

EDV, Fertigungs- und Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisationen, Elektronik und Verwaltungs rationalisierung.

Bei der Zahl der Nennungen überwogen pädagogische Themen deutlich gegenüber nichtpädagogischen. Abgerundet wird diese Information, wenn man ein weiteres Ergebnis der Untersuchung hinzunimmt; in der Befragung wurde ein Katalog von 21 Themenbereichen vorgelegt, aus denen heraus das Weiterbildungsinteresse der Ausbilder benannt werden sollte. Für folgende Themen bekundeten mehr als 80 Prozent der Ausbilder Interesse [8]:

- neue Methoden der praktischen Unterweisung
- neue Methoden des betrieblichen Unterrichts
- neue Methoden der Lernerfolgskontrolle und Leistungsmes- sung in der betrieblichen Ausbildung
- Lern- und Entwicklungsstörungen von Jugendlichen, Ursachen und Möglichkeiten der Behebung
- Hilfen zur Auswahl und zum Einsatz von Ausbildungsunterlagen und Ausbildungsmitteln
- Zusatzinformationen über neu erlassene Ausbildungsordnungen bei Einführung in den Betrieb
- Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehr- plänen
- Hilfen zur Erstellung von Ausbildungsunterlagen und Ausbil- dungsmitteln
- fachliche Probleme bei der Vermittlung anderer Technologien in der Ausbildung von Auszubildenden
- Wirksame Lern- und Arbeitsgruppen in der Ausbildung von Auszubildenden.

Zusammenfassung

Die Analyse der Ausbilderzeitschriften hat gezeigt, daß ein viel- fältiges Angebot in quantitativer Hinsicht existiert. Allerdings deuten die geringen Auflagen der meisten Zeitschriften darauf hin, daß die Zielgruppe Ausbilder kaum erreicht wird.

Deutlich geworden ist ferner die Interessenabhängigkeit eines Großteils der Informationsorgane. Der Eindruck, daß diese Zeitschriften wesentlich der Darstellung der jeweiligen Verbandsposi- tion dienen sollen, drängt sich dadurch auf.

Ein Vergleich zwischen den Informationsinteressen der Ausbilder und den Themenangeboten der Zeitschriften läßt zudem Diskrepanzen erkennen. Die Ausbilderzeitschriften gehen offenbar vielfach nur unzureichend auf die Bedürfnisse ihrer Zielgruppe ein. Dies gilt weitgehend sowohl für die pädagogischen als auch für die nichtpädagogischen Themenbereiche, die von den Ausbil- dern angeführt wurden.

Resümierend muß daher ein Informationsdefizit in qualitativer Hinsicht analysiert werden.

Angesichts der großen Bedeutung der Ausbilder innerhalb der beruflichen Bildung ist dies ein gravierender Mangel. Notwendig wären Ausbilderzeitschriften, die

- sowohl die Interessen der Ausbilder befriedigen
- der Notwendigkeit einer qualifizierten Berufsausbildung ent- sprechend zur Weiterbildung der Ausbilder beitragen
- als auch Raum bietet zur Darstellung der unterschiedlichen Positionen der an der beruflichen Bildung beteiligten Gruppen.

Anmerkungen

[1] Vgl. zum Stand der Professionalisierung bei Ausbildern: Pätzold, G.: Der betriebliche Ausbilder im 'dualen System' der Berufsausbildung. Empirische Befunde und theoretische Reflexion. In: Deutsche Berufs- und Fachschule, 73 (1977), 4, S. 264-277.

Kutt, K.: Beruflicher Werdegang von Ausbildern und Ausbildungsleitern — Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Berufsbil- dung in Wissenschaft und Praxis, 7 (1978), 5, S. 15-20.

[2] Vgl. dazu: Berufsbildungsgesetz § 20.

[3] Vgl. dazu: Ausbildungseignungsverordnungen.

[4] Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft berichtet, daß seit 1972 210 000 Ausbilder die vorgeschriebene Eignung erworben haben. Vgl. dazu: informationen bildung wissenschaft (1980), 3, S. 36.

[5] Vgl. dazu: Kutt, K. u. a.: Weiterbildung der Ausbilder — Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 7 (1978), 4, S. 25-29. Tilch, H.: Modellehrgänge 'Ausbil- derförderungszentrum (AFZ)'. Teilnehmer, Lernorganisation und Methodik, Berlin 1978.

