

**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**

**1** Februar 81

## Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

(Bibliographische Abkürzung BWP)

– vormals Zeitschrift für Berufsbildungs-  
forschung –  
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 Mietzner (Redaktionsassistentin)  
Telefon (0 30) 86 83 3 41 oder 2 23  
Beratendes Redaktionsgremium:  
Dagmar Lennartz, Gisela Pravda,  
Edgar Sauter

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 Bestäti-  
gung der Redaktion als angenommen; unverlangt ein-  
gesandte Rezensionsexemplare können nicht zurück-  
geschickt 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.–,  
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzelpreis  
berechnet;  
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 Straße 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 - 45 15

## Inhalt

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Berufsbildung durch Planung und Forschung (Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBiFG)	1
<i>Christoph Ehmann</i> Fernunterricht – Wege zur Integration von Bildung und beruflicher Praxis	6
<i>Klaus Heimann / Peter Kordes</i> Ausbilder brauchen mehr und bessere Informationen	9
<i>Heinrich Althoff</i> Ausbildungsberatung und -überwachung im Spiegel der Berufsbildungsstatistik	12
<i>Christel Alt / Helga Ostendorf / Richard Schmidt-von Bardeleben</i> Die Modellversuche zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungs- berufe für Mädchen im Lichte praktischer Erfahrung von Ausbildern	15
<i>Hermann Benner</i> Zur Frage der verfassungsrechtlichen Grundlage des dualen Systems der Berufsausbildung	20
<i>Felix Rauner</i> Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG '80 – ein Versuch, die Kluft zwischen Wissenschaft und Praxis der beruflichen Bildung zu verringern	22
<i>Hedwig Ortmann</i> „Berufliche Bildung von Frauen – Lebenschancen oder Berufskarrieren“ (Hochschultage „Berufliche Bildung '80“)	23
<i>Peter Collingro / Dorothea Grieger</i> Hochschultage in Bremen – Tagungsschwerpunkt „Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag“	24
AUS DER ARBEIT DES BIBB	
<i>Gisela Westhoff</i> Erste Ergebnisse aus der Erhebung bei Absolventen der Berufsvorbereitung 1980 (Forschungsprojekt 1.037)	27
MODELLVERSUCHE	29
KURZMELDUNGEN	31

## Anschriften und Autoren dieses Heftes

Christel Alt; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Lernorganisation in der beruflichen Bildung“ der  
Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Heinrich Althoff; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Berufs-  
bildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Dr. Hermann Benner; Leiter der Abteilung „Ausbildungsordnungsforschung I“ der Hauptabtei-  
lung „Ausbildungsordnungsforschung“ des BIBB

Peter Collingro; Akademischer Rat und Lektor am Institut für Berufsbildung und Weiter-  
bildungsforschung an der TU Berlin (Ernst-Reuter-Platz 7, 1000 Berlin 10)

Dr. Christoph Ehmann; Leiter der Abteilung „Fernunterricht“ der Hauptabteilung „Medien-  
forschung“ des BIBB

Dorothea Grieger; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Sozioökonomische Grundlagen der  
Berufsbildung“ in der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Dr. Klaus Heimann; Mitarbeiter im Referat „Berufliche Bildung im Bildungssystem“ des  
Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (Heinemannstraße 2, 5300 Bonn 12)

Peter Kordes; Hammer Straße 175, 4400 Münster (Student an der Universität Münster, Fächer-  
kombination: Politikwissenschaft/Soziologie/Publizistik)

Konrad Kutt; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung „Curri-  
culumforschung“ des BIBB

Prof. Dr. Hedwig Ortmann; Ordentliche Professorin im Lehramt Sekundarstufe 2 mit beruflicher  
Fachrichtung im Fachbereich 1 der Universität Bremen (Bibliothekstraße, 2800 Bremen)

Helga Ostendorf; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Betreuung und wissenschaftliche Begleitung  
von Modellversuchen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Prof. Dr. Felix Rauner; Ordentlicher Professor an der Universität Bremen, vertritt den Aufgaben-  
bereich „Theorie und Praxis des berufsbildenden Unterrichts“ (Bibliothekstraße, 2800 Bremen)

Reinhard Selka; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung „Cur-  
riculumforschung“ des BIBB

Richard Schmidt-von Bardeleben; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Betreuung und wissenschaftliche  
Begleitung von Modellversuchen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Gisela Westhoff; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Berufsbildungsplanung“ der Hauptabtei-  
lung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB



Am 10. Dezember 1980 hat das Bundesverfassungsgericht das Ausbildungsplatzförderungsgesetz für nichtig erklärt. Damit entfiel die gesetzliche Grundlage für die Berufsbildungsplanung, die Berufsbildungsstatistik, die Finanzierung der beruflichen Bildung und für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Das Institut arbeitet seither nach den weitergeltenden Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) als Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB).

Entsprechend seiner Ankündigung nach dem Karlsruher Urteil hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Berufsbildung durch Planung und Forschung (Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBiFG) vorgelegt, der am 21. Januar 1978 von der Bundesregierung verabschiedet und den gesetzgebenden Körperschaften zugeleitet wurde. Der Entwurf lehnt sich in wesentlichen Teilen an das Ausbildungsplatzförderungsgesetz an, enthält aber nicht dessen Finanzierungsinstrumentarium.

Berufsbildungsplanung, Statistik und die Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung und seines Hauptausschusses sind die wesentlichen Bestandteile dieses Gesetzes.

Insbesondere die in den letzten Jahren so erfolgreiche Zusammenarbeit der Gewerkschaften und der Arbeitgeber, des Bundes und der Länder im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung soll durch dieses Gesetz wieder auf eine solide Grundlage gestellt werden. Der Hauptausschuß als Beratungsgremium der Bundesregierung in Fragen der Berufsbildungspolitik wird durch den neuen Gesetzesentwurf aufgewertet. Ihm sollen nun auch ausdrücklich die Kompetenzen des früheren Bundesausschusses für Berufsbildung (Richtlinien, Empfehlungen, Durchführung der beruflichen Bildung) übertragen werden.

Das Ziel ist die Sicherstellung einer qualitativ und quantitativ einwandfreien Berufsausbildung möglichst aller Jugendlichen. Die Kosten hierfür sollten all jene tragen, die auch in Zukunft, wenn die Schulabgängerzahlen rapide abnehmen werden, gut ausgebildete Arbeitnehmer brauchen. Die Frage nach einer auf eine gleichmäßige Kostenverteilung gerichteten gesamt- und einzelwirtschaftlich vertretbaren Form der Finanzierung bleibt in der öffentlichen Diskussion, denn die Notwendigkeit, den erreichten Qualitätsstandard nicht nur zu erhalten, sondern weiter auszubauen, stellt diese Frage immer wieder neu. Eine qualitativ gute Berufsausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung der Ausbilder, geeignete Ausbildungsmittel, die Ausbildung lernschwächerer und ausländischer Jugendlicher, der Ausbau und die Ausstattung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten kosten ihren Preis. Unter schwieriger werdenden gesamtwirtschaftlichen Bedingungen und einem härter werdenden Wettbewerb wird sich in vielen Betrieben vermehrt die Frage stellen, ob und in welcher Weise Berufsausbildung in Zukunft ohne Wettbewerbsverzerrungen finanziert werden kann.

Die Diskussion über eine wirtschaftliche, zweckmäßige und gerechte Form der Finanzierung der beruflichen Bildung sollte ohne Polemik, orientiert an den sachlichen Erfordernissen der betrieblichen Ausbildung, geführt werden.

Hermann Schmidt

## Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Berufsbildung durch Planung und Forschung (Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBiFG)

### Begründung

#### Allgemeines

Das Ausbildungsplatzförderungsgesetz (APIFG) vom 7.09.1976 (BGBl. I S. 2658) ist durch Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.12.1980 – Az. 2 BvF 3/77 – für nichtig erklärt worden, weil es in § 3 Abs. 6 und Abs. 8 zustimmungsbedürftige Regelungen des Verwaltungsverfahrens im Sinne des Art. 84 Abs. 1 GG enthielt.

Das Gesetz war im Mai 1976 von den Fraktionen der SPD und FDP eingebracht worden, nachdem der Bundesrat dem von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines neuen Berufsbildungsgesetzes (Drs. 7/3714) nicht zugestimmt hatte. Mit dem Ziel, ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen zu sichern, übernahm das Ausbildungsplatzförderungsgesetz aus dem Regierungsentwurf die Regelungen über die Finanzierung der Berufsausbildung, die Planung und Statistik und das Bundesinstitut für Berufsbildung.

Die Ausbildungssituation konnte seitdem ständig verbessert werden. In den Jahren von 1975 bis 1980 stieg das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen insgesamt von 481 000 auf rd. 697 000 Plätze. Trotz stark angestiegener Nachfrage konnte die Zahl der unversorgten Jugendlichen Jahr für Jahr gesenkt werden. Im September 1980, also bei Beginn des neuen Ausbildungsjahres 1980/81, standen noch rd. 45 500 freie Plätze den noch unversorgten rd. 17 500 Bewerbern gegenüber.

Maßgebend für die günstige Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots war das Gesamtinstrumentarium des Gesetzes. Die Finanzierungsregelung sollte bewußt nur subsidiär eingesetzt werden.

Zur Verbesserung des Angebots und zu dem großen Einsatz aller ausbildenden Betriebe und Einrichtungen haben in hohem Maße

die Zusammenarbeit aller Verantwortlichen – Bund, Länder, Arbeitgeber und Gewerkschaften – im Bundesinstitut für Berufsbildung und der Berufsbildungsbericht beigetragen. Entwicklung und Struktur in der beruflichen Bildung werden in dem jährlich vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erstatteten Berufsbildungsbericht dokumentiert, der eine Bilanz über Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im laufenden Ausbildungsjahr und eine Vorausschau auf das Angebot und die Nachfrage des kommenden Jahres sowie Vorschläge für die Verbesserung des Angebots und die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung enthält.

Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Länder wirken über die Beauftragung im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung aktiv an der Ausarbeitung des Berichts mit. Die für die berufliche Bildung Verantwortlichen wurden durch das Ausbildungsplatzförderungsgesetz erstmals gesetzlich verpflichtet, zu Beginn jeden Jahres die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt umfassend einzuschätzen und zu beschreiben. Auf diese Weise wurde ein gemeinsamer Handlungsrahmen dafür geschaffen, alle Verantwortlichen an der Sicherung des Ausbildungsplatzangebots zu beteiligen und eine rechtzeitige öffentliche Diskussion über die Ausbildungsplatzsicherung in Gang zu setzen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat darüber hinaus mit seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten, aber auch durch die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten und die Betreuung von Modellversuchen wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung unter qualitativen Aspekten gegeben.

Die Berufsbildungsberichterstattung mit der Berufsbildungsstatistik und das Bundesinstitut für Berufsbildung mit der dort verankerten Zusammenarbeit aller Verantwortlichen haben sich als unverzichtbare Instrumente zur Sicherung des Ausbildungsplatz-

angebots und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Bildung erwiesen. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen diese Regelungen deshalb wieder hergestellt werden. Er entspricht — abgesehen von rechtstechnisch erforderlichen Korrekturen — bis auf die weggefallenen Paragraphen 1 bis 4 APIFG im wesentlichen dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz. Dabei wurden die statistischen Vorschriften den inzwischen vorliegenden Erfahrungen angepaßt und zum Teil gestrafft.

Die Finanzierungsregelung des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes ist vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 10. Dezember 1980 materiellrechtlich als verfassungsrechtlich zulässige und nicht zustimmungsbedürftige Sonderabgabe bewertet worden.

Dieser Teil des Gesetzes wird gegenwärtig nicht wieder eingebracht. Die tatsächlichen Verhältnisse des Ausbildungsplatzangebots haben sich seit 1976 wesentlich geändert und verbessert. Die Erfordernisse und Möglichkeiten einer finanziellen Förderung der Berufsausbildung in der Zukunft sollen zunächst mit den an der Berufsausbildung Beteiligten erörtert und geprüft werden, bevor über eventuelle Maßnahmen entschieden wird.

Zu den Vorschriften im einzelnen:

Die folgende Einzelbegründung beschränkt sich auf die gegenüber dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz geänderten Bestimmungen. Auf wichtige gegenüber dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz in den Kapiteln Planung und Statistik und Bundesinstitut für Berufsbildung (§§ 5 und 14 ff.) weggefallene Bestimmungen wird besonders eingegangen.

Ergänzend ist auf die Begründung zum 6. Kapitel (Planung und Statistik) und zum 8. Kapitel (Berufsbildungsverwaltung) des Regierungsentwurfs eines neuen Berufsbildungsgesetzes vom 2.06.1975 (Drs. 7/3714) zu verweisen.

## Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Berufsbildung durch Planung und Forschung (Berufsbildungsförderungsgesetz — BerBiFG)

### ERSTES KAPITEL Planung und Statistik

#### § 1

#### Ziele der Berufsbildungsplanung

(1) Durch die Berufsbildungsplanung sind Grundlagen für eine abgestimmte und den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen entsprechende Entwicklung der beruflichen Bildung zu schaffen.

(2) Die Berufsbildungsplanung hat insbesondere dazu beizutragen, daß die Ausbildungsstätten nach Art, Zahl, Größe und Standort ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Angebot an beruflichen Ausbildungsplätzen gewährleisten und daß sie unter Berücksichtigung der voraussehbaren Nachfrage und des langfristig zu erwartenden Bedarfs an Ausbildungsplätzen möglichst günstig genutzt werden.

#### § 2

#### Berufsbildungsbericht

(1) Der zuständige Bundesminister hat die regionale und sektorale Entwicklung des Angebots an Ausbildungsplätzen und der Nachfrage ständig zu beobachten und darüber bis zum 1. März jeden Jahres der Bundesregierung einen Bericht (Berufsbildungsbericht) vorzulegen. In dem Bericht ist die voraussichtliche Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes der kommenden Jahre darzustellen. Erscheint die Sicherung eines ausgewogenen Angebots als gefährdet, sind in den Bericht Vorschläge für die Behebung aufzunehmen.

(2) Der Bericht soll angeben

1. für das vergangene Kalenderjahr

a) die im Geltungsbereich dieses Gesetzes am 30. September des vergangenen Jahres in das Verzeichnis der Berufsbil-

dungsverhältnisse eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die in den vorangegangenen zwölf Monaten abgeschlossen worden sind, sowie

b) die Zahl der am 30. September des vergangenen Jahres nicht besetzten, der Bundesanstalt für Arbeit zur Vermittlung angebotenen Ausbildungsplätze und die Zahl der zu diesem Zeitpunkt bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen;

2. für das laufende Kalenderjahr

a) die bis zum 30. September des laufenden Jahres zu erwartende Zahl der Ausbildungsplätze suchenden Personen,

b) die bis zum 30. September des laufenden Jahres zu erwartende Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze.

#### Erläuterung zu §§ 1, 2 (§ 5 APIFG)

Durch die Trennung des § 5 APIFG in zwei Paragraphen wird dem unterschiedlichen Regelungsgehalt seiner Absätze besser Rechnung getragen. § 1 behandelt die allgemeinen Ziele der Berufsbildungsplanung; § 2 regelt den Berufsbildungsbericht.

Der Aufnahme einer § 5 Abs. 5 und Abs. 6 APIFG entsprechenden Pflicht, die für den Berufsbildungsbericht benötigten Daten zur Verfügung zu stellen, bedurfte es nicht mehr. Diese Verpflichtung ergibt sich aus den inzwischen durch die Verwaltungsverfahrgesetze des Bundes und der Länder konkretisierten Amtshilfsvorschriften in Verbindung mit Art. 35 des Grundgesetzes. Zur Amtshilfe verpflichtet sind die Behörden, die über die für den Bericht benötigten Daten verfügen; das sind

1. die zuständigen Stellen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, insbesondere die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern, für die Berufsausbildungsverhältnisse,
2. die Bundesanstalt für Arbeit für die nicht besetzten Ausbildungsplätze und die Personen, die Ausbildungsplätze suchen, sowie
3. das Statistische Bundesamt für die zu erwartenden Schulabgänger.

#### § 3

#### Zweck und Durchführung der Berufsbildungsstatistik

(1) Für Zwecke der Planung und Ordnung der Berufsbildung wird eine Bundesstatistik nach Maßgabe dieses Gesetzes durchgeführt.

(2) Das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesanstalt für Arbeit unterstützen das Statistische Bundesamt bei der technischen und methodischen Vorbereitung der Statistik.

(3) Das Erhebungs- und Aufbereitungsprogramm ist im Einvernehmen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung so zu gestalten, daß die erhobenen Daten für Zwecke der Planung und Ordnung der Berufsbildung im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten Verwendung finden können.

#### § 4

#### Erhebungen

Die jährliche Bundesstatistik erfaßt

1. für die Auszubildenden: Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Vorbildung, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr, Ort der Ausbildungsstätte; vorzeitig gelöste Berufsausbildungsverhältnisse mit Angabe von Ausbildungsberuf, Geschlecht, Ausbildungsjahr und Grund; neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Angabe von Ausbildungsberuf, Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit; Anschlußverträge bei Stufenausbildung mit Angabe des Ausbildungsberufs;
2. für die Ausbilder: Geburtsdatum, Geschlecht, fachliche und pädagogische Eignung, hauptberufliche Ausbildertätigkeit mit Angabe der Ausbildungsberufe;
3. für die Prüfungsteilnehmer: Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Vorbildung, Berufsrichtung, Abkürzung und Verlängerung der Bildungsdauer, Art der Zulassung zur

Prüfung, Wiederholungsprüfung, Prüfungserfolg und Bezeichnung des Abschlusses;

4. für das Aufsichtspersonal: Geburtsdatum, Geschlecht, Vorbildung, hauptberufliche Tätigkeit, fachliche Zuständigkeit sowie durchgeführte Besuche von Ausbildungsstätten, sonstige Beratungstätigkeit;
5. Untersagung der Ausbildungstätigkeit, Bußgeldbescheide nach § 99 Berufsbildungsgesetz und nach § 118 Abs. 1 Nr. 3 bis 6 der Handwerksordnung, Art der Ordnungswidrigkeiten und Höhe der Geldbußen.

#### Erläuterung zu § 4 (§§ 7 bis 13 APIFG)

Der Einleitungssatz stellt den ausschließlich materiellrechtlichen Charakter der Vorschrift klar. Gleichzeitig werden die Erhebungstatbestände gegenüber den §§ 8 bis 10 APIFG gestrafft und zusammengefaßt. Dies entspricht den Forderungen von Bundestag und Bundesrat und der Zielsetzung der laufenden Statistikbereinigungsvorhaben. Gleichzeitig soll eine erneute Behandlung der Berufsbildungsstatistik im Rahmen eines beabsichtigten Zweiten Statistikbereinigungsgesetzes entbehrlich gemacht werden.

Auf § 7 APIFG, der die Erhebungsbereiche zusammenfassend festlegte, kann verzichtet werden.

Für die in den Entwurf nicht übernommenen, in § 11 APIFG vorgesehenen Möglichkeiten, die Berufsbildungsstatistik durch Rechtsverordnung zu reduzieren, enthält das Bundesstatistikgesetz vom 14.1.1980 in § 6 Abs. 4 die entsprechende Rechtsgrundlage.

Die in § 12 APIFG geregelte spezielle Auskunftspflicht ist nicht wieder aufgenommen worden.

Das Bundesstatistikgesetz enthält in § 10 eine allgemeine Regelung der Auskunftspflicht. Diese Regelung kann durch die Exekutive bei Durchführung der Berufsbildungsstatistik konkretisiert werden. Sollten sich dabei aus Rechtsgründen Regelungslücken ergeben, wären die Länder nach Art. 83 GG berechtigt und verpflichtet, die Auskunftspflicht durch landesrechtliche Normen zu konkretisieren.

Eine Regelung zur Geheimhaltung (§ 13 APIFG) ist entbehrlich, weil § 11 Bundesstatistikgesetz eine generelle Geheimhaltungsvorschrift enthält.

## ZWEITES KAPITEL

### Bundesinstitut für Berufsbildung

#### § 5

#### Errichtung, Aufgaben

(1) Zur Durchführung von Aufgaben der Berufsbildung wird ein bundesunmittelbares rechtsfähiges Bundesinstitut für Berufsbildung errichtet.

