Literatur zur beruflichen Bildung kategorisiert und dokumentiert. Und in den **Bibliographien und Dokumentationen zur beruflichen Bildung** wird Schrifttum zu speziellen Problemen der beruflichen Bildung zusammengetragen und kommentiert.

Wußten Sie schon?

Wichtige Ergebnisse aus Modellversuchen und den Erfahrungen ihrer Übertragung in die breite Ausbildungspraxis erscheinen in der Reihe **Modellversuche zur beruflichen Bildung**.

Wußten Sie schon?

Die **Sonderveröffentlichungen** des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung unterrichten Sie über die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts, über das kaufmännische Weiterbildungsangebot, über das Bildungsangebot im Bereich Informatik, über die Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen in der CSSR, in Ungarn und der UdSSR und über vieles mehr.

Wollen Sie mehr wissen?

Wir informieren Sie gerne ausführlicher. Bitte schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an. Wir schicken Ihnen dann das kostenlose Verzeichnis aller verfügbaren Publikationen des Bundesinstituts.

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 Einführungsreferaten 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.