[6] Kutt, K. u. a.: Weiterbildung der Ausbilder. In: ders.: Ausbilder im Betrieb. Empirische Befunde zur Situation und Qualifikation des Aus- bildungspersonals, Berlin 1980, S. 121-136.

[7] ebda S. 131.

[8] ebda S. 132.

Heinrich Althoff

Ausbildungsberatung und -überwachung im Spiegel der Berufsbildungsstatistik

Das Berufsbildungsgesetz übertrug den Kammern die Beratung und Überwachung in der Berufsausbildung. Diese Aufgaben wer- den in den Bereichen Industrie, Handel und Handwerk maß- gebend durch hauptamtliche Ausbildungsberater wahrgenom- men. Aufgrund der statistischen Angaben zur Ausbildungsbera- tung wird u. a. der Frage einer Realisierung von Vorstellungen des Deutschen Bildungsrates und des Bundesausschusses für Berufsbildung hinsichtlich einer angemessenen Zahl von Aus- bildungsberatern nachgegangen.

In den vergangenen Jahren richteten sich wesentliche Anstrengungen auf die Versorgung der geburtenstarken Jahrgänge mit Ausbildungsplätzen. In den kommenden Jahren werden jedoch die quantitativen Versorgungsaspekte hinter der Steigerung der Ausbildungsqualität zurücktreten [1]. — Die Qualität der Aus- bildungsstätten wird schon deshalb zunehmen, weil durch die abnehmende Zahl der Auszubildenden 'Grenzbetriebe' aus- scheiden. Die Auslese, die sich in der jüngsten Vergangenheit an

den Schulabgängern vollzog, wird sich umkehren und an den Ausbildungsstätten vollziehen. Der zum Teil regellosen und durch- aus nicht immer wünschenswerten Selektion steht die gezielte Steigerung der Ausbildungsqualität gegenüber, die seitens der Kammern, vor allem durch die Ausbildungsberatung und -über- wachung, gefördert werden kann.

Durch das Berufsbildungsgesetz von 1969 bekamen die Kam- mern ein wirkungsvolles Instrumentarium in die Hand, die Qualität der Ausbildung zu beeinflussen. War die Beratung der Kammerangehörigen und damit auch der Ausbildungsbetriebe seit eh eine wesentliche Aufgabe der Selbstverwaltungseinrich- tungen, so wurde ihnen der zweite Aufgabenstrang, die Über- wachung, erst durch das Berufsbildungsgesetz als klar umrisse- ner Auftrag (§ 45 Abs. 1 BBiG) zugewiesen.

Die erste Aufgabe, die Ausbildungsberatung, ist noch direkt aus dem Grundsatz der Gewerbeförderung (z. B. § 1 IHKG) herzu- leiten und steht daher in unmittelbarem Zusammenhang mit der

gleichfalls von den Kammern durchzuführenden Betriebsberatung. Die Überwachungsaufgabe ist demgegenüber eher mit der Gewerbeaufsicht zu vergleichen, hinter der ebenfalls ein höherrangiges öffentliches Interesse steht [2]. Der Überwachungsauftrag hat damit in kaum zu überschätzender Weise zur Aufwertung der Kammerposition gegenüber den Ausbildungsbetrieben geführt.

Neben der Möglichkeit, Verträge gar nicht erst in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse (Rolle) einzutragen, kann mit einer Vielzahl von Maßnahmen auf die Ausbilder, Ausbildenden und Lehrlinge eingewirkt werden. Diese reichen von der Auflage, bestimmte Mißstände zu beheben, bis hin zum Antrag auf Entzug der Ausbildungsberechtigung. Der Entzug selber kann allerdings nur von staatlichen Stellen (in der Regel Landratsämter) vorgenommen werden [3].

Daß es zwischen der Beratung der Betriebe in-Berufsbildungsfragen und den Überwachungsaufgaben im engeren Sinne zu erheblichen Unverträglichkeiten kommen kann, da gegebenenfalls die Kammern gegen ihre eigenen Mitglieder vorgehen müssen [4], ist offenkundig und auch empirisch belegt [5]. Derartige Spannungen treten vor allem in unvereinbaren Rollenerwartungen an die Ausbildungsberater zutage oder führen zu Zweifeln an der Objektivität der Ausbildungsberatung überhaupt [6]. – Es hat daher immer starke Tendenzen gegeben, die Überwachung wieder aus den Kammern auszugliedern. Die Grundsätze für die Neuordnung der beruflichen Bildung (Markierungspunkte) [7] oder auch der Referentenentwurf einer Neufassung des Berufsbildungsgesetzes [8] stellten die Berufsausbildung unter staatliche Aufsicht.