(2) Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung die folgenden Aufgaben:

1. nach Weisung des zuständigen Bundesministers
  - a) an der Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen, die nach diesem Gesetz, dem Berufsbildungsgesetz oder dem Zweiten Teil der Handwerksordnung zu erlassen sind, mitzuwirken,
  - b) an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts (§ 2) mitzuwirken,
  - c) an der Durchführung der Berufsbildungsstatistik nach Maßgabe des § 3 mitzuwirken,
2. nach allgemeinen Verwaltungsvorschriften des zuständigen Bundesministers die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu unterstützen.
3. die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung zu beraten,
4. die Berufsbildungsforschung nach dem Forschungsprogramm durchzuführen, Modellversuche zu betreuen und die Bildungstechnologie zu fördern; das Forschungsprogramm bedarf der Genehmigung des zuständigen Bundesministers,

5. das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe zu führen und jährlich zu veröffentlichen,

6. a) nach § 19 Abs. 2 Satz 2 des Fernunterrichtsschutzgesetzes berufsbildende Fernlehrgänge zu prüfen und vor der Zulassung dieser Fernlehrgänge nach § 19 Abs. 2 Satz 3 des Fernunterrichtsschutzgesetzes Stellung zu nehmen, sofern das Landesrecht nach diesen Vorschriften eine Entscheidung im Benehmen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung vorsieht,
    - b) Fernlehrgänge nach § 15 Abs. 1 des Fernunterrichtsschutzgesetzes als geeignet anzuerkennen,
    - c) im Wege der Amtshilfe berufsbildende Fernlehrgänge, die nicht unter das Fernunterrichtsschutzgesetz fallen, zu überprüfen,
    - d) durch Forschung und Förderung von Entwicklungsvorhaben zu Verbesserung und Ausbau des berufsbildenden Fernunterrichts beizutragen und Dokumentationen zum berufsbildenden Fernunterricht zu erstellen und zu veröffentlichen,
    - e) Veranstalter bei der Entwicklung und Durchführung berufsbildender Fernlehrgänge zu beraten und Auskünfte über berufsbildende Fernlehrgänge im Rahmen der Aufgaben nach den Buchstaben a und b zu erteilen;
- der Hauptausschuß erläßt die Richtlinien für die Wahrnehmung der Aufgaben nach den Buchstaben a bis c; die Richtlinien bedürfen der Genehmigung des zuständigen Bundesministers.

(3) Der zuständige Bundesminister kann dem Bundesinstitut für Berufsbildung durch Rechtsverordnung weitere Aufgaben übertragen, die im Zusammenhang mit den nach Absatz 2 genannten Aufgaben stehen; dabei hat er nach Maßgabe der nach Absatz 2 vorgenommenen Zuordnung zu bestimmen, daß die Aufgaben nach Weisungen, nach allgemeinen Verwaltungsvorschriften oder als eigene Angelegenheiten durchzuführen sind.

#### § 6

#### Organe

Die Organe des Bundesinstituts für Berufsbildung sind:

1. der Hauptausschuß,
2. der Generalsekretär.

#### § 7

#### Hauptausschuß

(1) Der Hauptausschuß beschließt über die Angelegenheiten des Bundesinstituts für Berufsbildung, soweit sie nicht dem Generalsekretär übertragen sind.

(2) Dem Hauptausschuß gehören je elf Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder sowie fünf Beauftragte des Bundes an. Die Beauftragten des Bundes führen elf Stimmen, die sie nur einheitlich abgeben können; in Angelegenheiten des § 5 Abs. 2 Nr. 3 und des § 18 Satz 3 haben sie kein Stimmrecht. An den Sitzungen des Hauptausschusses können ein Beauftragter der Bundesanstalt für Arbeit und ein Beauftragter der auf Bundesebene bestehenden kommunalen Spitzenverbände mit beratender Stimme teilnehmen.

(3) Die Beauftragten der Arbeitgeber werden auf Vorschlag der auf Bundesebene bestehenden Zusammenschlüsse der Kammern, Arbeitgeberverbände und Unternehmensverbände, die Beauftragten der Arbeitnehmer auf Vorschlag der auf Bundesebene bestehenden Gewerkschaften, die Beauftragten des Bundes auf Vorschlag der Bundesregierung und die Beauftragten der Länder auf Vorschlag des Bundesrates vom zuständigen Bundesminister längstens für vier Jahre berufen.

(4) Der Hauptausschuß wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter auf die Dauer eines Jahres. Der Vorsitzende wird der Reihe nach von den Beauftragten der

Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes vorgeschlagen.

(5) Die Tätigkeit im Hauptausschuß ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Verdienstaufälle ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe vom Bundesinstitut für Berufsbildung mit Genehmigung des zuständigen Bundesministers festgesetzt wird. Die Genehmigung ergeht im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen.

(6) Die Mitglieder können nach Anhören der an ihrer Berufung Beteiligten aus wichtigem Grund abberufen werden.

(7) Der Hauptausschuß kann unbeschadet der Vorschriften des Absatzes 8 und des § 8 nach näherer Regelung der Satzung Unterausschüsse einsetzen, denen auch andere als Mitglieder des Hauptausschusses angehören können. Den Unterausschüssen sollen Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes angehören. Die Absätze 3 bis 6 gelten für die Unterausschüsse entsprechend.

(8) Der Hauptausschuß hat einen Unterausschuß einzusetzen, dem acht seiner Mitglieder angehören, und zwar je zwei Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes. Der Unterausschuß nimmt zwischen den Sitzungen des Hauptausschusses nach näherer Regelung der Satzung dessen Aufgaben wahr.

#### Erläuterung zu § 7 Abs. 2 (§ 16 Abs. 2 APIFG)

Zum Ausschluß des Stimmrechts der Bundesvertreter in den Fällen des § 18 Satz 3 (Anhörung zur Rechtsverordnung) vgl. Begründung zu § 18.

#### § 8

##### Länderausschuß

(1) Als ständiger Unterausschuß des Hauptausschusses wird ein Länderausschuß errichtet; er hat insbesondere die Aufgabe, auf eine Abstimmung zwischen den Ausbildungsordnungen und den schulischen Rahmenlehrplänen der Länder hinzuwirken, soweit sie dem Bundesinstitut obliegt.

(2) Dem Länderausschuß gehören je ein Beauftragter jedes Landes sowie je drei Beauftragte des Bundes, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an. An den Sitzungen des Länderausschusses kann ein Beauftragter der Bundesanstalt für Arbeit mit beratender Stimme teilnehmen.

(3) Die vom Bundesinstitut vorbereiteten Entwürfe der Ausbildungsordnungen werden dem Länderausschuß vorgelegt, der dazu innerhalb angemessener, vom Hauptausschuß festzusetzender Frist Stellung nehmen kann. Stellungnahmen des Länderausschusses werden mit einfacher Mehrheit beschlossen, die jedoch die Stimmen von mindestens acht Länderbeauftragten umfassen muß.

(4) Aufgrund der Stellungnahme des Länderausschusses werden die Entwürfe vom Hauptausschuß überprüft. Bei der Vorlage an den zuständigen Bundesminister ist kenntlich zu machen, ob und inwieweit die Stellungnahmen des Länderausschusses berücksichtigt worden sind. Minderheitsvoten, die von mindestens drei Länderbeauftragten im Hauptausschuß abgegeben werden, sind bei der Vorlage der Entwürfe beizufügen.

(5) Der Länderausschuß unterliegt nicht dem Weisungsrecht des zuständigen Bundesministers gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 1.

(6) Die weitere Abstimmung zwischen Bund und Ländern im Bereich der beruflichen Bildung soll durch Verwaltungsvereinbarung geregelt werden.

#### § 9

##### Generalsekretär

(1) Der Generalsekretär vertritt das Bundesinstitut für Berufsbildung gerichtlich und außergerichtlich. Er verwaltet das Bundesinstitut und führt dessen Aufgaben durch. Soweit er nicht Weisungen und allgemeine Verwaltungsvorschriften des zustän-

digen Bundesministers zu beachten hat (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 und 2), führt er die Aufgaben nach Richtlinien des Hauptausschusses durch.

(2) Der Generalsekretär wird auf Vorschlag der Bundesregierung unter Berufung in das Beamtenverhältnis vom Bundespräsidenten ernannt.

#### § 10

##### Fachausschüsse

(1) Zur fachlichen Beratung bei der Durchführung einzelner Aufgaben kann der Generalsekretär nach näherer Regelung der Satzung Fachausschüsse einsetzen.

(2) Den Fachausschüssen sollen in Fragen der beruflichen Bildung sachkundige Personen, insbesondere auch Lehrer, angehören.

(3) Entsprechend der Aufgabenstellung des jeweiligen Fachausschusses sollen ihm auch Ausbilder und Auszubildende angehören.

(4) Die Lehrer werden auf Vorschlag der auf Bundesebene bestehenden Lehrerverbände, die übrigen Sachverständigen auf Vorschlag der Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes im Hauptausschuß berufen.

(5) § 7 Abs. 5 gilt entsprechend.

#### § 11

##### Ausschuß für Fragen Behinderter

(1) Zur Beratung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei seinen Aufgaben auf dem Gebiet der beruflichen Bildung Behinderter wird ein ständiger Ausschuß errichtet. Der Ausschuß hat darauf hinzuwirken, daß die besonderen Belange der Behinderten in der beruflichen Bildung berücksichtigt werden und die berufliche Bildung Behinderter mit den übrigen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation koordiniert wird.

(2) Der Ausschuß besteht aus 16 Mitgliedern, die vom Generalsekretär längstens für vier Jahre berufen werden. Eine Wiederberufung ist zulässig. Elf Mitglieder des Ausschusses werden auf Vorschlag des Beirates für die Rehabilitation der Behinderten nach § 32 des Schwerbehindertengesetzes aus dessen Mitte berufen, und zwar

ein Vertreter der Arbeitnehmer,  
ein Vertreter der Arbeitgeber,  
drei Vertreter der Organisationen der Behinderten,  
ein Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit,  
ein Vertreter der gesetzlichen Rentenversicherung,  
ein Vertreter der gesetzlichen Unfallversicherung,  
ein Vertreter der freien Wohlfahrtspflege,  
zwei Vertreter der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

Außerdem gehören dem Ausschuß fünf weitere für die berufliche Bildung Behinderter sachkundige Personen an, die in Bildungstätigkeiten für Behinderte tätig sind.

(3) Der Ausschuß kann Behinderte, die beruflich ausgebildet oder weitergebildet werden, zu den Beratungen hinzuziehen.

(4) § 7 Abs. 5 gilt entsprechend.

#### § 12

##### Finanzierung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Ausgaben für die Errichtung und Verwaltung des Bundesinstituts für Berufsbildung werden durch Zuwendungen des Bundes gedeckt. Die Höhe der Zuwendungen des Bundes regelt das Haushaltsgesetz.

#### § 13

##### Haushalt

(1) Auf die Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans des Bundesinstituts für Berufsbildung, die Zahlungen, die Buchfüh-

rung, die Rechnungslegung und die Rechnungsprüfung sind die für den Bund jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

(2) Der Haushaltsplan wird vom Generalsekretär aufgestellt. Der Hauptausschuß stellt den Haushaltsplan fest.

(3) Der Haushaltsplan bedarf der Genehmigung des zuständigen Bundesministers. Die Genehmigung erstreckt sich auch auf die Zweckmäßigkeit der Ansätze.

(4) Der Haushaltsplan soll rechtzeitig vor Einreichung der Voranschläge zum Bundeshaushalt, spätestens bis zum 15. Oktober des vorhergehenden Jahres, dem zuständigen Bundesminister vorgelegt werden.

(5) Über- und außerplanmäßige Ausgaben können vom Hauptausschuß auf Vorschlag des Generalsekretärs bewilligt werden. Die Bewilligung bedarf der Einwilligung des zuständigen Bundesministers und des Bundesministers der Finanzen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen, durch die für das Bundesinstitut für Berufsbildung Verpflichtungen entstehen können, für die Ausgaben im Haushaltsplan nicht veranschlagt sind.

(6) Nach Ende des Haushaltsjahres wird die Rechnung vom Generalsekretär aufgestellt.

#### **Erläuterung zu § 13 (§ 22 Abs. 1 und Abs. 6 APIFG)**

Die Ergänzung in Absatz 1 dient der Klarstellung. In Absatz 6 wurde der bisherige Satz 2, der dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft die Rechnungsprüfung für das Bundesinstitut für Berufsbildung übertrug, gestrichen, weil es sich nicht als zweckmäßig erwiesen hat, dem Bundesminister die Rechnungsprüfung zu übertragen, während der Hauptausschuß dann die Entlastung erteilt. Für die Rechnungsprüfung gilt damit § 109 Bundeshaushaltsordnung, der die Festlegung der prüfenden Stelle der Satzung überläßt. Diese Satzungsvorschrift bedarf der Zustimmung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft und des Bundesministers der Finanzen.

#### **§ 14**

##### **Satzung**

(1) Durch die Satzung des Bundesinstituts für Berufsbildung sind

1. die Art und Weise der Aufgabenerfüllung (§ 5 Abs. 2 und 3) sowie
2. die Organisation näher zu regeln.

(2) Der Hauptausschuß beschließt mit einer Mehrheit von vier Fünfteln der Stimmen seiner Mitglieder die Satzung. Sie bedarf der Genehmigung des zuständigen Bundesministers und ist im Bundesanzeiger bekanntzugeben.

(3) Absatz 2 gilt für Satzungsänderungen entsprechend.

#### **§ 15**

##### **Personal**

(1) Die Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung werden von Beamten und von Dienstkräften, die als Angestellte oder Arbeiter beschäftigt sind, wahrgenommen. Es ist Dienstherr im Sinne von § 121 Nr. 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes. Die Beamten sind mittelbare Bundesbeamte.

(2) Der zuständige Bundesminister ernennt und entläßt die Beamten des Bundesinstituts, soweit das Recht zur Ernennung und Entlassung der Beamten, deren Amt in der Bundesbesoldungsordnung B aufgeführt ist, nicht vom Bundespräsidenten ausgeübt wird. Der zuständige Bundesminister kann seine Befugnisse auf den Generalsekretär übertragen.

(3) Oberste Dienstbehörde für die Beamten des Bundesinstituts ist der zuständige Bundesminister. Er kann seine Befugnisse auf den Generalsekretär übertragen. § 187 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes und § 129 Abs. 1 der Bundesdisziplinarordnung bleiben unberührt.

(4) Auf die Angestellten und Arbeiter des Bundesinstituts sind die für Arbeitnehmer des Bundes geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen anzuwenden. Ausnahmen bedürfen der vorherigen Zustimmung des zuständigen Bundesministers; die Zustimmung ergeht im Einvernehmen mit dem Bundesminister des Innern und dem Bundesminister der Finanzen. Arbeitsverträge mit Angestellten, die eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe II a der Vergütungsordnung zum Bundes-Angestellten-tarif oder eine höhere Vergütung erhalten sollen, bedürfen der Zustimmung des zuständigen Bundesministers.

#### **§ 16**

##### **Aufsicht über das Bundesinstitut für Berufsbildung**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterliegt, soweit in diesem Gesetz nicht weitergehende Aufsichtsbefugnisse vorgesehen sind, der Rechtsaufsicht des zuständigen Bundesministers.

#### **§ 17**

##### **Auskunftspflicht**

(1) Natürliche und juristische Personen sowie Behörden, die Berufsbildung durchführen, haben den Beauftragten des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Forschungsaufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, die dafür notwendigen Unterlagen vorzulegen und während der üblichen Betriebs- und Geschäftszeit Besichtigungen der Betriebsräume, der Betriebseinrichtungen und der Aus- und Weiterbildungsplätze zu gestatten.

(2) Der Auskunftspflichtige kann die Auskunft über solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 52 Abs. 1 der Strafprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

(3) Die Auskunft ist wahrheitsgemäß, vollständig, fristgemäß und, soweit nichts anderes bestimmt ist, unentgeltlich zu geben.

(4) Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse, die dem Bundesinstitut aufgrund des Absatzes 1 bekannt werden, sind, soweit durch Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, geheimzuhalten. Veröffentlichungen von Ergebnissen aufgrund von Erhebungen und Untersuchungen dürfen keine Einzelangaben enthalten.

#### **Erläuterung zu § 17 (§ 26 APIFG)**

§ 17 beschränkt die Auskunftspflicht gegenüber dem Bundesinstitut für Berufsbildung auf diejenigen, die Berufsbildung durchführen. Dies sind vor allem betriebliche und überbetriebliche Ausbildungsstätten und Weiterbildungsstätten. In diesem Umfang besteht die Auskunftspflicht in gleicher Weise für natürliche und juristische Personen des Privatrechts und für Behörden. Die Auskunftspflicht besteht, soweit sie für die Durchführung von Forschungsaufgaben erforderlich ist. Dies wird ebenfalls verdeutlicht.

Die Wiederaufnahme des § 26 Abs. 4 Satz 2 APIFG, der die Anzeige- und Auskunfts- und Beistandspflichten nach der Abgabenordnung ausschloß, erscheint mangels praktischer Bedeutung nicht erforderlich.

§ 26 Abs. 5 APIFG ist nicht wieder aufgenommen worden, weil die im Bereich des öffentlichen Dienstes bestehenden Sicherheitsvorschriften ausreichenden Schutz gewährleisten.

### **DRITTES KAPITEL**

#### **Übergangs- und Schlußvorschriften**

#### **§ 18**

##### **Änderung des Berufsbildungsgesetzes**

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten § 30, §§ 50 bis 53, §§ 60 bis 72 des Berufsbildungsgesetzes außer Kraft. Das Bundesinstitut für Berufsbildung tritt an die Stelle des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung. Der Hauptausschuß tritt an die Stelle des Bundesausschusses für Berufsbildung, soweit es



sich um die Anhörung bei Erlass von Rechtsverordnungen und um den Erlass von Richtlinien für Prüfungsordnungen handelt.

#### Erläuterung zu § 18 (§ 28 APIFG)

Satz 1 setzt die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes für den Bundesausschuß für Berufsbildung und das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung außer Kraft, weil an die Stelle dieser Einrichtungen mit diesem Gesetz der Hauptausschuß und das Bundesinstitut für Berufsbildung getreten sind.

Satz 2 regelt die Rechtsnachfolge des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung.

Satz 3 zieht die Folgerungen aus dem Wegfall des Bundesausschusses für Berufsbildung und leitet die Anhörungsrechte und den Erlass von Richtlinien für Prüfungsordnungen auf das dem Bundesausschuß entsprechende zentrale Beschluß- und Beratungsorgan (§§ 5, 7), den Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung, über.

#### § 19

##### Aufhebung von Vorschriften

Das Gesetz zur Regelung zusätzlicher Fragen der Ausbildungsplatzförderung vom 23. Dezember 1977 (Bundesgesetzbl. I S. 3108) tritt außer Kraft.

#### Erläuterung zu § 19

Das Gesetz ist gegenstandslos geworden, weil die Finanzierung nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz entfallen ist.

Zu weiteren, nicht übernommenen Vorschriften des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes:

§ 27 APIFG wird nicht übernommen, weil er die Berufsausbildungsfinanzierung betraf.

Eine dem § 29 APIFG entsprechende Änderung des Fernunterrichtsschutzgesetzes ist wegen der allgemeinen Übergangsregelung in § 18 Satz 2 nicht mehr erforderlich.

§ 30 APIFG sah eine Beteiligung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft im Verwaltungsrat der Landesausgleichsbank vor; er ist wegen Wegfalls der Berufsausbildungsfinanzierung nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz entbehrlich.

§ 31 und 32 APIFG sind infolge Zeitablaufs überholt.

Die in § 33 APIFG vorgesehene Rechtsnachfolge ist in § 18 Satz 2 geregelt.

#### § 20

##### Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

#### § 21

##### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Christoph Ehmann

## Fernunterricht –

## Wege zur Integration von Bildung und beruflicher Praxis

Fernunterricht hat in den vergangenen 120 Jahren, vor allem in der beruflichen Fort- und Weiterbildung, eine – allerdings erheblichen Schwankungen unterworfenen – Rolle gespielt. Die vorwiegend ideologischen Hintergründe dieses wechselhaften Nutzens und Verwerfens aufzuheben, ist bereits an anderer Stelle ausführlich geschehen [1]. Festzuhalten bleibt davon, daß diese Bildungsmöglichkeit, trotz allem Hin und Her, insbesondere im berufsbildenden Bereich ihre Bedeutung behalten hat. In den letzten Jahren ist dabei offensichtlich eine Phase des Wiederaufschwungs mit steigenden Teilnehmerzahlen und verbessertem Lehrangebot begonnen worden [2].

Dieses steigende Interesse, das z. B. auch in einer Zunahme der Zahl AFG-geförderter Fernunterrichtsteilnehmer zum Ausdruck kommt [3], hat zwei Gründe:

1. Die Praxis der recurrent education, d. h. des periodischen Wechsels von Ausbildung und Praxis, hat eine Reihe von Problemen, insbesondere bei der Wiedereingliederung nach längeren Fortbildungs- und Umschulungsphasen, mit sich gebracht. Daraus ist der Schluß gezogen worden, daß es in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit eher im Interesse der Arbeitnehmer liegen werde, ihnen den Arbeitsplatz zu erhalten und sie parallel zur Berufstätigkeit weiterzuqualifizieren.
2. Die bisherige Praxis der Fortbildungs- und Umschulungsförderung macht die Finanzierung der Maßnahmen abhängig von in der Regel einem einzigen Finanzier. Verändert dieser, wie beispielsweise der Bund durch das Haushaltsstrukturgesetz, seine Finanzierungsmodalitäten, so fallen große Teile der Fortbildungsmöglichkeiten plötzlich und ersatzlos aus.

Bildungsangebote, die eine Verteilung der Kosten auf mehrere Träger ermöglichen, stoßen daher auf Interesse.

Beides würde jedoch die steigenden Teilnehmerzahlen im berufsbildenden Fernunterricht allein nicht ausreichend erklären, wäre es nicht in den vergangenen zehn Jahren gelungen, tatsächliche und vermeintliche Mängel in der Praxis der Fernlehrinstitute abzustellen.

#### Fernunterricht und recurrent education [4]

„Eine wichtige Aufgabe der recurrent education ist es, Arbeitslose und/oder von Arbeitslosigkeit und unterwertiger Beschäftigung bedrohte Erwerbspersonen auf ein nach Umfang und Struktur verfügbares Arbeitspotential hin zu qualifizieren“ [5]. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, ob der Arbeitnehmer überhaupt die – realistische – Möglichkeit hat, von der geplanten Weiterbildungsmaßnahme Gebrauch zu machen. Bedeutet doch recurrent education nicht nur den häufigeren Wiedereintritt in einen organisierten Bildungsprozeß, sondern „recurrent education also means recurrent work“, also den häufigeren Wiedereintritt in neue – und hier ist hinzuzufügen: zu findende – Arbeitsverhältnisse.

Ist aber das Beschäftigungssystem für die Durchsetzung solcher Bildungskonzeptionen überhaupt reif, bereit und in seiner jetzigen Struktur geeignet? Konkret: Ist die kontinuierliche Wiederbeschäftigung eines Umschülers oder eines Teilnehmers nach mehrmonatigen vollzeitlichen Bildungsmaßnahmen gesichert? Die Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, verstärkt Bildungsmaßnahmen zu fördern, die ein Verbleiben des Arbeit-



nehmers in einem Arbeitsvertragsverhältnis erlauben, ist ein deutliches Anzeichen für das Vorhandensein von Schwierigkeiten bei der Wiedervermittlung dieses Personenkreises. Der Unterschied zu einem „normalen“ Arbeitsplatzwechsel ist deutlich: Die Bildungsmaßnahme endet zu einem bestimmten Zeitpunkt; sie sollte weder vorher beendet werden, noch kann sie i. d. R. länger finanziert werden. Der neue Arbeitsplatz muß also termingerecht da sein, sollen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Satirisch hat diese Probleme John Ohliger in „Erwachsenenbildung 1984“ überzeichnet am Beispiel des Lebenswegs eines solchen durch die Einrichtungen der recurrent education geschlossenen Menschen, der mit seinen – vollzeitlichen – Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen immer gerade dann fertig ist, wenn sich zeigt, daß man entweder zu viele Personen mit gerade dieser Qualifikation produziert hat oder aber daß diese Qualifikationen durch die technische Entwicklung bereits wieder überholt sind. So bleibt er im wahrsten Sinne des Wortes ein „lebenslanger Lerner“ [6].

Ohne Zweifel hinkt die Entwicklung von Ausbildungscurricula der technischen und organisatorischen Entwicklung der beruflichen Praxis um eine mehr oder weniger große Spanne nach. Erlernte Qualifikationen, die nicht angewandt werden können, werden auch nicht zur Produktionskraft mit den entsprechenden Auswirkungen auf das Bewußtsein und Selbstwertgefühl der Menschen, die sich nicht ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können, sondern zu Ausbildungsbeihilfeempfängern werden. Der Beruf, nicht die Aus- und Fortbildung, haben die vornehmlich lebens- und statusprägende Funktion.

Die Unsicherheit des Lerners, seine andere rechtliche Stellung im Vergleich zum Arbeitsverhältnis, verbunden mit der Sorge um einen neuen, angemessenen Arbeitsplatz beeinflussen das Selbstbewußtsein, zumindest zunächst, negativ. Dies mag nach erfolgreich beendeter Ausbildung anders sein. Die Frage ist nur, ob es dazu überhaupt erst kommen muß, ob nicht also die – relative – Sicherheit des Arbeitsplatzes und damit auch des Sozialstatus mit der erfolgreichen Fortbildung verbunden werden kann.

Statt des Fernunterrichts wäre auch das Angebot von Abendkursen denkbar. Sie haben den Nachteil, an einen festen Stundenplan gebunden zu sein, an zentralen, d. h. mit längeren An- und Abfahrtszeiten verbundenen Orten stattzufinden, das Lerntempo an einem die individuellen Lernunterschiede der Teilnehmer nur unzureichend berücksichtigenden Durchschnitt orientieren zu müssen, nur bei Vorhandensein einer bestimmten Gruppengröße stattfinden zu können. Ihr Vorteil liegt in der häufigeren Kommunikation mit anderen Lernenden und den Dozenten und in dem gewissen Druck, als Hilfe zur Selbsthilfe, der von einem strikten Stundenplan ausgeht.

Die Bildungslebensläufe von Kindern und Jugendlichen sind bereits so unterschiedlich, daß nahezu alle Schulformen durch Differenzierungsstunden, Förderstunden usw. darauf Rücksicht nehmen. In der Erwachsenenbildung hingegen werden mit einem Mal wieder alle Personen, bestenfalls unterschieden nach dem Platz in der betrieblichen Hierarchie, über einen didaktischen Leisten gezogen.

Der Fernunterricht kann dies zwar nicht vermeiden. So ist das schriftliche Lehrmaterial in hohem Maße standardisiert. Doch kann immerhin das unterschiedliche Lerntempo berücksichtigt und auf bereits bekannte Wissensgebiete Rücksicht genommen werden. Vor allem aber kann ein Fernunterrichtsangebot auch dann gemacht werden, wenn in einem Einzugsgebiet nicht genügend Personen für eine Direktunterrichtsveranstaltung zusammenkommen. Denn es genügt, wenn im gesamten Bundesgebiet genügend Interessenten vorhanden sind. Der Vorteil der intensiveren Kommunikation im Direktunterricht ist im Fernunterricht zumindest teilweise, und wahrscheinlich in dem notwendigen und ausreichenden Maße, nachvollziehbar, so durch die Einrichtung von Direktseminaren, vor allem aber durch die Bildung von Lerngruppen [7].

Die Nutzung der aus der Arbeitssituation kommenden Motivation sowohl als Anstoß zum Nachdenken und Nachfragen als auch zur unmittelbaren Anwendung und Überprüfung des Gelernten, also die denkbar enge Verbindung von Theorie und Praxis, haben Fernunterrichtsmodelle vor allem in den sozialistischen Ländern, aber auch in einigen Formen in den USA und Großbritannien realisiert. Dieser Weg der Verbindung von Lernen und Arbeiten in der realen Arbeitssituation mit ihrem Ernsthaftigkeitscharakter kann auch in noch so perfekt ausgestatteten Lehrräumen nur unzureichend nachvollzogen werden.

Trotz der hier propagierten engen Verbindung zum Arbeitsplatz kann auch praxisnahe Fortbildung auf Phasen nicht verzichten, in denen die Arbeitssituation aus einer gewissen Distanz angesehen und bedacht wird. Dafür sollten jene Zeiträume genutzt werden, die etwa die Dauer jener Abschnitte haben, die heute im Zusammenhang mit Bildungsurlaubsregelungen erörtert werden. Bedingung allerdings wäre, daß die beim Bildungsurlaub z. Z. geltenden Regelungen über die Mindestdauer anerkannter Bildungsurlaubsveranstaltungen flexibler im Interesse einer sinnvollen Abstimmung von Fern- und Direktunterrichtsphasen genutzt werden können.

Ein recht individualistischer Grund gegen das Konzept der „Ausbildung und Praxis in periodischem Wechsel“ liegt in den erwartbaren Konsequenzen, die eine Verminderung des Risikos für den Arbeitnehmer mit sich bringen wird. Um die vorhandenen Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Beschäftigungssystem und recurrent education zu verringern, werden – falls überhaupt – Regelungen getroffen werden, die sei es den Themenbereich der Fortbildungsangebote, sei es den Teilnehmerkreis oder beides näher bestimmen, d. h. eingrenzen. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung – und die gleichzeitige Sicherung des Arbeitsplatzes – wird damit von der vorherigen Zustimmung anderer – Arbeitgeber, Betriebsräte – abhängig werden. Man kann dies gering schätzen. Aus Befragungen von Fernlehrgangsteilnehmern ist bekannt, daß mehr als 30 Prozent der Teilnehmer an berufsbildenden Fernlehrgängen ihre Vorgesetzten nicht über ihre Lernaktivitäten informieren. An anderer Stelle, wie bekannt wurde, sind Personen massiven Pressionen ihrer Vorgesetzten ausgesetzt worden, als diese erfuhren, daß sich Einzelne, ohne höheren Segen, im Wege des Fernstudiums fortbildeten. Es muß deshalb Möglichkeiten geben, sich frei für die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme zu entscheiden.

Letztlich ausschlaggebend ist dabei die Finanzierungsfrage. Denn gerade im Bildungsbereich gilt: Wer zahlt, schafft an und bestimmt, was gelernt werden soll.

### Fernunterricht und Finanzierung

Das Haushaltsstrukturgesetz mit seiner drastischen Reduzierung der Förderungsquoten für die Fortbildung und Umschulung hat gezeigt, welche erheblichen Konsequenzen die Abhängigkeit der Finanzierung solcher Bildungsmaßnahmen von einem Geldgeber haben kann.

Die Schulpolitik zeigt dies im übrigen täglich, so daß eigentlich jedem einsichtigen Menschen klar sein mußte, Bildungsmaßnahmen möglichst nie von einem einzigen Finanzier abhängig zu machen, mag dieser Finanzier auch noch so ehrenwert sein oder erscheinen. Zudem ist es eine Binsenweisheit, daß es in jeder tatsächlichen oder scheinbaren Haushaltskrise genügend Kräfte gibt, die der Antibildungsfront die notwendigen Streichmehreheiten verschaffen – sei es in Regierungen, Parlamenten, Verbänden oder Betrieben.

Der Fernunterricht, oder besser: die Fernlehrinstitute, nehmen zunächst nur den einzelnen Bildungswilligen in Pflicht: Er muß ein gewisses Maß an Geld und Zeit investieren, um zu seinem angestrebten Erfolg zu gelangen. Dabei hilft ihm die Steuergesetzgebung in geringem Umfang, indem sie die Absetzung der Fortbildungskosten zuläßt.

Bedeutender aber sind zwei weitere Finanziers: Die Betriebe und die Arbeitsämter, und zwar unabhängig voneinander. Betriebe

können sich an den Kosten sowohl in der Form der finanziellen Beteiligung an den Teilnahmegebühren als auch durch die Gewährung von Arbeitsbefreiung, z. B. für die Teilnahme an Direktunterrichtsveranstaltungen, beteiligen. Die Arbeitsämter fördern Teilnehmer im Rahmen des AFG.

Am Beispiel der Teilnehmer des Modellfernlehrgangs Elektronik, den das BIBB entwickelt hat und mit Hilfe des DAG-Technikums durchführt, läßt sich zeigen, daß derartige betriebliche Förderungsmaßnahmen in einem erheblichen Umfang gewährt werden, so daß für den einzelnen, die AFG-Förderung mitberücksichtigt, Kosten in Höhe von knapp DM 100,— für einen 24monatigen Lehrgang entstehen — neben den Belastungen allerdings, die das weitgehend nebenberufliche Lernen mit sich bringt.

Fällt in diesem System der eine oder andere Finanzier aus oder entsprechen die Finanzierungsbedingungen des einen oder anderen nicht den Vorstellungen des Teilnehmers, so ist noch nicht zwangsläufig die gesamte Maßnahme gefährdet. Im schlimmsten Fall muß sie zeitlich gestreckt werden. Auf jeden Fall gewährt es dem Teilnehmer ein größeres Maß an Freiheit als alle anderen mehr oder weniger verordneten Maßnahmen. Daß diese Kosten diversifikation auch für den Arbeitgeber oder die öffentliche Hand Vorteile hat, ist unschwer ersichtlich.

Über die Finanzen des Teilnehmers wird hier nicht freizügig entschieden. Vielmehr ist diese Argumentation im Zusammenhang zu sehen mit dem für die Weiterbildung im allgemeinen und den Fernunterricht im besonderen typischen Adressatenkreis. Nach allen bekannten Untersuchungen gilt für Fernunterrichtsteilnehmer erst recht, was für die Teilnehmer an Weiterbildung auch gilt, nämlich daß ihr durchschnittliches Bildungs- und Berufstätigkeitsniveau über dem Bevölkerungsdurchschnitt liegt [8]. Die bei dieser Bevölkerungsgruppe in gewissem Umfang voraussetzbare Fähigkeit zur Entscheidung über das angemessene Lernangebot sowie zur Lernorganisation sollte hinreichend berücksichtigt werden. Denn es kann kaum in irgendjemandes Interesse liegen, jenen, die den Durchschnitt des Bildungsniveaus erreicht oder überschritten haben, nun die Weiterbildung zu erschweren oder ihnen die — durch Bildung gewonnene — Entscheidungsfähigkeit wieder abzunehmen. Sinnvoll ist es allerdings, die Selbstverantwortung und Eigenständigkeit durch Bildungsberatung zu unterstützen.

### Fernunterricht als Berufsbildung

Die Kritik am Fernunterricht richtete sich sowohl gegen die Verkaufs- und Vertragspraktiken der Fernlehrinstitute als auch gegen die fachlich-pädagogische Qualität der Lehrmaterialien. Durch die verschiedenen staatlichen Maßnahmen der letzten zehn Jahre sowie durch Eigeninitiativen der Fernlehrinstitute sind bei den Vertragspraktiken heute so gut wie keine Beschwerden mehr begründet.

Die fachlich-pädagogische Qualität des Lehrmaterials ist, soweit das Bundesinstitut im Bereich der berufsbildenden Lehrgänge darüber urteilen kann, erheblich gestiegen [9]. Das Urteil beschränkt sich allerdings weitgehend auf das schriftliche Lehrmaterial sowie auf den stichprobenweisen Besuch des Direktunterrichts. Das durchschnittliche Niveau des fachlich-pädagogischen Standards wird von einigen Fernlehrinstituten weit überschritten. Dieser hohe Qualitätsstandard hat unmittelbare Auswirkungen: die Zahl der Lehrgangsabbrecher liegt bei diesen Veranstaltern selbst bei Kursen mit mehr als 12monatiger Dauer bei unter 40 Prozent.

Neben der Verbesserung des schriftlichen Materials ist diese Erfolgssteigerung nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß sich im Fernunterricht mehr und mehr die Auffassung durchsetzt, daß eine ausgewogene und den jeweiligen Lernzielen angemessene Kombination des Direktunterrichts mit dem Fernunterricht nicht zwangsläufig mit einem Verrat an der reinen (Fernunterrichts-)Lehre gleichzusetzen sein muß. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Lernverlauf im Fernunterricht hat die

Probleme der Teilnehmer vor allem in der Anfangsphase deutlich werden lassen. So lösen die größte Zahl der Abbrecher ihre Verträge bereits kurz nach Beginn des Kurses. Dies muß nicht nur auf offensichtlich fehlerhafte Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit zurückzuführen sein, sondern kann und wird ebenso daran liegen, daß ohne äußere Hilfe der richtige Einstieg nicht gefunden wurde.

Mit gezielten Maßnahmen zu Beginn des Fernlehrgangs wie der Einschaltung mehrerer kurzer, aber obligatorischer Direktunterrichtsphasen und der Zusammenführung von zwei oder drei Fernlehrgangsteilnehmern zu festen Lerngruppen mit dem Ziel der gegenseitigen Unterstützung im Lernprozeß, wird zwar die Theorie vom einzelkämpfenden, alleinlernenden autonomen Fernschüler verlassen, dafür aber der Lernerfolg gesteigert [10].

In jedem berufsbildenden Fernlehrgang war die Vermittlung berufspraktischer, also anwendungsorientierter Fertigkeiten ein Problem, schien es doch unmöglich, den Teilnehmern Werkbänke, immer größer werdende Laborgeräte u. ä. ins Haus zu schicken. Den Weg zu kleinen Experimentierkästen versperste die Angst, diese als Kinderkram — der „Kleine Kosmos-Mann“ — abqualifiziert zu bekommen. Das unkonventionelle Beispiel der britischen Fernuniversität, die systematisch die Entwicklung leistungsstarker „home experimental kits“ vorantrieb und damit Erfolg hatte, hat solche Ängste auch im deutschen Raum geringer werden lassen, zumal die neuere Technologie den Bau relativ kleiner Geräte ermöglicht, an denen sich zahlreiche Arbeitsvorgänge simulieren lassen. Problematisch allerdings bleibt z. Z. noch, daß diese Experimentiersätze überwiegend an den Teilnehmer verkauft werden. Dadurch werden zum einen die Preise in die Höhe getrieben, zum anderen aber ist der Verkauf solcher Geräte nur sinnvoll, wenn sie auch nach Beendigung des Kurses noch eine Verwendung gestatten. Das aber behindert die Entwicklung didaktisch angemessenen Geräts [11].

Bei einzelnen Fernlehrinstituten werden die Überlegungen, etwa im Computer-Bereich, noch erheblich weitergetrieben bis hin zu der Vorstellung, dem Teilnehmer für eine gewisse Zeit ein Terminal nach Hause zu stellen und ihn über Telefonleitungen mit dem Zentralcomputer des Lehrinstituts zu verbinden. An anderer Stelle werden Geräte konstruiert, die ein Simulieren von Prozessen auf kleinstem Raum, d. h. auch in der Wohnung, ermöglichen. Die Weiterentwicklung der Technik hat daher der Fernunterrichtsentwicklung nicht Anwendungsmöglichkeiten verschlossen, sondern beginnt, ihr neue zu eröffnen.

### Zusammenfassung

Fernunterricht ist ein berufsbegleitendes Fortbildungsangebot, das den Teilnehmern eine weitgehende freie Entscheidungsmöglichkeit über Themen und Finanzierungsmodalitäten offen läßt. Die Fernlehrrangangebote sind heute bereits soweit didaktisch verbessert, daß sie den Vergleich zu anderen Weiterbildungsangeboten nicht zu scheuen brauchen. Für Arbeitnehmer, die über eine qualifizierte Grundbildung verfügen und sich die Entscheidungsmöglichkeiten über ihre Fortbildung weit offen halten wollen, ist deshalb der Fernunterricht ein geeignetes Angebot. Durch die Verteilung der Kosten auf mehrere Träger bieten sich für alle Beteiligten sowohl größere Wahlmöglichkeiten als auch spürbare Kostenvorteile.

### Anmerkungen

- [1] Ehmann, Chr.: Fernstudium in Deutschland, Köln 1978.
- [2] Da eine verlässliche Statistik fehlt, beruhen alle Zahlenangaben über die Teilnehmer im Fernunterricht auf mehr oder weniger begründbaren Schätzungen. Mit diesem Vorbehalt ist heute von 40.000 bis 50.000 aktiven Fernunterrichtsteilnehmern bei privaten Fernlehrinstituten auszugehen. Hinzu kommen die Teilnehmer an Fernkursen unter Beteiligung der Rundfunkanstalten (z. B. Funkkolleg und Telekolleg) sowie die Studenten der Fernuniversität.
- [3] Dez. 1977: 4372, Dez. 1978: 4310, Dez. 1979: 5110, Sept. 1980: 6126.
- [4] RE wird hier im Sinne der OECD/CERI-Konzeption als „Ausbildung und Praxis in periodischem Wechsel“ verstanden. Da es das z. Z.

meist propagierte Konzept einer neuen Bildungsplanung ist, wird es hier anderen Konzeptionen, die sich etwa mit den Begriffen „permanent education“ oder „life-long-learning“ verbinden, vorgezogen.