Das vom Bundesverfassungsgericht aufgehobene Ausbildungsplatzförderungsgesetz vom 7.09.1976 hat den Beratungs- und Überwachungsauftrag direkt nicht beeinflußt. Es wurden jedoch wesentliche Daten der Ausbildungsberater sowie der Beratungsaktivitäten zu Merkmalen der amtlichen Statistik (§ 10 APIFG). – Die Bereiche Industrie, Handel und Handwerk lieferten erstmals 1977 Daten über ihre Beratungstätigkeit, die im Folgejahr durch Daten zur beruflichen Vorbildung und zum Alter der Ausbildungsberater ergänzt wurden [9]. Seit 1978 gibt es auch aus den übrigen Bereichen Angaben zur Anzahl und Funktion der Ausbildungsberater [10]; es fehlen dort jedoch weitgehend Daten zur Beratungstätigkeit selber. – Überhaupt nicht erfaßt wurden

die von den zuständigen Stellen des Bundes und der Länder zu liefernden Angaben über die Untersagung der Ausbildungstätigkeit und die verhängten Bußgeldbescheide (§ 10 Abs. 1 und 2 APIFG).

Hauptamtliche Ausbildungsberater

Die Zahl der hauptamtlichen Ausbildungsberater – und nur diese sind Ausgangspunkt für die folgenden Überlegungen – ist mit 335 im IHK-Bereich und 135 im HWK-Bereich verhältnismäßig gering. Sowohl der Bundesausschuß für Berufsbildung als auch der Deutsche Bildungsrat haben Vorstellungen über eine angemessene Zahl von Ausbildungsberatern entwickelt, die höher liegen. Letzterer ging von der Richtgröße ein Ausbildungsberater pro 300 Ausbildungsverhältnisse aus [11]. Danach wären 1979 etwa 5000 Ausbildungsberater erforderlich gewesen, real sind es 1081, die sich zudem sehr ungleichmäßig über die einzelnen Ausbildungsbereiche verteilen. Die Landwirtschaft hat beispielsweise mehr hauptamtliche Ausbildungsberater (358) als der Bereich Industrie und Handel (335) und der öffentliche Dienst (114) beinahe ebenso viele wie das gesamte Handwerk (135).

Der Bundesausschuß nahm als Bezugspunkt nicht die Auszubildenden, sondern die Ausbildungsstätten. Die Anzahl der Berater sollte so bemessen werden, „daß jede Ausbildungsstätte mindestens einmal im Jahr aufgesucht und überprüft werden kann“ [12]. Wird dieser Maßstab zugrunde gelegt, so wären 1979 bei insgesamt etwa 500 000 Ausbildungsstätten etwa 1800 Ausbildungsberater erforderlich gewesen, wenn von rund 270 Betriebsbesuchen pro Jahr und Ausbilder ausgegangen wird, wie es in den Bereichen Industrie, Handel und Handwerk der Fall ist (vgl. Übersicht 1). Da es real nur 1081 hauptberufliche Berater sind, kann jede Ausbildungsstätte von ihnen nur im Turnus von etwa einem Jahr und acht Monaten besucht werden. Diese Größenordnung stimmt in etwa mit dem IHK-Bereich überein, in dem die Ausbildungsstätten im Durchschnitt alle anderthalb Jahre besucht werden können. Auch bei Berücksichtigung der neben- und ehrenamtlichen Ausbildungsberater ändert sich diese Größe nur sehr geringfügig [13].

Wesentlich ungünstiger sehen die Verhältnisse im Handwerk aus. Hier ist nur ein durchschnittlicher Besuchsrhythmus von sechs-einhalb Jahren durch hauptamtliche Ausbildungsberater möglich.