- [5] Kaiser, M.: Verhältnis zwischen beruflicher Flexibilität und Recurrent Education. In: Recurrent Education und berufliche Flexibilitätsforschung, hrsg. v. W. Clement und F. Edding, Berlin 1979, S. 142.
- [6] Ohliger, J.: Erwachsenenbildung 1984. In: Dauber/Verne (Hrsg.): Freiheit zum Lernen. Alternativen zur lebenslänglichen Verschulung. Die Einheit von Leben, Lernen und Arbeiten, Hamburg 1976.
- [7] Zur Bildung von Lerngruppen und ihren Erfolgen s. Anm. [10].

- [8] Zuletzt: Albrecht, H.: Verbesserung der Bildungsberatung im berufsbildenden Fernunterricht, Dqk. u. Info. z. Fernunterricht, Heft 3, Berlin 1980.  
Heil u. a.: Angebot Fernunterricht: Zum Interesse an Weiterbildung. Paderborn 1980 (Veröffentlichung in Vorbereitung).
- [9] Chehade, A.: Auflagen und Empfehlungen bei der Überprüfung berufsbildender Fernlehrgänge. Dok. u. Info. z. Fernunterricht, Heft 4, Berlin 1980.
- [10] Balli, Chr.: Lerngruppen im Fernunterricht (voraussichtl. 1981).
- [11] Diener u. a.: Das Experiment im Fernunterricht — Bestimmung des didaktischen Standorts und Darstellung eines Beispiels. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, Berlin 1979, S. 13.

Klaus-Heimann / Peter Kordes

## Ausbilder brauchen mehr und bessere Informationen

Ein erstaunlich vielfältiges, aber um so einseitigeres und interessegebundenes Informationsangebot wird den wichtigsten Trägern der beruflichen Ausbildung im dualen System, den Ausbildern, allmonatlich präsentiert. Eine Analyse der Ausbilderzeitschriften zeigt, daß es bislang noch nicht gelungen ist, eine an den Interessen und Bedürfnissen von Ausbildern orientierte Zeitschrift herauszugeben, um somit auch auf diesem Wege einen Beitrag zur Professionalisierung [1] des Berufs des Ausbilders zu leisten. Wenn hier die Forderung nach mehr und besserer Information für die Gruppe der Ausbilder gestellt wird, so beruht dies auf der Erkenntnis, daß die bisherigen Informationsstrukturen und -angebote unzureichend sind. In einer Zeitschriftenanalyse — deren wesentliche Ergebnisse hier gerafft dargestellt werden sollen — wurde erstmals die Struktur des Informationsangebots erhellt.

### Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilder

Die Gruppe der Ausbilder hat in den Betrieben die Aufgabe, Auszubildende für den jeweiligen Beruf fachtheoretisch und -praktisch zu qualifizieren [2]. Dies setzt bei den Ausbildern sowohl ein hohes Maß an fachlicher als auch pädagogischer und persönlicher Qualifikation voraus. Seit 1972 wird versucht, das Qualifikationsniveau der Ausbilder anzuheben. In der Ausbildereignungsverordnung von 1972 ist vorgeschrieben, wer Ausbilder sein darf bzw. welche Qualifikationen erbracht werden müssen [3]. Unbestritten hat die Ausbildereignungsverordnung dazu beigetragen, einheitliche Mindestanforderungen — insbesondere an die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse — bei den Ausbildern zu vermitteln [4]. Genauso wichtig wie der Erwerb von Grundqualifikationen wäre es aber auch, ein differenziertes System von Weiterbildungsangeboten an die Gruppe der Ausbilder heranzutragen.

Im Gegensatz zur Grundqualifikation des Ausbilders ist die Fortbildung nicht geregelt, hier besteht die Möglichkeit, daß der Ausbilder sich mit Hilfe von Fortbildungsmaßnahmen (Seminare, Kurse) [5] oder durch Veröffentlichungen (also im wesentlichen durch Fachzeitschriften) informiert. Fachzeitschriften könnten in der Weiterbildung der Ausbilder eine Schlüsselstellung zukommen. Diese Informationsorgane könnten sowohl Meldungen über Fortbildungsmaßnahmen als auch Informationen und Anleitungen für die tägliche betriebliche Ausbildungspraxis anbieten. Das Kommunikationsmittel Zeitschrift verfügt zudem über vielfältige Aufbereitungsformen für ein Thema, mit deren Hilfe auch geringer weiterbildungsmotivierte Ausbilder angesprochen werden könnten. Darüber hinaus haben Zeitschriften den großen Vorteil, die gesamte Zielgruppe regelmäßig zu erfassen, während institutionelle Weiterbildungsformen jeweils nur eine kleine

Gruppe ansprechen. Die Fachzeitschriften sind deshalb noch am ehesten geeignet, den Adressaten Ausbilder auch tatsächlich und wirksam zu erreichen.

Dies setzt jedoch voraus, daß sich auch die Redaktionen und Herausgeber von Ausbilderzeitschriften dieser Aufgabe widmen. Bislang war jedoch unklar, wie überhaupt der Zeitschriftenmarkt für Ausbilder strukturiert ist, welche Organe mit welchen Auflagen, Konzepten usw. angeboten werden.

### Zeitschriftenangebot für Ausbilder

Die folgenden Zeitschriften werden den Ausbildern vorrangig angeboten: 1. Der deutsche Berufsausbilder, 2. Wirtschaft und Berufserziehung, 3. Der Ausbilder, 4. Position, 5. Ausbilder-Informations-Dienst, 6. AFZ — Wir informieren, 7. Beruf + Bildung, 8. Betriebliche Ausbildungspraxis, 9. technic-didact, 10. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Die berufsbildende Schule, 12. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 13. Informationen zur beruflichen Bildung. Diese Zeitschriften wurden auch in der Zeitschriftenanalyse berücksichtigt.

Die untersuchten Zeitschriften erscheinen bundesweit. Die ersten neun Zeitschriften wurden analysiert, weil sie sich direkt und unmittelbar an die Zielgruppe der Ausbilder wenden. Eine Ausnahme stellt die Zeitschrift 'Wirtschaft und Berufserziehung' dar, die sich an einen größeren Kreis von Interessenten wendet. Sie umfaßt aber als Beilage „Der Ausbilder“ und ist aus diesem Grunde mit in diese Gruppe aufgenommen worden.

„Der deutsche Berufsausbilder“ nimmt insofern eine Sonderstellung ein, als es sich hierbei um das Verbandsorgan des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder e. V. handelt.

Die ersten sechs Zeitschriften sind nicht branchenspezifisch orientiert. 'Beruf + Bildung' wendet sich ausschließlich an das Handwerk, während sich die 'Betriebliche Ausbildungspraxis' an alle Ausbilder im Eisen-, Metall- und Stahlbereich wendet, also branchenspezifisch ist. Die Zeitschrift 'technic-didact' wendet sich bei bundesweitem Vertrieb an die Personen, die im Bereich der technischen Ausbildung tätig sind. 'Beruf + Bildung', 'Betriebliche Ausbildungspraxis' und 'technic-didact' sollen exemplarisch für die branchen- oder bereichsspezifischen Zeitschriften betrachtet und herangezogen werden. Die Zeitschriften 'Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis', 'Die berufsbildende Schule' und 'Gewerkschaftliche Bildungspolitik' stammen aus dem Umfeld der Ausbilderzeitschriften, d. h. sie wenden sich an einen größeren Leserkreis. Bei diesen Zeitschriften soll untersucht werden, ob und wieviel Informationen für betriebliche Ausbilder sie enthalten. Die Zeitschrift 'Information zur beruflichen Bildung' ist, obwohl nur Kompendium, aufgenommen

worden. Es wird untersucht, ob sie in Aufmachung und Inhalt den Bedürfnissen von Ausbildern entsprechen kann.

Betrachtet wird der Jahrgang 1978.

#### Herausgeber von Ausbilderzeitschriften

Drei der untersuchten Zeitschriften werden nicht von einem Verband herausgegeben, sondern von einer Einzelperson. Bei der Zeitschrift 'Wirtschaft und Berufserziehung' und der Zeitschrift 'Der Berufsausbilder' ist Dr. A. Kieslinger Herausgeber. Die Schriftleitungen dieser beiden Zeitschriften entstammen jeweils dem Bereich der Wirtschaft und können daher als interessegebundene Organe angesehen werden. Die folgende Aufstellung der Herausgeber der Zeitschriften gibt einen Gesamtüberblick.

1. Der deutsche Berufsausbilder	Herausgeber: Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e. V.
2. Wirtschaft und Berufserziehung	Herausgeber: Dr. A. Kieslinger
3. Der Ausbilder	Herausgeber: Dr. A. Kieslinger
4. Position	Herausgeber: Deutscher Industrie- und Handelstag
5. Ausbilder-Informations-Dienst	Herausgeber: Elmar Wippler/Lexika-Verlag
6. AFZ Wir informieren	Herausgeber: Ausbilderförderungszen- trum — Modellfernlern- gänge im Berufsförde- rungszentrum e. V.
7. Beruf + Bildung	Herausgeber: Deutscher Handwerks- kammertag
8. Betriebliche Ausbildungspraxis	Herausgeber: Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie zusammen mit dem Ar- beitgeberverband Eisen und Stahlindustrie und dem Verband metallin- dustrielle Arbeitgeber- verbände Nordrhein-West- falen
9. technic-didact	Herausgeber: Hans-Jürgen Zebisch, technic-didact ist das offi- zielle Organ der „Internat- ionalen Gesellschaft für Ingenieurpädagogik“ und wird herausgegeben in Kooperation mit den Bad Harzburger Akademien
10. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis	Herausgeber: Bundesinstitut für Berufs- bildungsforschung
11. Die berufsbilden- den Schulen	Herausgeber: Bundesverband der Leh- rer an berufsbildenden Schulen
12. Gewerkschaftliche Bildungspolitik	Herausgeber: Deutscher Gewerkschafts- bund
13. Informationen zur beruflichen Bildung	Herausgeber: Abteilung Bildungsarbeit und gesellschaftspoliti- sche Fragen des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit dem Ausschuß für Berufs- bildung des Bundesverban- des der Deutschen Indu- strie und dem Ausschuß für Berufsausbildung und -fortbildung der Bundes- vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Das auffälligste Ergebnis der Analysen der Herausgeber der Ausbilderzeitschriften ist das sehr große Engagement der Spitzenverbände der Wirtschaft in diesem Bereich. Sechs der 13 Zeitschriften sind hier zuzuordnen. Dem steht von gewerkschaftlicher Seite nur eine Zeitschrift, die sich mit dem gesamten bildungs-  
politischen Bereich befaßt, gegenüber.

#### Informationen zur Struktur der Zeitschriften

##### a) Erscheinungsweise

Die Erscheinungsweise der Ausbilderzeitschriften ist sehr unterschiedlich, die Abstände liegen zwischen einem und drei Monaten. Unregelmäßig erscheinen die 'Informationen zur beruflichen Bildung' und die 'AFZ — Wir informieren'. Der 'Ausbilder-Informations-Dienst' erscheint mit acht Ausgaben pro Jahr. Die Abstände sind nicht festgelegt. Monatlich erscheinen: 'Wirtschaft und Berufserziehung', 'Der Ausbilder', 'Beruf + Bildung', 'Die berufsbildende Schule' und 'Gewerkschaftliche Bildungspolitik'. Mit sechs Ausgaben pro Jahr erscheinen die 'Betriebliche Ausbildungspraxis', 'technic-didact' und 'Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis'. Viermal pro Jahr erscheinen 'Der Deutsche Berufsausbilder' und 'Position'.

##### b) Vertriebsart

Die Zeitschriften 'Der Ausbilder', 'Wirtschaft und Berufserziehung' und 'Die berufsbildende Schule' sind über den Buchhandel erhältlich. Alle anderen Zeitschriften sind direkt beim Verlag oder bei dem Herausgeber zu bestellen. Eine Ausnahme bildet die 'Gewerkschaftliche Bildungspolitik', die nur intern innerhalb der DGB-Gewerkschaften vertrieben wird.

##### c) Bezugspreise

Bei einigen Zeitschriften ist der Preis bereits über die Verbandsmitgliedschaft abgegolten. Innerhalb der Ausbilderzeitschriften schwankt der Preis zwischen DM 1,85 und DM 10,—. 'Der Ausbilder' mit DM 1,85 und 'Position' mit DM 2,— pro Heft sind die preiswertesten. 'Wirtschaft und Berufserziehung' mit knapp DM 10,— pro Heft, ist die teuerste Zeitschrift.

##### d) Auflagenhöhen

Bei den Organen aus dem Umfeld der Ausbilderzeitschriften liegen die Auflagen zwischen 1700 (Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis), 20 200 (Die berufsbildende Schule) bis zu 35 000 (Gewerkschaftliche Bildungspolitik). Bei den unmittelbaren Ausbilderzeitschriften liegen die meisten zwischen 1900 (Wirtschaft und Berufserziehung) und 5500 (Der Ausbilder). Der 'Deutsche Berufsausbilder' als Verbandszeitschrift hat eine regelmäßige Auflage von 6000 Exemplaren. Aus dem Rahmen fällt bei den Auflagen die Zeitschrift 'Position' mit einer Auflage von 80 600 Exemplaren. Die Gründe für diese außergewöhnlich hohe Auflage sind nur schwer auszumachen. Eine Ursache dürfte darin liegen, daß über den Herausgeber (Deutscher Industrie- und Handelstag) gute Werbemöglichkeiten bestehen. Überraschend ist die geringe Auflage von 'Beruf + Bildung' (3200 Exemplare), die im Auftrag des Deutschen Handwerkskammertages herausgegeben wird und sich an das gesamte Handwerk wendet.

Die Auflagen in ein Verhältnis zur Zahl der Ausbilder zu stellen, erweist sich als nicht möglich, da die Zahl der Ausbilder exakt nicht bestimmbar ist. Zum einen ist der bei weitem größte Teil der Ausbilder nebenberuflich tätig, insbesondere im Handwerk, Einzelhandel und den freien Berufen. Zum anderen ist selbst die Zahl der hauptberuflichen Ausbilder nicht ausreichend präzise zu erfassen. Der Bundesverband Deutscher Berufsausbilder geht von etwa 240 000 Ausbildern aus, allerdings ohne Angabe, ob es sich um haupt- oder nebenberufliches Personal handelt. Die Zeitschrift 'Position' wirbt damit, daß sie mehr als ein Drittel aller Ausbilder erreiche. Die Wirtschaftszeitschrift 'Aktiv' geht von einer Million Ausbilder aus, davon sei die Hälfte hauptberuflich tätig. Der Ausbilder-Infor-



mations-Dienst spricht davon, daß auf einen hauptberuflichen Ausbilder 10 Nebenberufliche kämen, wobei die Zahl der hauptberuflichen Ausbilder auf 180 000 bis 240 000 geschätzt wird.

Ansichts dieser unterschiedlichen Zahlen ist eine Beurteilung der Auflagen nur begrenzt möglich, es ist jedoch feststellbar, daß von den Ausbilderzeitschriften nur 'Position' eine relevante Auflage hat. Allerdings ist die Zeitschrift 'Position' mit vier Ausgaben im Jahr die Zeitschrift mit der geringsten Erscheinungshäufigkeit.

#### Das Autorenprofil der Zeitschriften

Die Zuordnung der Autoren zu bestimmten Gruppen läßt drei wesentliche Schlüsse zu:

- Ausbilder publizieren nur sehr wenig in den untersuchten Zeitschriften. Die Frage, inwieweit sie durch Leserbriefe auf Artikel reagieren, ist nicht zu beantworten. Unter den abgedruckten Leserzuschriften befinden sich nur wenige Ausbilder.
- Die mit Abstand am häufigsten zu findenden Autoren sind Mitarbeiter der Spitzenverbände der Wirtschaft.
- Fast alle Autoren veröffentlichen in den jeweiligen Jahrgängen der Zeitschriften ein- oder zweimal und zumeist nur in einer Zeitschrift. Mehrere Beiträge in mehreren Zeitschriften gibt es nur zu verschiedenen Problemen von Mitarbeitern der Spitzenverbände der Wirtschaft sowie speziell zum Problem der Ausbildungsordnungen.

#### Besonderheiten einzelner Zeitschriften

Der deutsche Berufsausbildung ist das Verbandsorgan des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbildung, der über dieses Organ vorrangig seine Verbandsinformationen vermittelt. Fragen der betrieblichen Ausbildungspraxis werden nur sporadisch angesprochen. Aspekte z. B. der Berufspädagogik tauchen nicht auf. Der 'Ausbilder-Informations-Dienst' ist vorrangig auf die Verbreitung von Kurzinformationen und Nachrichten ausgerichtet. Als Informationsdienst erfüllt er sicherlich seine Funktion. Die Zeitschrift des Ausbildungsförderungszentrums informiert den Kreis der Interessierten über Seminare des AfZ und verfolgt darüber hinaus aber keine weitergehenden Informationsinteressen.

'Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis' publiziert vorrangig Forschungsergebnisse aus der Berufsbildung und erfaßt in diesem Zusammenhang auch die Probleme der Ausbilderqualifikation. Die Zielgruppe dieser Zeitschrift besteht jedoch aufgrund der gewählten Darstellungsform im wesentlichen aus Wissenschaftlern.

Die Zeitschrift 'Berufsbildende Schule' wendet sich an Lehrer, der Bereich der betrieblichen Ausbildung wird nur gelegentlich mit einbezogen.

Die 'Gewerkschaftliche Bildungspolitik' räumt dem Bereich der Berufsausbildung zwar einen relativ großen Raum ein, ist aber keine Ausbilderzeitschrift. Dies ergibt sich zum einen aus der Tatsache, daß die Zeitschrift nicht auf dem Markt erhältlich ist, zum anderen aus der Schwerpunktsetzung auf die Darstellung gewerkschaftlicher Positionen in der Berufsbildungspolitik.

Die 'Informationen zur beruflichen Bildung' sind als Kompendium zur beruflichen Bildung nicht zielgruppenorientiert und daher im wesentlichen als Nachschlagsammlung anzusehen.

#### Inhaltliche Gesamtstruktur der untersuchten Zeitschriften

Die Berücksichtigung der Branchenvielfalt in der beruflichen Bildung ist eines der zu lösenden Probleme für Ausbilderzeitschriften. Die 'Betriebliche Ausbildungspraxis' und 'technic-didact' sind als branchenbezogene Zeitschriften angelegt und richten sich daher nur an Ausbilder in ihrem Bereich. In den betrachteten Ausbilderzeitschriften gibt es keinen Versuch, dieses Problem zu lösen. Als Möglichkeit würden sich z. B. die Errichtung fester Rubriken oder Beilagen für die jeweiligen ver-

schiedenen Branchen anbieten. Die Möglichkeit, Beiträge zu Problemen der Ausbildungspraxis, die exemplarisch auf eine Branche eingehen, auf andere Bereiche aber übertragbar sind, zu publizieren, wird ebenfalls nicht genutzt.

Für die Zeitschriften 'Wirtschaft und Berufserziehung', 'Der Ausbilder', 'Position' und 'Beruf + Bildung' ist festzustellen, daß die Zahl der Beiträge zu Problemen aus der Ausbildungspraxis sehr gering ist. Lediglich 'technic-didact' macht hiervon eine Ausnahme. Hier sind jedoch Abstriche aufgrund der Sprachform und Stil zu machen, die als Leser überwiegend wissenschaftlich qualifizierte Ausbilder vermuten lassen.

Für die anderen Zeitschriften gilt, daß sie Probleme aus der Ausbildungspraxis sowohl rechtlicher, technischer als auch pädagogischer Natur entweder gar nicht oder nur unzureichend behandeln.

Eine Verzahnung der betrieblichen mit der schulischen Ausbildung, durch Anregungen für die Praxis (z. B. Übertragung schulischer Unterrichtsentwürfe in den betrieblichen Bereich), fehlt bei allen Zeitschriften.

In allen Zeitschriften finden sich zumeist sporadische Hinweise auf neue Methoden und Medien in der beruflichen Bildung. Häufig handelt es sich dabei jedoch nur um kurze Informationen. Eine Vertiefung der Kenntnisse über Methoden und Medien wird über die Zeitschriften nicht geleistet, eine Konzeption der Redaktionen in dieser Hinsicht ist nicht ersichtlich.

Die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches (Leserzuschriften usw.) gibt es in der Form der Diskussion nur in der Zeitschrift 'Der Ausbilder'.