Übersicht 1: Hauptamtliche Ausbildungsberater und Zahl ihrer Betriebsbesuche im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsstätten und Auszubildenden in den Bereichen von Industrie, Handel und Handwerk – 1979

	Ausbildungsberater		Besuchsrhythmus in Jahren *)		Auszubildende pro Ausbildungsberater		Ausbildungsstätten pro Ausbildungsberater		Betriebsbesuche pro Ausbildungsberater	
	IHK	HWK	IHK	HWK	IHK	HWK	IHK	HWK	IHK	HWK
Schleswig-Holstein	5	5	3,8	11,9	5418	6109	1144	1855	300	156
Hamburg	14	4	1,1	6,9	1698	3460	271	1084	242	157
Niedersachsen	45	17	2,4	7,6	1708	5166	381	1643	157	216
Bremen	8	3	1,4	3,3	1356	2483	210	694	156	210
Nordrhein-Westfalen	97	35	1,2	6,6	2161	4940	413	1725	350	263
Hessen	34	13	1,6	5,0	1866	4156	356	1397	229	282
Rheinland-Pfalz	24	16	0,9	3,1	1849	2873	466	1017	539	329
Baden-Württemberg	58	14	1,7	8,8	2124	6463	417	2529	248	288
Bayern	37	23	3,5	12,1	3758	6432	747	2180	213	181
Saarland	5	2	0,9	1,9	3024	6681	652	2146	699	1148
Berlin (West)	8	3	0,6	2,2	1876	3968	280	1261	492	562
Bundesgebiet	355	135	1,5	6,4	2234	5009	445	1719	291	267

*) Der Besuchsrhythmus errechnet sich aus der Anzahl der Ausbildungsstätten dividiert durch die Anzahl der Betriebsbesuche der hauptamtlichen Ausbildungsberater pro Jahr. – Bundesgebiet und NRW wurden hochgerechnet.

Quelle: StaBA, Berufliche Aus- und Fortbildung 1979; Fachserie 11, Bildung und Kultur; Reihe 3, Berufliche Bildung, S. 12, 18, 160 ff – Eigene Berechnungen.

Bezieht man die besonders hohe Zahl von etwa 6100 ehrenamtlichen Beratern der Handwerksinnungen (Lehrwarte) ein [14], deren Besuchstätigkeit nicht ausgewiesen wird, und rechnet mit etwa 14 Besuchen pro ehrenamtlichen Berater und Jahr, wie es im IHK-Bereich bei ehrenamtlichen Beratern der Fall ist [15], dann ergibt sich ein Besuchsrhythmus der einzelnen Ausbildungsstätten von etwa zwei Jahren. — Nach diesen Überschlagsrechnungen haben sich weder die hohen Ansprüche des Deutschen Bildungsrates einlösen lassen noch die wesentlich geringeren des Bundesausschusses für Berufsbildung.

Übersicht 1 verdeutlicht auch die erheblichen Schwankungen des Besuchsrhythmus (Spalte 2), der Auszubildenden pro Ausbildungsberater (Spalte 3), der Ausbildungsstätten pro Ausbildungsberater (Spalte 4) sowie der Betriebsbesuche pro Ausbildungsberater (Spalte 5) zwischen den einzelnen Bundesländern. Diese Schwankungen sind noch größer zwischen den einzelnen Kammern, wo im Extremfall auf einen Ausbildungsberater bis zu 1000 Betriebsbesuche pro Jahr entfielen (Durchschnitt IHK: 291, HWK: 267). Das entgegengesetzte Bild bieten die Ausbildungsberater des öffentlichen Dienstes. Dort haben 114 hauptamtliche Ausbildungsberater 4388 Ausbildungsstätten besucht, ein Berater im Schnitt also 38 Ausbildungsstätten [16].

Ungünstige Relationen zwischen der Zahl der Ausbildungsberater und der Zahl der Auszubildenden bzw. der Ausbildungsstätten ergeben sich im IHK-Bereich insbesondere für die Länder Schleswig-Holstein, Bayern und das Saarland; im HWK-Bereich sind es die Länder Schleswig-Holstein, Bayern und Baden-Württemberg. Ein direkter Vergleich zwischen den Bereichen ist vor allem wegen der außerordentlich großen Zahl der auf Innungsebene tätigen Lehrwarte nicht möglich, weil deren Besuche in der amtlichen Statistik bisher nicht ausgewiesen werden. Zu berücksichtigen ist beim Vergleichen auch, daß der Besuch der Ausbildungsstätten zwar das wohl wichtigste, aber eben nur ein Arbeitsgebiet des Ausbildungsberaters ist. Kontakte zur Arbeitsverwaltung, zu den Gewerbeaufsichtsämtern, regelmäßige Sprechstunden sowie Informationsveranstaltungen für Ausbildende, Lehrlinge und Ausbilder sind weitere Arbeitsgebiete [17].