Hinweise auf Möglichkeiten beruflicher Fort- und Weiterbildung finden sich in allen Zeitschriften, in der Regel als Bestandteil der Nachrichtenrubriken. Beiträge, die sich intensiver z. B. mit Seminarkonzepten des AfZ, der Bad Harzburger Akademie oder Veranstaltungen anderer Träger beschäftigen, sind selten, ebenso wie Berichte über Forschungsergebnisse aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Der Schwerpunkt der Berichterstattung der Zeitschriften 'Wirtschaft und Berufserziehung', 'Der Ausbilder', 'Position' und 'Beruf + Bildung' liegt in Fragen der Bildungspolitik. Eine solche Schwerpunktsetzung ist auch in den Kommentarspalten und für einen großen Teil der Aufsatzrubriken feststellbar. Informationen über die bildungspolitischen Positionen der relevanten gesellschaftlichen Gruppen ist ein wichtiges Informationselement von Zeitschriften. Problematisch erscheint jedoch, daß bei den Zeitschriften weniger über die Positionen aller Beteiligten berichtet wird, als vielmehr nahezu ausschließlich auf den eigenen Standpunkt Bezug genommen wird. Inhaltliche Kontroversen über bildungspolitische und berufspädagogische Konzeptionen werden innerhalb der Zeitschriften nicht geführt. Es bleibt bei der Darstellung der eigenen Position.

#### Informationsinteressen von Ausbildern

Um die Akzeptanz der Ausbilderzeitschriften bei den Ausbildern überprüfen zu können, wären Angaben über das Informationsbedürfnis dieser Gruppe von Bedeutung. Eine solche Analyse wurde bislang nicht vorgelegt. Anhaltspunkte für die Interessen von Ausbildern gibt jedoch eine neue Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, die über die Weiterbildungsinteressen dieser Gruppe berichtet [6]. Bei der Frage nach den Themenschwerpunkten der Weiterbildungsinteressen, unterteilt in pädagogische und nichtpädagogische Themenbereiche, wurde ermittelt, daß die folgenden Themenbereiche vorrangig behandelt werden sollten [7]: Menschenführung, allgemeine Unterweisungsmethoden, Beurteilen und Bewerten, Rechtsgrundlagen der Ausbildung, Jugendpsychologie, Soziologie, Lernpsychologie, Arbeitsschutz- und Unfallverhütung, Organisation der Ausbildung, fachspezifische Unterweisungsmethoden und Rhetorik.

Bei den nichtpädagogischen Themenschwerpunkten wurden die folgenden Themen genannt: Management, technischer Lehrgang,

EDV, Fertigungs- und Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisationen, Elektronik und Verwaltungsrationalisierung.

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 Leistungsmessung 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 Rahmenlehrplänen
- Hilfen zur Erstellung von Ausbildungsunterlagen und Ausbildungsmitteln
- 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 vielfältiges 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 Verbandssposition 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 Ausbildern angeführt wurden.

Resümierend muß daher ein Informationsdefizit in qualitativer Hinsicht analysiert werden.

Ansichts 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 entsprechend 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: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 7 (1978), 5, S. 15-20.

[2] Vgl. dazu: Berufsbildungsgesetz § 20.

[3] Vgl. dazu: Ausbildereignungsverordnungen.

[4] Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft berichtet, daß seit 1972 210 000 Ausbilder die vorgeschriebene Eignung erworben haben. Vgl. dazu: Informationen Bildungswissenschaft (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.: Modellelehrgänge 'Ausbildungsförderungszentrum (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 Ausbildungspersonals, 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 werden in den Bereichen Industrie, Handel und Handwerk maßgebend durch hauptamtliche Ausbildungsberater wahrgenommen. Aufgrund der statistischen Angaben zur Ausbildungsberatung wird u. a. der Frage einer Realisierung von Vorstellungen des Deutschen Bildungsrates und des Bundesausschusses für Berufsbildung hinsichtlich einer angemessenen Zahl von Ausbildungsberatern 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 Ausbildungsstätten wird schon deshalb zunehmen, weil durch die abnehmende Zahl der Auszubildenden 'Grenzbetriebe' ausscheiden. 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 durchaus nicht immer wünschenswerten Selektion steht die gezielte Steigerung der Ausbildungsqualität gegenüber, die seitens der Kammern, vor allem durch die Ausbildungsberatung und -überwachung, gefördert werden kann.

Durch das Berufsbildungsgesetz von 1969 bekamen die Kammern 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 Selbstverwaltungseinrichtungen, so wurde ihnen der zweite Aufgabenstrang, die Überwachung, erst durch das Berufsbildungsgesetz als klar umrissener Auftrag (§ 45 Abs. 1 BBiG) zugewiesen.

Die erste Aufgabe, die Ausbildungsberatung, ist noch direkt aus dem Grundsatz der Gewerbeförderung (z. B. § 1 IHKG) herzuleiten 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 höher-rangiges 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, Auszubildenden 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 sechseinhalb 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 Auszubildende, 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	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 dürften. — 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 unabhängigeren 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 bildung wissenschaft, 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. Radatz, 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.



- [6] Vgl. Dabrowski, G.: Der Ausbildungsberater — Berater oder Beanstander, 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 Schmiel.
- [6] Vgl. Dobrowski, G.: Der Ausbildungsberater — Berater oder Beanstander, 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), Beschluß 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; Beschluß 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.: Beschluß 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 Rückkoppelung 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 einge-

schränkte 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 vorgeschaltet 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.

dienen. Die ausgewerteten 32 Fragebogen repräsentieren einen Großteil der Modellversuchspopulation. Da die Umfrageergebnisse auch die Tendenzen des Meinungsbildes der Tagungsteilnehmer widerspiegeln, sollen sie hier mit aufgenommen werden. Die Erfahrungen der Ausbilder mit der Ausbildung von Mädchen in traditionell mit Männern besetzten Berufen sind zusammenfassend als gut zu bezeichnen. Elf von 32 in der Fragebogenaktion Befragte gaben an, daß die gemeinsame Ausbildung von Mädchen und Jungen zu einem besseren Arbeitsklima führt. Die Antworten „Schwierigkeiten mit Kollegen“ und „Schwierigkeiten mit Ausbildern“ wurden nicht genannt. Auch zeigen die Mädchen sich interessiert an der Ausbildung. Nur ein Befragter gab an, die männlichen Auszubildenden seien stärker interessiert, acht dagegen, daß die weiblichen mehr Interesse zeigen. Bei den meisten Kriterien überwogen die Antworten „keine Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen“.

Bei Zwischenprüfungen zeigten sich kaum Leistungsunterschiede zwischen Jungen und Mädchen. Dies deckt sich mit Untersuchungen über geschlechtsspezifische Unterschiede bei intellektuellen Fähigkeiten, die ebenfalls zu dem Schluß kommen, daß kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen [1]. Auch in den zu diesem Thema vorliegenden Untersuchungen der wissenschaftlichen Begleitungen der Modellversuche zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen wird dieses Ergebnis bestätigt.

Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen sind in den Bereichen „technisches Verständnis“, „Körperkraft“, „Geschicklichkeit“ und „Fleiß/Gewissenhaftigkeit“ festzustellen. In unserer Umfrage geben 22 Befragte (von 32) an, daß die Jungen ein größeres technisches Verständnis aufbringen als die Mädchen. Zehn Antworten fielen in die Kategorie „kein Unterschied“. In der Diskussion wurde dieses Meinungsbild tendenziell bestätigt und der Mangel an technischem Verständnis auf die fehlende „Hobbyerfahrung“ der Mädchen und auf die oftmals noch geschlechtsspezifische Fächerwahl in der Schule zurückgeführt. Es wurde allerdings festgestellt, daß sich dieser Mangel an technischem Verständnis während der Ausbildung relativ schnell abbaut.

Ein solcher geschlechtsspezifischer Unterschied konnte bei den Eingangstests, die in den Modellversuchen in Augsburg und Hannover durchgeführt wurden, nicht festgestellt werden. Diese Tests ergaben, daß die eingestellten Mädchen in den auf „technisches Verständnis“ hindeutenden Bereichen „Rechenfähigkeit“ und „räumliches Vorstellungsvermögen“ kaum von den eingestellten Jungen abweichen. In Hannover (Basis: 25 Mädchen, 11 Jungen) erreichten die weiblichen Realschulabsolventen im Intelligenzstrukturtest (IST von Amthauer) beim Untertest zum räumlichen Vorstellungsvermögen bessere Werte als die männlichen Realschulabsolventen. Im Augsburger Modellversuch waren die Mädchen lediglich im Untertest „Richtung prüfen“ schlechter als die Jungen (Eignungstest des Arbeitsamtes/Basis: 31 Mädchen und 30 Jungen) [2].

Die Befragung hatte ergeben, daß Jungen als belastbarer eingeschätzt werden; 23mal: Jungen sind belastbarer, 9mal: Jungen und Mädchen sind gleichermaßen belastbar. Auf der Tagung präzisieren die Teilnehmer diese Feststellung. Nach ihren Aussagen bezieht sie sich lediglich auf die Körperkraft; wenn unter Belastung „Ausdauer“ verstanden wird, erweisen sich die Mädchen als belastbarer. Die feststellbare geringere Körperkraft der Mädchen ist für die Betriebe, die auf der Tagung vertreten waren, kaum ein Problem. Nur noch bei sehr wenigen Arbeiten sind besondere Körperkräfte notwendig, so daß Mädchen Hilfe benötigen.

In den Umfragen waren ein Drittel der Befragten der Meinung, die Mädchen seien geschickter als die Jungen, zwei Drittel vertreten die Ansicht, Mädchen und Jungen seien gleichermaßen geschickt. Die Tagungsteilnehmer führen diese im Vergleich zu den Jungen größere Geschicklichkeit der Mädchen auf den Körperbau und auch auf die Erziehung bzw. Hobbys (Handarbeiten) zurück.

Ebenso zeigte sich in der Befragung ein deutlicher Vorsprung der Mädchen in den Kategorien „Fleiß“ und „Gewissenhaftigkeit“. Diese Feststellung deckt sich mit den Ergebnissen der Untersuchungen von Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner, wonach sich im weiblichen Lebenszusammenhang ein frauenspezifisches Arbeitsvermögen entwickelt, das u. a. diese Verhaltensweisen beinhaltet [3]. Zusammenfassend kann also festgestellt werden, daß Mädchen den Anforderungen einer gewerblich/technischen Berufsausbildung gewachsen sind.

Gleichwohl stehen die Mädchen, die heute eine gewerblich/technische Ausbildung absolvieren, einer von Männern dominierten Umwelt gegenüber. Dies führt nach Aussagen der Ausbilder und auch der wissenschaftlichen Begleitungen zwar kaum zu Problemen, sollte aus unserer Sicht aber nicht unterbewertet werden. Nach Aussagen der Ausbilder führt die Beschäftigung von Mädchen/Frauen zu einem besseren Arbeitsklima und zu mehr Rücksichtnahme. Diese anderen Umgangsformen müssen jedoch von diesen Mädchen und Frauen erst durchgesetzt werden. Hilfreich erweist es sich, wenn die Belegschaft des Betriebes auf die Ausbildung von Mädchen und Beschäftigung von Facharbeiterinnen vorbereitet wird.

Ebenso ist zu berücksichtigen, daß die Mädchen an für Jungen eingerichteten Maschinen und mit auf Männer zugeschnittenen Werkzeugen ausgebildet werden. Viele Betriebe haben hier schon Veränderungen zugunsten der Mädchen vorgenommen. In der Regel handelt es sich um Kleinigkeiten wie kleinere Schraubendreher, leichtere Hämmer und handlichere Schraubstöcke. Diese, für die Vertreter der Betriebe kaum erwähnenswerten Veränderungen, können für die Mädchen durchaus eine wesentliche Arbeitserleichterung bedeuten. Zum Teil werden leichtere Arbeitsmittel, die für die Frauen angeschafft wurden, jetzt auch von den Männern benutzt.

In diese Richtung, Arbeitserleichterung für beide Geschlechter, weist auch die im Rahmen der Mädchenausbildung in manchen Betrieben vorgenommene Umorganisation der Ausbildung. So werden langandauernde, körperlich anstrengende Übungsarbeiten (z. B. sechs Wochen Feilen) durch Einschleichen anderer Arbeiten unterbrochen. Die Betriebe wollen dies jetzt auch für Jungen einführen, weil sich die bisherige Organisation auch für Jungen als sehr anstrengend erwies. Der Einsatz von Mädchen führt so zu einem – auch im Sinne der Betriebe – positiven Überdenken der traditionellen Ausbildungsorganisation.

#### **Problem der Gewinnung „geeigneter“ Mädchen für die Ausbildung in gewerblich/technischen Berufen**

Auf Wunsch der Ausbilder/Ausbildungsleiter wurde der Frage der Gewinnung von „geeigneten“ Mädchen für die Ausbildung in den bisher überwiegend von Männern besetzten gewerblich/technischen Ausbildungsberufen in der Tagungsdiskussion breiter Raum gegeben.

Für das gesamte Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen wird von der Grundannahme ausgegangen, daß die meisten bisher fast ausschließlich von Männern ausgeübten Berufe auch für Frauen geeignet sind. Diese Annahme schließt ein: auch Frauen können diese Berufe ohne besondere Schwierigkeiten erlernen und ausüben, sind also auch „geeignet“. Einzelbeispiele früherer Jahre unterstützen diese These, die im übrigen in den Modellversuchen zu überprüfen ist. Maßstab ist dafür zum einen die faktische Bewältigung der Ausbildung bzw. der beruflichen Tätigkeit durch die Frauen, zum anderen ihre „Konkurrenzfähigkeit“ gegenüber den Männern in diesen Berufen.

Wie aus den oben dargestellten Ergebnissen der Umfrage zum Vergleich des Leistungs-, Lern- und Verhaltensspektrums hervorgeht, wurden den Geschlechtern auch jeweils deutlich bestimmte Fähigkeiten und Verhaltensweisen zugeschrieben. In der Diskussion wurde diese unterschiedliche Zuschreibung von

Eigenschaften bei Mädchen und Jungen mit der faktischen Bewältigung der Ausbildung durch die Mädchen in den Modellversuchen verglichen.

Als Modellversuchserfahrung kann gelten, daß zur Bewältigung der Ausbildung bei Jungen und Mädchen ein gleiches Mindestmaß von grundlegenden kognitiven Fähigkeiten gegeben sein muß. In der betrieblichen Praxis wird dieses anhand der schulischen Vorbildung und – soweit Eignungstests eingesetzt werden; im Erreichen eines für den jeweiligen Beruf definierten „Schwellenwertes“ – festgelegt. Daneben wurden von den Ausbildern als besonders wichtige Voraussetzungen für den Ausbildungserfolg die Kriterien „technisches Verständnis und technisches Interesse“ sowie eine „starke Motivation für die Ausbildung im gewählten Beruf“ genannt. Allerdings wurde zugestanden, daß im Hinblick auf den Ausbildungserfolg der Jungen und Mädchen eine „starke Motivation“ ein zunächst „geringeres technisches Verständnis“ ausgleichen kann, ebenso wie auch bis zu einem gewissen Grade geringere kognitive Fähigkeiten durch vermehrte Anstrengungen aufgefangen werden können [4]. Ein absolutes Maß für die Eingangsvoraussetzungen gibt es nicht. Diese Erfahrungen der Tagungsteilnehmer sprechen gegen eine sogenannte Bestenauslese aufgrund von Testergebnissen und für einen relativ „offenen“ Zugang zur Ausbildung. Die pädagogische Arbeit der Ausbilder wird damit für den Ausbildungserfolg gewichtiger. Ein von den Teilnehmern gegebener Überblick über die Auswahlverfahren und Auswahlkriterien bei den an den Modellversuchen beteiligten Betrieben zeigt, daß

- für größere Betriebe angesichts der Bewerberzahlen Eignungstests für unerlässlich gehalten werden, die prognostische Genauigkeit dieser Tests aber nicht so hoch bewertet wird, daß das Testergebnis einziger Maßstab für die Einstellung ist [5]. Die wichtigste Funktion der Tests sehen die Ausbilder vielmehr darin, möglichst die vermutlich erfolgreichen Bewerber/innen herauszufinden und in diesem Sinne einen „Schwellenwert“ für den jeweiligen Beruf und Betrieb zu definieren. Oberhalb dieses „Schwellenwertes“ werden weitere Auswahlkriterien herangezogen;
- das Einstellungsgespräch eine wichtige Ergänzung bietet und in kleineren Betrieben das wichtigste Auswahlverfahren ist;
- Schulzeugnisse zwar überall herangezogen werden, aber auch ihre Aussagekraft kritisch beurteilt wird;
- neben fachlicher „Eignung“ auch Kriterien wie die „Firmenverbundenheit“ (z. B. Betriebszugehörigkeit des Vaters) und die „Berufsperspektive“ (keine potentiellen „Wechsler“ und z. B. aus diesem Grunde keine „Bestenauslese“, aber auch nur in begrenzter Zahl Frauen) bei der Bewerber/innenauswahl berücksichtigt werden;
- als Auswahlkriterium für die Mädchen in besonderer Weise die „Motivation für den gewerblich/technischen Beruf“ herangezogen wird. Dieses Kriterium wird häufiger auch bereits zur Vorauswahl eingesetzt.

Die Ausbilder verneinen festgestellt zu haben, daß die Mädchen, deren primärer Berufswunsch bereits im gewerblich/technischen Bereich lag, die Ausbildung besser bewältigen als diejenigen, deren Berufswünsche zunächst in den traditionell von Frauen besetzten Berufsbereichen lagen und die aufgrund fehlgeschlagener Bemühungen, in ihrem „Wunschberuf“ einen Ausbildungsplatz zu bekommen, den gewerblich/technischen Beruf als „Notnagel“ sahen. Ein solches Ergebnis erscheint zunächst auch plausibel vor dem Hintergrund, daß bei Mädchen mit primärem Berufswunsch im gewerblich/technischen Bereich unterstellt werden kann, daß diese berufliche Orientierung korrespondiert mit vorhandenem technischem Interesse und erprobten einschlägigen Fähigkeiten (z. B. im Hobby-Bereich).

Demgegenüber zeigen die bisherigen Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitungen der Modellversuche, daß die Ausbildung auch von den Mädchen gut bewältigt wird, die eine berufliche

„Umorientierung“ vorgenommen haben. In den Zwischenprüfungsergebnissen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden. Ebenso lassen die Zwischenprüfungsergebnisse keinen Rückschluß auf die primäre Motivation bzw. auf die ggf. erfolgte „Umorientierung“ zu. Die wissenschaftlichen Begleitungen kommen, anders als die Tagungsteilnehmer, zu dem Ergebnis, daß auch bei fehlender primärer gewerblich/technischer Berufsorientierung die Ausbildung in einem gewerblich/technischen Beruf von den Mädchen selbst nicht als „Notnagel“ begriffen wird, sondern als Chance, einen dem eigenen Anspruchsniveau entsprechenden Beruf zu ergreifen und unangenehmeren Alternativen zu entgehen [6]. In mehreren Begleituntersuchungen [7] wird darüber hinaus festgestellt, daß die Wahl eines „untypischen“ Berufes von den Mädchen vor allem mit Vorstellungen von den geforderten Arbeitsaufgaben und den Möglichkeiten zur Weiterbildung begründet wird. Bei diesem Ergebnis ist zumindest davon auszugehen, daß die berufliche „Umorientierung“ nicht gegen den Aufbau eines ernsthaften Interesses an dem jetzt gewählten gewerblich/technischen Beruf spricht oder gar als Indiz dafür genommen werden könnte, daß kein entsprechender Arbeitseifer und Leistungswille entfaltet wird.

In diesem Zusammenhang erscheinen die Anregungen der Ausbilder wichtig, bei den Bewerbern und Bewerberinnen um einen gewerblich/technischen Ausbildungsplatz darauf zu achten, daß

- die Jugendlichen ausreichend informiert sind über das Berufsbild des gewählten Ausbildungsberufs und über die sie erwartende Ausbildung;
- „Motivation“ als Auswahlkriterium nur im Sinne eines ernsthaften Interesses an der Ausbildung herangezogen wird, und zwar unabhängig vom ursprünglichen Berufswunsch;
- eventuelle „Defizite“ zum Zeitpunkt der Einstellung, zum Beispiel „geringeres technisches Vorverständnis“, als ausbildungspädagogische Aufgabe begriffen werden und
- im Bewußtsein bleibt, daß auf der Basis der nicht-individuellen Eingangstests keine Aussage über die Eignung für gewerblich/technische Berufe generell getroffen werden kann.

Es schließt sich die Frage an, ob angesichts der noch geringen Bewerberinnenzahlen für eine gewerblich/technische Berufsausbildung und den beschränkten Möglichkeiten der Auswahlverfahren für die Gruppe der Mädchen ein „Bonus“ gegeben werden sollte, zumindest bei der Vergabe der Rangplätze oberhalb des angesprochenen „Schwellenwertes“. Ein entsprechender Verfahrensvorschlag wird von der wissenschaftlichen Begleitung zu dem Modellversuch bei der Deutschen Bundespost Bonn vorgestellt [8]. Kern dieses Vorschlages ist, zunächst eine Quotierung der zu besetzenden Plätze für Jungen und Mädchen vorzunehmen. Bei der Auswahl der Bewerber/innen wäre dann so zu verfahren, daß oberhalb eines für Jungen und Mädchen gleich angesetzten „Schwellenwertes“ getrennte Rangreihen für Jungen und Mädchen gebildet und die quotierten Plätze demgemäß besetzt werden. Dieses Verfahren räumt den Bewerberinnen anteilmäßig größere Chancen ein, berücksichtigt aber zugleich das Interesse des Betriebes, eine Auswahl so zu treffen, daß eine erfolgreiche Ausbildung erwartet werden kann.

#### **Berufsausübungsmöglichkeiten für Frauen in gewerblich/technischen Ausbildungsberufen**

Ähnlich wie beim Wechsel von der Schule in die Berufsausbildung ist auch beim Übergang von der Berufsausbildung in die Berufsausübung mit besonderen Problemen zu rechnen. Es stellen sich im wesentlichen zwei zentrale Fragen:

1. Wollen die ausgebildeten jungen Frauen überhaupt Berufstätigkeiten als Facharbeiterinnen/Gesellinnen übernehmen?
2. Werden die Betriebe die jungen Frauen als Facharbeiterinnen/Gesellinnen einstellen?

Zur ersten Frage sehen sich die Ausbilder zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht in der Lage, eine stichhaltige Aussage zu machen.

Hierzu sind vielmehr zu gegebener Zeit die betroffenen weiblichen Auszubildenden selbst zu befragen. Den Ausbildern ist allerdings bewußt, daß die Entwicklung einer stabilen Berufsperspektive bei den jungen Frauen weitgehend vom positiven Verlauf ihrer Ausbildung abhängt, bei der sich für sie erweisen muß, ob ihre Erwartungen in dem erlernten Beruf erfüllt werden. Insofern liegt es bis zu einem gewissen Grad in der Hand des betrieblichen Ausbildungspersonals, dafür Sorge zu tragen, daß die jungen Frauen während der Berufsausbildung fest in das Berufsleben integriert werden, zumal von der Identifikation mit dem Ausbildungsberuf der spätere Berufsverlauf entscheidend beeinflußt wird [9].

Sosehr einerseits die Ausbilder und mit ihnen die Betriebe von den jungen Frauen eine positive Einstellung gegenüber einer langfristigen Berufsausübung erwarten, so dringend stellt sich andererseits für die jungen Frauen die Frage nach ihren Beschäftigungschancen als qualifizierte Facharbeiterinnen. Nur wenn es gelingt, den jungen Frauen auch adäquate Beschäftigungsperspektiven im gewerblich/technischen Bereich zu eröffnen, kann die gegenwärtig rational begründete Zurückhaltung vieler Eltern und Mädchen gegenüber einer gewerblich/technischen Ausbildung überwunden werden.

Alle Motivationsmaßnahmen zur Aufnahme einer Ausbildung in diesem Bereich bleiben unbefriedigendes Stückwerk, wenn die Akzeptanz im Beschäftigungssystem der Ausbildung nicht unmittelbar folgt.

Aus der Sicht des Ausbildungspersonals wird es für die betroffenen jungen Frauen, die gegenwärtig im Rahmen des Modellversuchsprogramms eine gewerblich/technische Ausbildung erhalten, keine nennenswerten Beschäftigungsprobleme geben. Nahezu alle Betriebe sind bereit und in der Lage, die jungen Frauen nach Abschluß der Berufsausbildung in eine der Ausbildung entsprechende Beschäftigung zu übernehmen. In Betrieben, in denen es Schwierigkeiten geben könnte, werden in Zusammenarbeit mit der regionalen Arbeitsvermittlung, den Kammern, den jeweiligen wissenschaftlichen Begleit-Teams sowie nicht ausbildenden Betrieben geeignete Vorbereitungen getroffen, um die anschließende Beschäftigung der jungen Frauen sicherzustellen. Die am Modellversuch beteiligten Betriebe sind sich der Verantwortung für die Beschäftigung der jungen Frauen sowie der Bedeutung, die die sofortige Beschäftigung der betroffenen Frauen für das Modellversuchsprogramm hat, voll bewußt. In der Regel haben daher die Betriebe bereits mit Beginn der Ausbildung den Mädchen eine Beschäftigung in Aussicht gestellt.

Generell sehen die Ausbilder aber eine Reihe von Faktoren, die in vielen Betrieben einen reibungslosen Übergang von der Berufsausbildung in die Berufsausübung erschweren. Diese betreffen aber nicht nur junge Frauen, sondern gleichermaßen die männlichen Auszubildenden/Lehrlinge. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, daß z. B. im Handwerk etwa drei Viertel aller Ausgebildeten bald nach Abschluß der Ausbildung den Ausbildungsbetrieb verlassen [10].

Zusätzlich zu den allgemeinen Friktionen beim Übergang vom Ausbildungs- zum Beschäftigungssystem erwarten die Ausbilder für die jungen Frauen noch solche, die mit ihrem Geschlecht zusammenhängen. Hier spielt insbesondere das Nachtarbeitsverbot eine Rolle, das die Einsatzmöglichkeiten von Arbeiterinnen in Betrieben mit Nachtschichten erschwert. Die Betriebe befürchten eine Störung des Betriebsfriedens, wenn in gemischten Arbeitsgruppen nur die Männer zur Nachtarbeit herangezogen werden. Da viele Betriebe aufgrund technischer oder ökonomischer Gegebenheiten noch nicht auf Nachtarbeit verzichten können oder wollen, stellt diese Schutzvorschrift ein entscheidendes Hindernis für die Beschäftigung von Facharbeiterinnen dar. Die mit der Beibehaltung bzw. eventuellen Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen verbundenen weitreichenden Probleme werden gegenwärtig im Zusammenhang mit der Überprüfung der besonderen Schutzbestimmungen für Frauen von den Sozialpartnern diskutiert.

Obgleich nach Einschätzung der Ausbilder an vielen Arbeitsplätzen heute keine besonderen körperlichen Kräfte mehr erforderlich sind, zumal mit technischen Hilfsmitteln die Körperkraft zu einem erheblichen Teil ersetzt werden kann, bezeichnen dennoch viele Meister und Personalchefs die vergleichsweise geringe Körperkraft von Frauen als Hinderungsgrund für einen uneingeschränkten Arbeitseinsatz. Hier bedarf es in der betrieblichen Arbeitswelt noch einiger Überzeugungsarbeit. Mittelfristig kann nach Meinung der Ausbilder davon ausgegangen werden, daß die Bedeutung der Körperkraft im Zusammenhang mit der Ausübung eines Facharbeiterberufs noch weiter abnimmt, so daß auch Personen mit geringerer Körperkraft mehr und mehr in gewerblich/technischen Berufen tätig werden können. Im übrigen hängt die Bedeutung der körperlichen Kräfte für die Berufsausübung von der Betriebsgröße, der Art des Betriebes und dem Stand der Technik ab. Im Handwerk spielt die Körperkraft häufig noch eine größere Rolle als im Industriebetrieb. Eine generelle Aussage ist nicht möglich, es kommt vielmehr auf den Einzelfall an. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, daß es ein spezifisch weibliches Arbeitsvermögen gibt, das bei der Erledigung bestimmter Arbeiten, die z. B. große Geschicklichkeit erfordern, Frauen einen Vorteil verschafft.

Die meisten weiteren von manchen Betrieben vorgebrachten Bedenken gegenüber der Beschäftigung von Frauen (z. B. Arbeiten auf Leitern, Gerüsten, Masten, Bühnen sowie unter großen Temperaturschwankungen und Lärmbelastungen) als Facharbeiterinnen in gewerblich/technischen Berufen sind nicht zu verallgemeinern. Es handelt sich dabei in aller Regel weniger um Arbeiten bzw. Arbeitsbedingungen, die generell von Frauen nicht bewältigt werden könnten, sondern vielmehr um solche, die unter Beachtung persönlicher Merkmale auch von vielen Männern nicht zu meistern sind, sehr wohl aber von der einen oder anderen Frau.

Abschließend wurde festgestellt, daß die Beschäftigungschancen von Frauen im gewerblich/technischen Bereich in den nächsten Jahren zunehmen dürften, weil zum einen die Facharbeiterlücke die Betriebe zwingt, ihre Bedenken gegenüber der Beschäftigung von Frauen zu überprüfen und zum anderen zu erwarten sei, daß die gegenwärtigen Modellmaßnahmen positive Impulse geben und noch abwartende Betriebe überzeugen.

#### **Erfahrungen mit der wissenschaftlichen Begleitung**

Jeder Modellversuch zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen wird wissenschaftlich begleitet. Damit wird einer bildungspolitischen Vorgabe des Modellversuchsprogramms entsprochen [11].

Die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Begleitforschung wird von den Ausbildern generell anerkannt. Mit den daraus erwachsenen Kontakten zwischen Wissenschaft und Praxis haben die Ausbilder bisher sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht und deshalb differenzierte Meinungen vorgetragen. Diese lassen sich in einzelversuchsübergreifende und einzelversuchsspezifische einteilen. Unter einzelversuchsübergreifenden Gesichtspunkten sehen die Ausbilder insbesondere in der dezentralen Durchführung der wissenschaftlichen Begleitforschung (jeder Modellversuch hat sein eigenes Begleit-Team) eine wesentliche Voraussetzung für eine enge Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und Praktikern der Berufsbildung. Darüber hinaus bietet die dezentrale Begleitforschung nach Einschätzung der Ausbilder den Vorteil, daß dadurch der spezifischen Situation des Einzelbetriebes bzw. des Betriebsverbundes auf regionaler Ebene in hohem Maße Rechnung getragen werden kann.

Die damit zwangsläufig verbundene Gefahr der Vernachlässigung der überregionalen Repräsentativität der Einzelergebnisse schätzen die Ausbilder gering ein, weil sich Untersuchungen, die für das ganze Bundesgebiet zu generalisierten Ergebnissen führen, nur auf eine kleine Zahl von Fragestellungen beziehen können. Gestützt wird diese Sichtweise durch das zutreffende Argument, daß die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auch



deshalb nicht im Vordergrund der Begleitforschung stehen kann, weil die Mädchen nicht nach Repräsentanzgesichtspunkten ausgewählt wurden, sondern nach unterschiedlichen Kriterien betriebsindividueller Art.

Wichtiger erscheint den Ausbildern daher, daß die wissenschaftliche Begleitforschung die Chance nutzt, die die Vielfalt der situativen Bedingungen der einzelnen Ausbildungsbetriebe sowie der methodischen Ansätze der jeweiligen Wissenschaftler bietet. Die Übertragbarkeit der Modellversuchsergebnisse ist nach Meinung der Ausbilder am ehesten gewährleistet, wenn potentielle „Nachahmer“ erkennen können, daß es sich um Ergebnisse handelt, die die vielfältigen betrieblichen Ausbildungssituationen widerspiegeln, d. h. auch Lösungen von Spezialproblemen betreffen. Entscheidend für die Übernahme von Modellversuchsergebnissen durch andere Ausbildungsbetriebe sei vor allem, daß deutlich werde, unter welchen Rahmenbedingungen die Ergebnisse erarbeitet wurden, und daß sie auf solide durchgeführten Einzeluntersuchungen beruhen.

Die einzelversuchsspezifischen Erfahrungen der Ausbilder mit den jeweiligen Begleit-Teams sind weitgehend positiv. Insbesondere in den Modellversuchen, in denen ein Ausbilder stellvertretend für das Ausbildungspersonal in das Begleit-Team integriert ist bzw. sich feste Kooperationsmodelle entwickelt haben, gibt es von seiten der Ausbilder keine Klagen über den wissenschaftlichen Begleitprozeß. Die Zusammenarbeit läuft in diesen Fällen reibungslos. Die Ausbilder haben hier nicht den Eindruck, daß die Begleitforschung an ihnen vorbei läuft; sie fühlen sich vielmehr mitverantwortlich für die Ergebnisse. Sprachbarrieren, wie sie häufig zwischen Wissenschaftlern und Praktikern beklagt werden, entstehen erst gar nicht. So laufen einerseits die Wissenschaftler nicht Gefahr, Probleme zu suchen, wo in der praktischen Ausbildung keine sind, andererseits erleben die Praktiker, daß die theoretische Reflexion ihrer Erfahrungen sie vor der Gefahr bewahrt, punktuelle subjektive Wahrnehmungen zu verallgemeinern.

Angesichts der positiven Beispiele enger Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und Ausbildern im Rahmen des Modellversuchsprogramms fordern die Teilnehmer, bei weiteren Modellversuchen von vornherein darauf zu achten, daß Begleitforschung und Modellversuchsdurchführung verzahnt und in enger Kooperation betrieben werden. Eine Gefährdung der Unabhängigkeit der wissenschaftlichen Begleitung wird darin nicht gesehen, zumal sich die Ausbilder in diesem Zusammenhang nicht als Abhängige ihres Betriebes, sondern als Experten in Berufsbildungsfragen von Mädchen äußern und außerdem nicht auf der Durchsetzung ihres Standpunktes bestehen. Sie sehen im umgekehrten Fall, wenn die Begleitforschung „unabhängig“ vom Ausbildungspersonal betrieben wird, viel eher die Gefahr, daß die Wissenschaftler erst gar nicht an die relevanten Daten herankommen. Dies gilt insbesondere dort, wo eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht besteht, weil es an der gegenseitigen Respektierung fehlt. So wie die Erfahrung der Praxis nicht belanglos für die Wissenschaft sein darf, so muß die Erkenntnis der Wissenschaft Geltung für die Praxis haben.

Abschließend plädierten die Ausbilder dafür, den eingeschlagenen Weg der engen Kooperation fortzusetzen und immer wieder den Beteiligten bewußt zu machen, daß die Verantwortung für das Modellversuchsprogramm von allen, den Praktikern und den Wissenschaftlern, mitzutragen ist.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. die zusammenfassende Darstellung bei Schenk, H.: Geschlechterrollenwandel und Sexismus, zur Sozialpsychologie geschlechtsspezifischen Verhaltens. Weinheim und Basel 1979, S. 33 ff.
- [2] Vgl. Dahms, W.; Hiesler, G.; Schäffner, L.; Siebert, H.: 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs bei der Continental Gummi-Werke AG; Fachbereich Erziehungswissenschaften der Universität Hannover. Hannover, Dezember 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript). Und Schuler, H.; Barthel, E.; Fünfgelt, V.:

1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs bei der Siemens AG, Augsburg; Institut für Psychologie der Universität Erlangen-Nürnberg und Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Augsburg, Erlangen-Nürnberg, Oktober 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript).

- [3] Vgl. Beck-Gernsheim, E., u. Ostner, I.: „Frauen verändern — Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. In: Soziale Welt, 29. Jg. 1978, S. 257 ff. Und Beck-Gernsheim, E.: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt 1976.
- [4] Vgl. dazu auch Maccoby, E., und Jacklin, C.: The psychology of sex differences, Stanford 1975, nach Schenk, H., Geschlechterrollenwandel . . ., a. a. O., S. 39. Die Autorinnen kommen zu dem Schluß, daß es offensichtlich verschiedene kognitive Stile gibt, mit denen die Individuen z. B. mathematische Probleme angehen. Dies würde zugleich bedeuten, daß punktuell unterschiedliche Fähigkeiten noch keine Aussagen über das Leistungspotential zulassen.
- [5] Die prognostischen Gültigkeitskoeffizienten schwanken nach Schneider u. a. für betriebliche Verhältnisse meist zwischen  $r = 0,30$  und  $r = 0,60$  (Schneider, W., Heim, H., und Wacker, P.: Tätigkeitsspezifische Eignungstests, Göttingen 1975).
- [6] Vgl. Schulz, E.; Fulda, W.; Selk, M.: 2. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Hamburger Versuch; Forschungsgruppe Mädchen in gewerblich/technischen Berufen. Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaft, Hamburg, September 1979 (nichtveröffentlichtes Manuskript).
- [7] Vgl. Glöß, P.; Paul-Kohlhoff, A.; Kruse, W.: 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Versuch bei der VEBA Oel AG, Gelsenkirchen. Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund, Februar 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript). Und Stiegler, E.; Brandherm, R.: 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch bei der Deutschen Bundespost, Bonn. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, September 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript).
- [8] Vgl. Stiegler, B.; Brandherm, R.: Erste Ergebnisse und Konsequenzen des Bonner Modellversuchs zur Öffnung gewerblich/technischer Berufe für Mädchen (Motivationsphase vom 1.10.1979 bis 1.10.1980) — Kurzbericht zum 1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung vom September 1980, Bonn, Oktober 1980 (nichtveröffentlichtes Manuskript).
- [9] Vgl. Hofbauer, H.: Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei Frauen. Zu: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2/78, S. 131 ff; außerdem derselbe: Ausbildungs- und Berufsverlauf bei Frauen mit betrieblicher Berufsausbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4/78, S. 393 ff.
- [10] Vgl. hierzu Kohlheyer, G.: Ausbildung und Personalwirtschaft im Handwerk. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 19, Berlin 1980.
- [11] Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Manuskriptdruck, Bonn, 9. März 1978, S. 2.



„Der geistig Behinderte hat die gleichen Grundrechte wie jeder andere Bürger seines Landes und seines Alters.  
Vor allem hat der geistig Behinderte ein Anrecht darauf, als Mensch geachtet zu werden.“

**Sie können helfen:**

- ☐ Durch den Kauf von Grußkarten etc.
- ☐ Durch Geldspenden
- ☐ Durch letztwillige Verfügung
- ☐ Durch Kranzspenden
- ☐ Durch Mitgliedschaft bei Ihrer örtlichen Lebenshilfe-Vereinigung

**Wir senden Ihnen kostenlose Informationen**

Name

Straße

Ort

**Bundesvereinigung LEBENSHILFE für geistig Behinderte e.V.**  
Postf. 80, 3550 Marburg/L 7

Hermann Benner

## Zur Frage der verfassungsrechtlichen Grundlage des dualen Systems der Berufsausbildung

Im Zusammenhang mit dem Normenkontrollverfahren über das APIFG mußte sich das Bundesverfassungsgericht auch mit Fragen der verfassungsrechtlichen Grundlagen des dualen Systems der Berufsausbildung auseinandersetzen. Dabei stellte es fest, daß der Bund gemäß Art. 74 Ziff. 11 GG Gesetze erlassen kann, die ordnend und lenkend in das Wirtschaftsleben eingreifen. Hierzu gehört auch der Fragenkreis der praktischen beruflichen Ausbildung. Die Verfassungskonformität des dualen Systems ist damit höchstrichterlich bestätigt.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Urteil (2 BvF 3/77) vom 10. Dezember 1980 das Gesetz zur Förderung des Angebots an Ausbildungsplätzen in der Berufsausbildung (Ausbildungsplatzförderungsgesetz/APIFG) vom 07. September 1976 (BGBl. I S. 2658) für nichtig erklärt.

Die Kommentatoren dieses Urteils heben nun je nach ihrer Interessenlage unterschiedliche Aspekte der Entscheidung hervor. Während die einen in der Nichtigkeitserklärung des APIFG und dem Wegfall der darin vorgesehenen Finanzierungsregelungen einen Erfolg ihrer Bemühungen sehen, weisen andere gerade umgekehrt darauf hin, daß das Bundesverfassungsgericht die im APIFG vorgesehene Finanzierungsregelung als in allen Punkten mit dem Grundgesetz vereinbar anerkannt hat und die Nichtigkeitserklärung lediglich aufgrund einer im APIFG enthaltenen, relativ nebensächlichen Verwaltungsvorschrift ergangen ist. Wieder andere messen dieser Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes eine hohe Bedeutung bei wegen der Klarheit, die sie in der finanzverfassungsrechtlichen Frage der Abgrenzung von Steuern und Sonderabgaben gebracht hat.

Zwar stand die Finanzierungsregelung der Berufsausbildung im Vordergrund der rechtlichen Auseinandersetzung in diesem Normenkontrollverfahren, jedoch wirkt die im APIFG vorgesehene Berufsausbildungsabgabe, die als eine von Arbeitgebern zu leistende Sonderabgabe konzipiert war, Fragen auf, die nur beantwortet werden können, wenn auch das Wesen der betrieblichen Berufsausbildung in verfassungsrechtlichem Sinne untersucht wird. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts enthält deshalb, abgesehen von seiner generellen Bedeutung auf verfassungsrechtlichem Gebiet, auch Grundaussagen zur verfassungsrechtlichen Basis der betrieblichen Berufsausbildung.