Berufliche Vorbildung

Die hauptamtlichen Ausbildungsberater setzen sich im Bereich des Handwerks weitgehend vollständig (86,2%) und im Bereich

Übersicht 2: Berufliche Vorbildung*) und Geschlecht der Ausbildungsberater in den Bereichen Industrie, Handel und Handwerk (in Prozent) — 1979

Berufliche Abschlüsse	Industrie/Handel			Handwerk		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Berufsausbildung	36,4	50,0	37,6	7,0	16,7	7,4
Meister	17,7	—	16,1	63,6	66,7	63,7
Techniker	10,2	—	9,3	1,6	—	1,5
sonstige Fachschulen	9,8	13,3	10,1	6,2	—	5,9
Fachhochschulen	16,1	13,3	15,8	7,0	16,7	7,4
Hochschulen	3,0	3,3	3,0	7,0	—	6,7
sonstige berufliche Vorbildung	6,9	20,0	8,1	7,8	—	7,4
absolut			100	100	100	100
			305	30	335	129
						6
						135

*) Höchster Abschluß

Quelle: StABA, Berufliche Aus- und Fortbildung 1979; Fachserie 11, Bildung und Kultur; Reihe 3, Berufliche Bildung, S. 163 — Eigene Berechnungen.

von Industrie und Handel überwiegend (54,3%) aus Personen zusammen, deren berufliche Bildung über dem Niveau einer abgeschlossenen Berufsausbildung liegt (vgl. Übersicht 2). Das rasch steigende Abschlußniveau läßt sich direkt aus der Altersstruktur der Berater erschließen, und zwar vollzieht sich in beiden Bereichen eine bemerkenswerte Umschichtung zugunsten von Fachhoch- und Hochschulabsolventen. Ihr Anteil beträgt bei den unter Dreißigjährigen näherungsweise bereits 60 Prozent, insgesamt aber nur knapp 20 Prozent. — Desgleichen nimmt der Anteil der weiblichen Berater zu. Beträgt ihr Anteil bei den unter Dreißigjährigen gut 20 Prozent, so sind es insgesamt nur 8 Prozent.

Schlußbemerkung

Nach den Ergebnissen nicht veröffentlichter Unterlagen waren im Jahre 1970, also unmittelbar nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes, im IHK-Bereich 182 und im HWK-Bereich 39 hauptamtliche Ausbildungsberater tätig. Bis 1979 ist daher eine annähernde Verdoppelung bzw. Verdreifachung der Zahl der Ausbildungsberater eingetreten, die, schließt man die neben- und ehrenamtlichen Berater ein, jede Ausbildungsstätte im Durchschnitt etwa alle anderthalb bis zwei Jahre besuchen dürfen. — Trotz der relativ hohen Zahl von Ausbildungsberatern im öffentlichen Dienst wird auch hier jede Ausbildungsstätte nur im Turnus von etwa anderthalb Jahren besucht.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Bestrebungen, Ausbildungsberatung und -überwachung voneinander zu trennen und berücksichtigt, daß es in der betrieblichen Berufsbildung durchaus Elemente staatlicher Überwachung gibt — es handelt sich um die Gewerbeaufsichtsämter, die u. a. die Einhaltung der Jugendarbeitsschutzvorschriften überwachen sowie um die Kreisverwaltungsbehörden, die in der Regel die Ordnungswidrigkeiten (§ 99 BBiG) zu verfolgen haben; beide wurden häufig wegen ihrer mangelnden Funktionsfähigkeit kritisiert [18] — dann erscheint die Übertragung der Überwachung auf staatliche Stellen nicht unbedingt als eine Lösung, die wesentlich bessere Ergebnisse zeitigen muß.