In den Leitsätzen des Urteils wird dieser Sachverhalt bereits deutlich, dort heißt es unter Nr. 3:

„a) Eine gesellschaftliche Gruppe kann nur dann mit einer Sonderabgabe in Anspruch genommen werden, wenn sie durch eine gemeinsame, in der Rechtsordnung oder in der gesellschaftlichen Wirklichkeit vorgegebene Interessenlage oder durch besondere gemeinsame Gegebenheiten von der Allgemeinheit und anderen Gruppen abgrenzbar ist, wenn es sich also um eine in diesem Sinne homogene Gruppe handelt.

b) Die Erhebung einer Sonderabgabe setzt eine spezifische Beziehung (Sachnähe) zwischen dem Kreis der Abgabepflichtigen und dem mit der Abgabenerhebung verfolgten Zweck voraus.

Die mit der Abgabe belastete Gruppe muß dem mit der Abgabenerhebung verfolgten Zweck evident näher stehen als jede andere Gruppe oder die Allgemeinheit der Steuerzahler. Aus dieser Sachnähe muß eine besondere Gruppenverantwortung für die Erfüllung der mit der außersteuerlichen Abgabe zu finanzierenden Aufgabe entspringen.

c) Die außersteuerliche Belastung von Angehörigen einer Gruppe setzt voraus, daß zwischen den Belastungen und den Begün-

stigungen, die die Sonderabgabe bewirkt, eine sachgerechte Verknüpfung besteht. Das ist der Fall, wenn das Abgabenaufkommen im Interesse der Gruppe der Abgabepflichtigen, also ‚gruppennützig‘ verwendet wird“.

Das Bundesverfassungsgericht entschied, daß nach diesen für die Erhebung von Sonderabgaben zu berücksichtigenden Kriterien die Berufsausbildungsabgabe nach § 3 Abs. 1 Satz 1 APIFG keine Steuer, sondern eine zulässige Sonderabgabe ist. Das Bundesverfassungsgericht ging also bei seiner Entscheidung von folgenden Fakten aus:

Die Arbeitgeber, ob nun private oder öffentliche, ob Einzelunternehmer oder Kapitalgesellschaften, die nach dem APIFG mit dieser Ausbildungsabgabe belegt werden konnten, stellen insofern „eine homogene Gruppe“ dar. Eine Sachnähe zwischen der Förderung des Angebots von Ausbildungsplätzen (Abgabezweck) und dem Kreis der Abgabepflichtigen (Arbeitgeber) ist gegeben. Aus dieser Sachnähe entspringt eine Verantwortung der Arbeitgeber für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen (Erfüllung der Aufgabe). Zwischen der vorgesehenen Förderung und Belastung besteht eine sachgerechte Verknüpfung, d. h., die „gruppennützig“ Verwendung des Abgabenaufkommens wurde bejaht.

Diese Ausführungen beziehen sich nur scheinbar ausschließlich auf die Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung. Tatsächlich wurden damit aber erstmals verfassungsrechtliche Aussagen zum dualen System gemacht, denn bei der Entscheidungsfindung mußten von den Verfassungsrichtern beispielsweise die aufgestellten Kriterien sachlich-inhaltlich an den „Strukturen der Lebenswirklichkeit bei Berücksichtigung der Rechts- und Sozialordnung“ (wie es in der Urteilsbegründung heißt) geprüft und ihre Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz festgestellt werden.

Das hier erörterte Thema ist nur scheinbar theoretischer Natur.

Betrachtet man allein die Praxis der betrieblichen Berufsausbildung, so zeigen sich keine verfassungsrechtlichen Probleme.

Aber schon die Frage, aufgrund welcher Rechtsvorschriften und nach welchen inhaltlichen Vorgaben privatwirtschaftliche Unternehmen Jugendliche ausbilden können, führt zu einer kontroversen Diskussion über Kompetenzen für das berufliche Bildungswesen. In der Literatur ist zur Frage der Kompetenzen für die Berufsausbildung ein breites Meinungsspektrum vorzufinden. Einen Überblick hierüber bietet FRIAUF in einem Rechtsgutachten<sup>\*)</sup>. Es gibt Autoren mit Extrempositionen, die wie J. Richter eine Legitimation für die betriebliche Berufsausbildung nur im Rahmen des Privatschulrechtes sehen und die Zuständigkeit für die Ordnung der Berufsausbildung ausschließlich den Ländern zusprechen oder solche, die wie H. Dinter von einer ausschließlichen Ordnungskompetenz des Bundes für den ganzen Bereich der Berufsausbildung (also Betrieb und Schule) ausgehen. Dazwischen liegen unterschiedliche Positionen, unter denen u. a. auch die verfassungsrechtliche Begründung des dualen Systems in seiner gegenwärtigen Ausprägung anzutreffen ist. Die Zuständigkeit des Bundes für die Ordnung der betrieblichen Berufsausbildung basiert im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung auf Art. 74 GG Ziff. 11 (Recht der Wirtschaft), und die Zuständigkeit der Länder für die Ordnung der schuli-

<sup>\*)</sup> Friauf, K. H.: Die Abgrenzung der Gesetzgebungskompetenzen im Bereich der beruflichen Bildung, Hamburg 1975 (= Schriften zum Wirtschaftsverfassungs- und Wirtschaftsverwaltungsrecht, Band 7).

schen Berufsausbildung beruht auf Artikel 30 GG, in dem die Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern geregelt ist.

Das Rechtsgutachten FRIAUFs zur Frage der „Abgrenzung der Gesetzgebungskompetenzen im Bereich der beruflichen Bildung“ nennt die gegenwärtige Ordnungssituation verfassungskonform.

Diskussionen über die Kompetenzen für das berufliche Bildungswesen flammen vor allem aber immer dann auf, wenn Fragen zwischen Bund und Ländern im dualen System streitig sind. Da eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu diesem Problemkreis bisher noch nicht ergangen war, verdienten alle dazu vorgetragenen Meinungen, unabhängig von der jeweils selbst eingenommenen Position, zumindest Beachtung und eine kritische Auseinandersetzung. Bei seiner Entscheidung in dem Normenkontrollverfahren über das APIFG hat nun das Bundesverfassungsgericht hierzu eindeutig Stellung bezogen und Klarheit geschaffen, was die verfassungsrechtlichen Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung betrifft. Zweifel an den verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten im dualen System haben mit hin ihre Berechtigung verloren.

Das Bundesverfassungsgericht stellte fest, „der in Art. 74 Ziff. 11 GG verwendete Begriff ‚Recht der Wirtschaft‘ ist in einem weiten Sinne aufzufassen. Er umfaßt nicht nur die Vorschriften, die sich in irgendeiner Form auf die Erzeugung, Herstellung und Verteilung von Gütern des wirtschaftlichen Bedarfs beziehen, sondern auch alle anderen das wirtschaftliche Leben und die wirtschaftliche Betätigung als solche regelnde Normen. Zum ‚Recht der Wirtschaft‘ gehört auch der Fragenkreis der praktischen beruflichen Ausbildung, die traditionell und strukturell von den in der Wirtschaft tätigen Arbeitgebern wahrzunehmen ist. Die Einbeziehung der öffentlichen Hand und der Religionsgemeinschaften steht dem nicht entgegen, da sie hier nur in einer speziellen typisch wirtschaftlichen Betätigung – der Ausbildung und Heranbildung nicht beamteter Arbeitnehmer – betroffen sind. Die Gesetzgebungsbefugnis des Bundes ist in diesem Zusammenhang nicht auf Gesetze beschränkt, die nur die Rechtsbeziehungen der in Art. 74 Ziff. 11 GG einzeln aufgeführten Wirtschaftszweige regeln. Der Bund kann vielmehr nach Art. 74 Ziff. 11 GG auch Gesetze erlassen, die ordnend und lenkend in das Wirtschaftsleben eingreifen“.

Bei der Gruppe der Arbeitgeber, auch der öffentlichen Arbeitgeber und der Religionsgemeinschaften, ist von einem gemeinsamen Interesse „an der sachgerechten Ausbildung einer hinreichenden Zahl junger Arbeitnehmer“ auszugehen. Hieraus resultiert auch die gemeinsame besondere Verantwortung für die Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes. Das Bundesverfassungsgericht begründet die sachnahe Beziehung der Arbeitgeber zur Erfüllung dieser Aufgabe u. a. wie folgt:

„In dem in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden dualen Berufsausbildungssystem mit den Lernorten Schule und Betrieb (Behörde) liegt die spezifische Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen der Natur der Sache nach bei den Arbeitgebern, denn nur sie verfügen – zumal in einer insoweit durch Art. 2 Abs. 1 und Art. 12 GG geprägten Rechtsordnung – typischerweise über die Möglichkeit, Ausbildungsplätze zu schaffen und anzubieten.“

Die praxisbezogene betriebliche Berufsausbildung der Jugendlichen – und damit die besondere Verantwortung der Arbeitgeber für diesen Bereich – hat in Deutschland historische Wurzeln. Schon im Mittelalter, jedenfalls seit der Ausformung des Ausbildungs- und Erziehungsmodells des spätmittelalterlichen Zunftsystems, lagen das Recht und die Pflicht zu einer geordneten praktischen beruflichen Ausbildung bei den jeweiligen Arbeitgebern. Daran hat sich in der weiteren geschichtlichen Entwicklung des betrieblichen Ausbildungswesens nichts Grundsätzliches geändert, weder im Laufe der im 19. Jahrhundert beginnenden Industrialisierung noch in der nachfolgenden Entwicklung

der Wirtschaft bis hin zur Gegenwart. Die praktische Berufsausbildung war also nie in einem engeren Sinne der staatlichen Sphäre überantwortet. Bestrebungen, sie ‚staatsnäher‘ zu organisieren, sind von den Arbeitgebern, die sich immer zu der geschichtlich gewachsenen Aufgabenteilung zwischen staatlicher und privater Verantwortung im Berufsausbildungswesen bekannt haben, stets abgelehnt worden.

Wenn der Staat in Anerkennung dieser Aufgabenteilung den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überläßt, so muß er erwarten, daß die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfüllt, daß grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das gilt auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung der übernommenen Aufgabe nicht mehr ausreichen sollte . . . Wirtschaft und Verwaltung der Bundesrepublik Deutschland sind auf einen gut ausgebildeten Nachwuchs an Arbeitskräften angewiesen“.

Die Entzerrung der diskontinuierlichen Bevölkerungsentwicklung und des Arbeitsmarktes „dient aber vornehmlich den Arbeitgebern, die aus einer langfristigen, qualitativ zufriedenstellenden Entwicklung des Arbeitsmarktes als einer wesentlichen Voraussetzung künftiger Leistungsfähigkeit unmittelbaren Nutzen ziehen. . . Das Ausbildungsplatzförderungsgesetz regelt somit lediglich eine ‚erzwungene Selbsthilfe‘, deren Ausgestaltung die Gruppenverantwortung für den Bereich der betriebsbezogenen Ausbildung unberührt läßt“. An anderer Stelle heißt es, das Gesamtinteresse der Arbeitgeber „besteht letztlich darin, für die Zukunft ein ausreichendes Angebot an den in der Regel von allen Arbeitgebern benötigten qualifizierten, berufsbezogen ausgebildeten Arbeitskräften zur Verfügung zu haben“.

Das Bundesverfassungsgericht verkennt auch nicht in seiner Urteilsbegründung das Interesse der Allgemeinheit an dem Bereich der betrieblichen Berufsausbildung, schätzt es aber geringer ein als das Interesse der Arbeitgeber. So formuliert es beispielsweise: „Der Gruppennützigkeitscharakter der Verwendung der Berufsausbildungsabgabe wird jedoch nicht dadurch aufgehoben, daß sekundär auch andere Gruppen oder die Allgemeinheit gewisse Vorteile von der Abgabenverwendung haben“.

Sicherlich ist es nicht einfach, den Nutzen, den einzelne, bestimmte Gruppen oder die Allgemeinheit aus der Berufsausbildung ziehen, zu quantifizieren. Eine abweichende Meinung von der oben zitierten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes haben zu dieser Frage drei Richter in einem Minderheitenvotum vertreten. Sie erklärten, die Abgabe diene nicht in erster Linie den Interessen der Arbeitgeber, sie „soll vielmehr ganz vorwiegend dazu dienen, ausbildungswilligen Jugendlichen ein möglichst ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen zu gewährleisten.“

In einer nicht zuletzt von Art. 2 und Art. 12 GG geprägten Ordnung steht ein solches Ziel vor allem im Dienste des Ausbildungswilligen selbst, sich als Person – auch beruflich – frei entfalten zu können, im Interesse der Erziehungsberechtigten und im allgemeinen kultur- und sozialpolitischen Interesse am Bildungsstand der Jugend, an der Bekämpfung von Jugend Arbeitslosigkeit und ihren weitreichenden abträglichen Auswirkungen“. Die drei Richter folgerten daraus jedoch lediglich, daß die finanziellen Lasten zur Förderung des Ausbildungsplatzangebotes durch Steuern aufzubringen seien. Die verfassungsrechtliche Kompetenz des Bundes zur Ordnung der Berufsausbildung und die betriebliche Durchführung der Berufsausbildung auf der Grundlage bundesstaatlicher Regelungen wird aber auch in dieser abweichenden Meinung nicht die Frage gestellt.

Das Problem der Zuständigkeit für die Ordnung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung wurde somit durch das Urteil (– 2 BvF 3/77) vom 10.12.1980 des 2. Senats des Bundesverfassungsgerichts eindeutig und höchststrichterlich geklärt und in seiner gegenwärtigen Ausprägung als verfassungskonform bestätigt.

Felix Rauner

## Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG '80 – ein Versuch, die Kluft zwischen Wissenschaft und Praxis der beruflichen Bildung zu verringern

### Die beruflichen Fachrichtungen – eine Herausforderung an die Universitäten

Mit der ausschließlichen Verlagerung der Berufsschullehrerausbildung an Universitäten und Hochschulen [1] und mit der damit einhergehenden Verringerung an Praxiserfahrung als Eingangsvoraussetzung für ein Studium [2] orientiert sich die „fachwissenschaftliche“ Ausbildung der Berufsschullehrer zunehmend an universitären fachwissenschaftlichen Disziplinen. Die **beruflichen Fachrichtungen** werden kurzerhand gleichgesetzt mit den **Fachwissenschaften**, wie sie in den Diplom-Studiengängen etabliert sind. Die beruflichen Fachrichtungen wurden inhaltlich und organisatorisch zum Anhängsel der jeweiligen Diplom-Studiengänge. Fachrichtungen wie die Elektrotechnik werden danach Teil der entsprechenden Diplom-Ingenieur-Ausbildung. Für die beruflichen Fachrichtungen und Berufe, für die keine korrespondierende universitäre Disziplin zur Verfügung stand, man denke an Bäcker, Frisöre oder an das Gaststättengewerbe, wurden krampfhaft Zuordnungen geschaffen: Chemie, Bio-Chemie, Lebensmitteltechnologie usw.

Diese inhaltliche Ausrichtung an Diplom-Studiengängen wurde ergänzt durch eine formale Orientierung der Berufsschullehrerausbildung an den Standards der Gymnasiallehrerausbildung. Aus dem Lehramt für berufsbildende Schulen wurde ein „Lehramt mit dem Schwerpunkt Sekundarstufe II“. Die berufliche Fachrichtung wurde als „ein Fach“ definiert, studiert wird seitdem ein weiteres Sekundarstufe-II-Fach. Die zeitliche Beanspruchung durch die (allgemeinbildenden) Zweifächer, die inhaltliche Orientierung des fachwissenschaftlichen Studiums am Diplom-Studium, die reduzierte Praxiskompetenz der Lehrer und eine eher an theoretischen Sachverhalten orientierte Berufspädagogik, die sich um ihre Anerkennung als universitäre Wissenschaft bemühte und bemüht, trugen entscheidend dazu bei, daß die Ausbildung von Lehrern für berufsbildende Schulen – auch dort, wo dies ernsthaft versucht wurde – weit hinter den Anforderungen der Berufsbildung und vor allem des Lernorts Schule zurückblieb. Die eingeschlagene Richtung der Hochschulen – auf der Grundlage der entsprechenden Landesgesetzgebung – führt in die falsche Richtung.

– Anstelle der Ingenieurwissenschaften für die gewerblich-technischen Berufsfelder und anderer Fachdisziplinen müssen die **beruflichen Fachrichtungen im Mittelpunkt der Ausbildung von Berufspädagogen** [3] stehen. Dadurch werden endlich die **Berufsfelder** und die **Facharbeiterpraxis** ins Blickfeld gerückt, und die Orientierung des Studiums am Berufsbild des Diplom-Ingenieurs und seiner Tätigkeit (Forschung und Entwicklung) könnte aufgegeben werden. Die Entwicklung geeigneter Hochschulcurricula muß mehr gegenstands- und weniger disziplinenbezogen erfolgen, da Bezugswissenschaften nicht existieren. Die Analyse von Arbeitsplatzstrukturen, so wie sie sich heute darstellen und vor allem wie wir sie in die Zukunft hinein verändern müssen, die Inhalte und die Organisation der gesellschaftlichen Arbeit und ihre Bedeutung für die Entwicklung der Persönlichkeit müssen erst noch als Ausgangspunkt für die Neuentwicklung eines wissenschaftlichen Hochschulcurriculums für Berufspädagogen herangezogen werden.

- Der Entwicklung einer Didaktik beruflichen Lernens geht die Orientierung des wissenschaftlichen Studiums an der Berufspraxis der Facharbeiter – an der beruflichen Fachrichtung, am Berufsfeld – voraus. Die Misere der Fachdidaktik ist u. a. in dem zum Scheitern verurteilten Versuch begründet, aus einer nur dem Namen nach korrespondierenden Fachwissenschaft, die den Anspruch, Bezugswissenschaft zu sein, nicht einlösen kann, Inhalte für die Berufsbildung von Facharbeitern nach dem ebenso berühmten wie untauglichen Weg der „didaktischen Reduktion“ ableiten zu wollen. Wo es noch keine Bezugswissenschaften gibt, gibt es auch nichts didaktisch zu reduzieren.
- Das erziehungs- und gesellschaftswissenschaftliche Studium ist als allgemeines Studium blind für Probleme beruflicher Bildung. Nur dann, wenn die berufliche Fachrichtung auch als erziehungs- und gesellschaftswissenschaftlich zu untersuchender Sachverhalt erkannt wird, wenn die berufliche Tätigkeit, die dort gesammelten Erfahrungen und die nur von da aus zu vermittelnde Betroffenheit zum Ausgangspunkt des Prozesses erziehungs- und gesellschaftswissenschaftlicher Theoriebildung werden, kann die Ausbildung von Berufspädagogen gelingen. Theorien, die nicht zuletzt sinnlich vermittelt sind mit dem, was sie benennen, verbleiben auf der Ebene leerer Begrifflichkeit. Ihr Erkenntniswert ist dürftig, ihre Bedeutung für begründetes Handeln gering. Viel eher degenerieren Theorien, denen der Verweisungscharakter fehlt, zu Ideologien und sind dann Ausgangspunkt für falsches oder unangemessenes Handeln.
- Ständiger Erfahrungsaustausch und ständige Diskussion zwischen beruflichen Schulen und Universitäten mit ihren einschlägigen Studiengängen sollten so selbstverständlich sein, wie sie lebensnotwendig für den Erhalt der Fähigkeit sind, adäquate Berufsausbildung – auf der einen Seite – und adäquate Lehrerausbildung – auf der anderen Seite – zu vermitteln. Das heutige Nebeneinander, die Isolation im je eigenen engen Arbeitsbereich behindert die in der Berufsausbildung tätigen Pädagogen, ob sie nun in Schulen und anderen Lernorten oder an Universitäten arbeiten. Diese „Behinderung“ gilt es abzubauen.

### Die beruflichen Fachrichtungen als Inhalt und Organisationsprinzip für die Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG

Die Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG stellen den Versuch dar, der Isolation entgegenzuwirken, die entscheidend dadurch gegeben ist, das Berufspädagogen (Lehrer, Ausbilder), die immer Berufspädagogen einer beruflichen Fachrichtung sind, an den Universitäten und Hochschulen keine Ansprechpartner haben.