Adäquate Lösungsansätze zur Anbindung der Überwachungsaufgabe, die den Ausbildungsberatern einerseits den Zugriff auf das bei den Kammern vorhandene Datenmaterial über Auszubildende, Ausbilder und Ausbildungsstätten ermöglicht und andererseits den Ausbildungsberatern einen von den Kammerbetrieben unabhängigen Status sichern, sind wohl eher in den Kammern selbst zu suchen. Der Regierungsentwurf zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes vom 10.04.1975 bietet hier sinnvolle Ansatzpunkte. Er ordnet den paritätisch aus Arbeitnehmern, Lehrern und Arbeitgebern zusammengesetzten Berufsbildungsausschüssen wesentliche Kompetenzen zu, die vor allem die Bestellung der Ausbildungsberater und die Berichterstattung gegenüber dem Ausschuß betreffen [19]. Eine solche Konstruktion wäre ein konsequenter Schritt, Aufgaben, die Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gleichermaßen betreffen, auch verstärkt unter deren gemeinsame Verantwortung zu stellen.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Schmude, J.: Gestiegener Bildungswille — Umfassende Bildung und Ausbildung Gewähr für die Zukunft. In: *informationen bildungswissenschaft*, 11/80, vom 20.11.1980, S. 1.
- [2] Vgl. Herkert, J.: Die Aufgaben des Ausbildungsberaters aus der Sicht des Berufsbildungsgesetzes. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*, Heft 11, 1972, S. 327.
- [3] Die einzelnen Aufgaben des Ausbildungsberaters werden detaillierter dargestellt bei: Brüggemann, W.: Aufgaben des Ausbildungsberaters. In: *Beruf und Bildung*, Heft 6, 1977, S. 5. Herkert, J.: Die Aufgaben des Ausbildungsberaters aus der Sicht des Berufsbildungsgesetzes, a.a.O. Raddatz, R.: Der Ausbildungsberater — Gesprächspartner des Ausbildungsbetriebes. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*, Heft 7, 1978, S. 206. DGB-Arbeitsgruppe ‚Ausbildungsberater‘: Funktionsbild für Ausbildungsberater (Berater in der beruflichen Bildung). In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, Heft 5, 1976, S. 124.
- [4] Vgl. Herkert, J.: Berufsbildungsgesetz — Kommentar mit Nebenbestimmungen, Regensburg 1970, Erläuterungen zu § 45, RdNr. 24; Herkert, J.: Die Aufgaben des Ausbildungsberaters aus der Sicht des Berufsbildungsgesetzes; a.a.O., S. 329.

- [5] Vgl. Dabrowski, G.: Der Ausbildungsberater — Berater oder Beanntester, Köln 1979, S. 86 ff. Albers-Wodsak, G.: Der Ausbildungsberater im Handwerk, Köln 1975, S. 192; erschienen in der Schriftenreihe: Berufsbildung im Handwerk, Reihe A, Heft 36, Hrsg.: Martin Schmied.
- [6] Vgl. Dobrowski, G.: Der Ausbildungsberater — Berater oder Beanntester, a.a.O., S. 79 f. Albers-Wodsak, G.: Der Ausbildungsberater im Handwerk, a.a.O., S. 193.
- [7] Vgl.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung (Markierungspunkte), Beschuß des Bundeskabinetts vom 15.11.1973, S. 20 f, Punkt 8.
- [8] Vgl.: XIX. Referentenentwurf einer Neufassung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom 20.02.1974, §§ 4 Abs. 1, 31 Abs. 1; veröffentlicht in: Hrsg.: Pulte, P.; Vorbrücken, K.-H.: Berufliche Bildung — 39 Modelle, Meinungen und Entwürfe zu einem Reformvorhaben, Opladen 1974.
- [9] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 — Bildung und Kultur, Reihe 3 — Berufliche Bildung 1977, S. 114 f. und 1978, S. 153 ff.
- [10] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1978, S. 155.
- [11] Vgl.: Deutscher Bildungsrat — Empfehlungen der Bildungskommission: „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“; Empfehlung vom 30./31.01.1969, S. 30.
- [12] Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater; Beschuß des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 24.08.1973, Punkt V — Zahl der Ausbildungsberater; veröffentlicht in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 4, 1973, S. 32.
- [13] Statt eines durchschnittlichen Rhythmus von 1,53 Jahren, ergibt sich einer von 1,46 Jahren.
- [14] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1979, S. 161.
- [15] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1979, S. 160; 16 Berater führten 216 Betriebsbesuche durch, damit entfallen auf einen ehrenamtlichen Berater 14 Betriebsbesuche.
- [16] Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1979, S. 162.
- [17] Vgl.: Beschuß des Bundesausschusses vom 24.8.1973: Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater, Punkt III, a.a.O., S. 32.
- [18] Vgl. o.V.: Situation des Jugendarbeitsschutzes in der BRD. In: DGB Informationsdienst vom 21.09.1972 (ID 6/72). Hrsg.: Bundespressestelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes; Albers-Wodsak, G.: Der Ausbildungsberater im Handwerk, a.a.O., S. 199 ff.
- Alex, L.; Heuser, H.; Reinhardt, H.: Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis — Eine Repräsentativbefragung von Auszubildenden. Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. In: Schriftenreihe Berufliche Bildung, 1, S. 114 und 119 ff.
- [19] Vgl.: Regierungsentwurf für eine Neufassung des Berufsbildungsgesetzes vom 10.04.1975, § 113 Abs. 5 und 6.

Christel Alt / Helga Ostendorf / Richard Schmidt- von Bardeleben

Die Modellversuche zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen im Lichte praktischer Erfahrung von Ausbildern

Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) hat die am Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen *) beteiligten Ausbilder Anfang November 1980 zu einem eintägigen Erfahrungsaustausch nach Berlin eingeladen. Von 39 eingeladenen Durchführungsträgern/Betrieben sind 30 der Einladung gefolgt und haben insgesamt 61 Experten, die in ihrer täglichen Arbeit mit der Berufsausbildung von Mädchen in gewerblich/technischen Berufen mehr oder weniger intensiv befaßt sind, entsandt. Ihre Erfahrungen basieren auf einem Großteil der rund 1000 Mädchen umfassenden Modellversuchspopulation aus den an 20 Standorten über das ganze Bundesgebiet und Berlin (West) verstreuten Modellversuchen.

Jeder Modellversuch wird von einem eigenen Begleit-Team wissenschaftlich begleitet. Aufgabe des Bundesinstitutes ist es u. a., die Modellversuche zu koordinieren und versuchsübergreifend zu evaluieren:

Mit dem Erfahrungsaustausch verfolgte das Bundesinstitut zwei Ziele. Zum einen sollte dem Ausbildungspersonal Gelegenheit gegeben werden, mit Kollegen aus anderen Modellversuchen ein fachliches Gespräch zu führen. Zum anderen diente die Veranstaltung der Rückkopplung von Thesen und ersten Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitungen sowie des Projekt-Teams im BIBB mit der Ausbildungspraxis. Durch dieses Verfahren konnte auf beiden Seiten der individuelle und zwangsläufig eingeschränkte Erfahrungshorizont überschritten, die individuelle Erfahrung relativiert und verallgemeinert werden. Ein solches Vorgehen erscheint uns als ein geeigneter Ansatzpunkt, um die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis zu verbessern; eine Zusammenarbeit die unumgänglich ist, wenn innovative Maßnahmen aufgrund bildungspolitischer Setzungen zur Verbesserung der Berufsausbildung durchzuführen, zu erproben und zu bewerten sind.

Erfahrungen mit der Ausbildung von Mädchen im Vergleich zur Ausbildung von Jungen in den Modellversuchen

In den Modellversuchen werden in der Regel Mädchen und Jungen gemeinsam ausgebildet. Es liegt daher nahe, das Leistungs- und Verhaltensbild der Mädchen mit dem der Jungen ihrer Ausbildungsgruppe zu vergleichen. Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings nur unter starken Vorbehalten vorgenommen werden, da die Erfahrungen in den Betrieben für solche Vergleiche noch zu gering sind und erfahrungsgemäß auch zwischen verschiedenen Gruppen und Jahrgängen mit männlichen Auszubildenden Unterschiede bestehen. Zudem haben sich die in den Modellversuchen befindlichen Mädchen meist erst aufgrund dessen, daß sie in traditionellen Frauenberufen nicht den gewünschten Ausbildungsplatz bekommen haben, für eine Ausbildung in einem gewerblich/technischen Beruf entschieden. Sie können somit nur eingeschränkt als repräsentativ für den späteren — angestrebten — Normalfall angesehen werden.

Der Tagung vorgeschaftert war eine Fragebogenaktion zu den Lern-, Leistungs- und Verhaltensunterschieden zwischen den Jungen und Mädchen in den jeweiligen Ausbildungsbetrieben. Die Fragen waren relativ allgemein gehalten; die Umfrage sollte lediglich die Tagung vorbereiten und als Diskussionsgrundlage

*) Eine Übersicht über die Modellversuche findet sich in: Alt, Ch.; Arndt, H.; Ostendorf, H., u. Schmidt- v. Bardeleben, R.: Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Bericht über Zielsetzung und Stand der Modellversuche. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 6, Berlin 1980.