Die beruflichen Fachrichtungen sind im Rahmen der Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG der inhaltliche Schwerpunkt und das zentrale Gliederungsprinzip für die Fachtagungen. Dadurch soll zunächst erreicht werden, daß über Berufsbildung nicht nur allgemein politisch, allgemein pädagogisch, allgemein didaktisch diskutiert und referiert wird, sondern daß diese Diskussion stets vermittelt ist und wird mit konkreter Berufsbildung und ihren Problemen. Das aber bedeutet, daß die **Inhalte** beruflicher Tätigkeit nicht ausgeklammert werden dürfen. Für die Gestaltung der Hochschultage bedeutet dies, daß der Dokumentation und Präsen-



tation konkreter Berufsbildung, z. B. durch Schulen und Betriebe, ein besonderes Gewicht zukommt. Dadurch soll erreicht werden, daß Lehrer, Ausbilder, Studenten und Referendare ihre konkrete Unterrichts- und Ausbildungspraxis sowie die damit verbundenen Vorstellungen und Probleme möglichst anschaulich in die darauf aufbauenden analysierenden Gespräche einbringen können [4]. Dieser „empirische“ Einstieg in die einzelnen Tagungen eröffnet die Möglichkeit, die daran anschließenden analytischen Diskussionen immer wieder auf die anschauliche, konkret demonstrierte – quasi gemeinsam erlebte – Berufsbildungspraxis zu beziehen, eine Voraussetzung für den dringend zu leistenden Prozeß berufs-pädagogischer Theoriebildung.

Dies bedeutet dann auch, daß die Tagungsform nach beruflichen Fachrichtungen ergänzt werden muß durch quer dazu organisierte Arbeitsgruppen, denen die Aufgabe zukommt, diesen Prozeß der Verallgemeinerung, über den primären Gedankenaustausch in den beruflichen Fachrichtungen hinaus, weiterzutreiben. Umgekehrt gilt sicher ebenso, daß Erkenntnisse der Gesellschafts- und Erziehungswissenschaft oder benachbarter Wissenschaften wie der Arbeitspsychologie, der Industriesoziologie oder der Sozialisationsforschung, durch dieses Tagungsarrangement besser an den konkreten Problemen beruflicher Bildungspraxis gespiegelt werden können.

Insgesamt stellen die Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG, soweit es die Tagungsform und die Arbeitsweise betrifft, ein Arrangement von aufeinander bezogenen Tagungen dar, das den skizzierten Vermittlungsprozeß begünstigen soll. Plenumsveranstaltungen haben die Funktion übergeordneter Probleme einzuführen und zu entfalten und für die Einzeltagungen zugänglicher zu machen sowie Ergebnisse von Einzeltagungen aufzugreifen und den Versuch der Verallgemeinerung im Sinne einer Einordnung in den Prozeß wissenschaftlicher Systematisierung zu versuchen.

Die Aktualität von Ereignissen und Problemen beruflicher Bildung zwingt schließlich dazu, auch diese in die Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG durch Foren und Tagungen zu integrieren. Aktualität zu ignorieren würde bedeuten, Betroffene mit ihren Problemen zurückzuweisen. Dies zu verhindern, wäre mit dem Anliegen der Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG nicht zu vereinbaren [5]:

Die erste Bewährung hat das Konzept der Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG im Oktober 1980 an der Universität Bremen bestanden. Als unzureichend wurde zu Recht kritisiert, daß es nicht gelungen ist, die betriebliche Ausbildung hinreichend einzubeziehen und daß das umfangreiche Tagungsprogramm der einzelnen beruflichen Fachrichtungen die Auseinandersetzung mit Problemen, die alle Fachrichtungen betreffen, in gewissem Umfang behindert hat. Beides soll bei den künftigen Veranstaltungen [6] berücksichtigt werden.

#### Anmerkungen

- [1] TH Aachen (1958), TH Stuttgart (1961), Universität Gießen (1962), Universität Darmstadt (1963), TU Berlin (1964), TH Hannover (1964), TH München (1964).
- [2] Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für das Lehramt mit Schwerpunkt Sekundarstufe II, Lehrbefähigung für Fachrichtungen des beruflichen Schulwesens der KMK.
- [3] „Berufspädagoge“ wird hier als Sammelbezeichnung für einen Lehrer, der an beliebigen Lernorten beruflicher Bildung unterrichtet, verwendet.
- [4] Bei den Hochschultagen im Oktober 1980 waren es vor allem Lehrer und Lehrergruppen, die in ihren Fachrichtungen anschaulich demonstrierten, mit welchen konkreten Absichten, Mitteln und Methoden sie die berufliche Bildung veranstalten. Mehr als 20 Video-Aufzeichnungen von Unterrichtseinheiten und Projekten wurde zu diesem Zweck vorbereitet. Dazu wurden Unterrichtsmaterialien und Laborausstattungen ausgestellt.
- [5] Bei den Bremer Hochschultagen im Oktober 1980 wurden daher auch die Tagungen
  - „Berufliche Bildung von Frauen – Berufskarrieren oder Lebenschancen“
  - „Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag“
  - „Sport und berufliche Bildung“
  - „Neuordnung der Elektroberufe“

durchgeführt.

- [6] Veranstalter der Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG ist die Arbeitsgemeinschaft Hochschultage BERUFLICHE BILDUNG. Ihr gehören bisher an: das Institut für Berufsbildungsforschung (TU Berlin), der Studiengang LSII-bF Lehramt Sekundarstufe II mit beruflicher Fachrichtung (Universität Bremen). Die Folgeveranstaltungen finden in Hannover (1982) und Berlin (1984) statt.

Hedwig Ortmann

## „Berufliche Bildung von Frauen – Lebenschancen oder Berufskarrieren“ (Hochschultage „Berufliche Bildung '80“)

Ziel der Arbeit in diesem Tagungsschwerpunkt war es, herauszuarbeiten, in welcher Weise die berufliche Bildung sich dem Problem stellt bzw. stellen kann, daß jede Berufstätigkeit von Frauen als Teil eines Lebenswiderspruchs erscheint, in den sich Frauen gestellt sehen, da sie sich in ihren Lebensplänen sowohl an ihrer Arbeit in der Familie als auch an der im Beruf zu orientieren versuchen.

Ein breites Spektrum von Lösungsversuchen dieses Problems hat sich herausgebildet. Es reicht von

- a) der Dominanz der Familienorientierung (z. B. Berufstätigkeit als Überbrückungszeit zwischen schulischer Ausbildung und Eheschließung; oder Berufstätigkeit als Möglichkeit zum Mit-

verdienen, um das Gehalt des Mannes aufzubessern; oder Berufstätigkeit als inhaltliche Vorbereitung für die Arbeit in der Familie (deshalb Wahl bestimmter hauswirtschaftlicher, pflegerischer und erzieherischer Berufe) über

- b) Dominanz der Berufsorientierung (z. B. Berufstätigkeit als lebenslängliche Existenzsicherung unabhängig vom Mann oder als Möglichkeit persönlicher Emanzipation oder evtl. auch als Mittel zur Selbstverwirklichung bei weitgehender Ausklammerung von Fragen der Existenzsicherung (wie bei Künstlerinnen/Intellektuellen usw.) bis hin zu
- c) dem Versuch einer Verbindung beider Bereiche (z. B. Drei-Phasen-Modell, Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie und Inkaufnahme der Doppelbelastung; freiwillige Begrenzung

der Berufstätigkeit (Halbtagsjob) oder der Berufskarriere, um die Dominanz des Berufs zu vermeiden; Begrenzung des familialen Bereichs durch Kinderlosigkeit oder 1-Kind-Familie; partnerschaftliches Modell der Aufteilung der Hausarbeit usw.).

In diesen zuletzt genannten Orientierungen, in denen den Bereichen Beruf und Familie der gleiche Stellenwert in der Lebensorganisation zugestanden wird, kommt es zu **spezifischen Konflikten**, da hier mehr als nur die angemessene Verbindung von unterschiedlichen Lebensbereichen von Frauen verlangt ist. Vielmehr versuchen hier Frauen, individuell Bereiche zu verbinden, die gesellschaftlicher Dissoziation schärfster Ausprägung unterliegen. Untersuchungen decken z.B. inzwischen eine gravierende Verkürzung der Lebenserwartung von Frauen mit Doppelbelastung auf.

Empirische Untersuchungen zeigen, daß die große Mehrzahl der Frauen sich an den unter a) und c) angegebenen Möglichkeiten orientiert, um berufliche Tätigkeit in ihre Lebensplanung einbeziehen zu können. Damit sind diese Frauen weder als Anwärterinnen für Ausbildungsplätze noch als schulisch oder dual Auszubildende noch als Berufstätige mit den Männern vergleichbar.

#### Ergebnisse des Tagungsschwerpunktes

In den Verhandlungen des Tagungsschwerpunktes „Berufliche Bildung von Frauen“ zeigte sich, daß nur ein schmaler Ausschnitt der Ausbildungsansprüche von Frauen in der beruflichen Erstausbildung realisiert werden kann. Das gilt sowohl für das duale als auch für das schulische berufliche Bildungssystem. Die berufliche Erstausbildung ist in der Regel von äußeren Umständen bestimmt, die die Wahlmöglichkeiten stark einschränken:

- der Arbeitsmarkt mit seinen reduzierten Möglichkeiten an qualifizierten Ausbildungsplätzen für Frauen,
- eine Berufsberatung, die sich nicht an den Bedürfnissen der Nachfragenden orientiert,
- traditionelle Berufsvorstellungen bei allen am Berufsfindungsprozeß Beteiligten usw.
- Unkenntnis der Betroffenen von den zu erwartenden Problemen im Lebenszusammenhang von Frauen und deren Lösungsmöglichkeiten usw.

Die berufliche Erstausbildung ist deshalb auf eine spätere Revidierbarkeit und Erweiterung so anzulegen, daß sie von den Frauen selbst als ein Teil eines komplexen Lebenszusammenhangs begriffen werden kann, in dem daneben außerberufliche Arbeit eine wichtige und gesellschaftlich notwendige Rolle spielt.

Der Bezugspunkt der beruflichen Bildung von Frauen darf nicht nur der später auszuübende Beruf, sondern muß **Lebenszusammenhang** von Frauen sein, innerhalb dessen der Beruf eine wich-

tige, aber nicht die einzige Aufgabe ist. Dem hat ein noch zu entwickelndes System beruflicher und allgemeiner Bildung im Jugend- und Erwachsenenalter Rechnung zu tragen. Insofern unterstützt der Tagungsschwerpunkt die auch andernorts geforderte Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung, geht jedoch von einer inhaltlich dezidierten, an den Problemen und Chancen des weiblichen Lebenszusammenhangs orientierten Vorstellung aus.

Neben der beruflichen Erstausbildung erhalten verschiedene Formen von Weiterbildung ein besonderes Gewicht. Sie dürfen aber nicht nur konzipiert sein im Sinne des Ausgleichs von den Frauen vermuteten Defiziten, sondern müssen an den in der weiblichen Biographie mit ihren großen Anteilen an Hausarbeit und Kindererziehungsarbeit erworbenen Kompetenzen anknüpfen, um diese bewußt zu machen, zu erweitern und zu ergänzen. Die vorhandenen Weiterbildungs-, Umschulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen müssen in dieser Weise ihre Arbeit orientieren, wenn sie nicht zerstörerisch mit den vorhandenen Kompetenzen und dem Potential der Frauen umgehen wollen. Die Weiterbildung muß frauenorientiert, nicht wie bisher nur arbeitsmarkt- und betriebsorientiert erfolgen.

In diesem Sinne wird dann auch deutlich, daß Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen von Frauen in Männerberufe, um die sich augenblicklich die Diskussion zur beruflichen Bildung von Frauen nahezu ausschließlich bewegt, hier allerhöchstens nur einen möglichen Strang bilden können.

Eine wichtige, wenngleich noch nicht hinreichend erkannte und anerkannte Rolle spielen in diesem Zusammenhang alle Formen der **Selbstqualifizierung** von Frauen in Selbsthilfeaktivitäten und in Einrichtungen, in denen die **brachliegenden, im reproduktiven Bereich** erworbenen Fähigkeiten von Frauen Lernprozesse in Gang setzen, die hohe, wenngleich nicht zertifizierte Qualifikationen hervorbringen. Diese, aus Eigeninitiative entwickelten Formen einer Arbeit, in der praktische Probleme die Nötigung zu Reflexion und Erarbeitung theoretischen Wissens sind, sind von nicht zu unterschätzendem Wert für alle Frauen, die auf nichtinstitutionalisierten Ausbildungswegen ihre Kompetenzen erweitern wollen.

Ansätze zu einem „beruflichen zweiten Bildungsweg“ im Rahmen der bestehenden Ausbildungsinstitutionen müssen daher dringend vorangetrieben und finanziell gefördert werden. Dazu gehören z. B. auch Überlegungen zu verbesserten Quereintrittsmöglichkeiten, Wegfall formaler Zugangsvoraussetzungen.

Damit Frauen nicht weiterhin auf ehrenamtliche und damit gesellschaftlich minder bewertete und die individuelle Existenz materiell und sozial nicht sichernde Arbeit verwiesen sind, müssen Frauen in den qualifizierten Berufen anteilmäßig stärker zum Zuge kommen. Und das scheint sich momentan nicht anders als über eine Quotierung lösen zu lassen.

Peter Collingro / Dorothea Grieger

## Hochschultage in Bremen – Tagungsschwerpunkt „Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag“

Der Schwerpunkt „Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag“ innerhalb der Hochschultage zur beruflichen Bildung in Bremen war als Didaktik-Workshop konzipiert, an dem sich Lehrer, Wissenschaftler und Planer, die an speziellen Maßnahmen für Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag mitwirken, beteiligt haben. Der Tagungsablauf war darauf abgestellt, Projekte für Jungarbeiter

aus der Praxis vorzustellen und aus der Diskussion dieser Projekte Fragestellungen und Einschätzungen zu entwickeln.

Die Gruppe der Jungarbeiter ist sehr heterogen. Sie umfaßt Jugendliche, die mit starken schulischen und auch sozialen Defiziten die Schule nach der siebten Klasse ohne Abschluß verlas-

sen müssen und in vielen Fällen anschließend arbeitslos sind, bis hin zu Jugendlichen mit Realschulabschluß, die nach langer Suche nach einem Ausbildungsplatz schließlich froh sein müssen, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden. Besondere Probleme ergeben sich für Mädchen, die zwei Drittel der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag ausmachen, und für ausländische Jugendliche. Für viele Jungarbeiter, die Zielgruppe speziell konzipierter Maßnahmen sind, gelten aber die folgenden Kriterien:

- sie kommen von der Hauptschule ohne Abschluß (teilweise 6., 7., 8. Klasse)-oder von der Sonderschule mit und ohne Abschluß,
- sie haben große Angst vor der Schule; sie sind daher schulumüde, sie haben Angst, die theoretischen Anforderungen der Berufsschule nicht erfüllen zu können und dann wieder als Versager abgestempelt zu werden,
- sie haben noch zu wenig Ausdauer, sich einem kontinuierlichen Arbeitsprozeß zu unterziehen, d. h., obwohl sie gern eine Ausbildung machen wollen, haben sie noch nicht die Fähigkeit, langfristig sachbezogene Leistungen zu erbringen bzw. einen geregelten Arbeitsrhythmus einzuhalten,
- sie besitzen eine relativ geringe Frustrationsschwelle, d. h. z. B., daß sie bei auftretenden Schwierigkeiten sofort das Handtuch werfen wollen mit der Begründung „Ich kann das ja doch nicht“,
- sie haben ein starkes Bedürfnis nach individueller Zuwendung und verlangen Anerkennung, und
- sie können ihre eigene Leistungsfähigkeit nicht richtig einschätzen, entweder sie überschätzen sie oder sie unterschätzen sie.

Die vorgestellten Maßnahmen lassen sich grob in zwei Arten unterteilen:

- berufsvorbereitende Maßnahmen und
- berufsqualifizierende Maßnahmen.

Unter die berufsvorbereitenden Maßnahmen fallen sowohl die Programme der Bundesanstalt für Arbeit (z. B. Förderlehrgänge und Eingliederungslehrgänge) als auch die flächendeckenden Länderprogramme (z. B. die Berufsvorbereitungsjahre in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen).

Ihr Ziel ist es, Jugendliche auf eine reguläre Berufsausbildung oder, wo diese nicht im Anschluß an die Berufsvorbereitungsmaßnahme erfolgt, wenigstens auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorzubereiten. Bei vielen dieser Maßnahmen kann der Hauptschulabschluß nachgeholt werden.

Die berufsqualifizierenden Maßnahmen haben zum Ziel, Jugendlichen eine volle berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Berufsvorbereitende Phase und berufsqualifizierende Phase gehen ineinander über und werden gewöhnlich von demselben Träger durchgeführt, so daß die Jugendlichen auch während der Ausbildung eine intensive pädagogische Betreuung durch ihre aus der Berufsvorbereitungs- oder Orientierungsphase bekannten Personen erfahren.

Im folgenden werden einige ausgewählte berufsvorbereitende und berufsqualifizierende Modelle beschrieben, wie sie auf den Bremer Hochschultagen diskutiert wurden.

#### **Das Braunschweiger Modell an der Hauswirtschaftlichen und Gewerblichen Berufsschule Braunschweig:**

An dieser Schule findet ein einjähriges Berufsvorbereitungsjahr statt, mit dem vor allem weibliche Jugendliche angesprochen werden, die ohne Abschluß aus unterschiedlichen Abgangsklassen kommen. Die Auswahl der Schüler wird vom Arbeitsamt getroffen. Ziel ist zwar auch hier die Einmündung der Jugendlichen in eine Ausbildungsstelle, aber auch ausdrücklich die Förderung von arbeitsrelevanten Fertigkeiten manueller und geistiger Art, die für jede berufliche Tätigkeit gefordert werden, wie z. B. sorgfältiges Arbeiten, Ordnung am Arbeitsplatz und Zusammenarbeit in

der Gruppe. Neben allgemeinbildenden Fächern und Fächern der beruflichen Grundbildung werden berufliche Grundfertigkeiten manueller Art eingeübt.

Die Besonderheit des „Braunschweiger Modells“ besteht darin, daß auch bereits zu Zeiten, da zumindest in den Jungarbeiterklassen und -schulen Mädchen fast nur in Haushaltungsfächern unterrichtet wurden, für sie Lehrgänge in Elektrotechnik eingerichtet wurden. Diese Lehrgänge, die auch heute noch durchgeführt werden, umfassen Kenntnisse in Elektrizitätslehre, Physik und technischem Zeichnen. In Einzel- und Gruppenarbeit werden Montageanleitungen erarbeitet und Schaltübungen durchgeführt, die von den Lehrgangsteilnehmern selbst überprüft werden. Alle dafür erforderlichen Arbeitstechniken sollen am Ende des Lehrgangs beherrscht werden.

Die Erfolge dieser Lehrgänge wurden als gut bezeichnet, da etliche Teilnehmerinnen anschließend eine Ausbildung aufnahmen. Die Teilnehmerinnen werden allerdings weniger im gewerblich-technischen Bereich ausgebildet als eher in herkömmlichen Berufen. Angesichts der bildungspolitischen Forderung, mehr junge Frauen in sogenannten Männerberufen auszubilden, ist dies Ergebnis eher entmutigend, jedoch läge hier auch eine Herausforderung zu stärkeren Bemühungen seitens des Trägers. Als kritisch angesehen wurden in der Diskussion vor allem der dominierende Übungscharakter des Unterrichts und die unzureichende theoretische Durchdringung des Lernstoffes, so daß die Teilnehmerinnen zu sehr direkt arbeitsmarktorientiert unterrichtet werden.

#### **Die Hamburger Werkklassen;**

Die Hamburger Werkklassen sind eine berufsvorbereitende Maßnahme für Jugendliche ohne Hauptschulabschluß. Sie existieren seit 12 Jahren, stellen eine Sonderform des Berufsgrundbildungsjahres dar und werden an 18 berufsbildenden Schulen in Hamburg durchgeführt. In der Gewerbeschule Arbeits- und Werktechnik, in der seit 1978 solche Lehrgänge durchgeführt werden, ist man von dem ursprünglich überwiegenden Ziel abgekommen, die Jugendlichen nur zu einer „Betriebsreife“ hinzuführen und bemüht sich um das Erlangen der „Ausbildungsreife“. Dazu gehört auch ein Nachholen des Hauptschulabschlusses.

In die Werkklassen 7/8 (zweijährig) werden Jugendliche vermittelt, die nach acht Schuljahren das Ziel der 7. Hauptschulklassen nicht erreicht haben (oder vergleichbare Jugendliche); in die Werkklasse 8 Jugendliche, die nach neun Schuljahren das Ziel der 8. Hauptschulklassen nicht erreicht haben (oder vergleichbare Jugendliche) und die Werkklasse 9 Jugendliche, die das Ziel der 8. Hauptschulklassen erreicht haben (oder vergleichbare Jugendliche).

Das inhaltliche Angebot der Werkklassen ist im gewerblich-technischen Bereich weit gespannt:

Für Jugendliche der Werkklassen 7/8 werden vier Werkstattbereiche angeboten, für Jugendliche der Werkklasse 8 stehen drei Bereiche zur Verfügung und für Jugendliche der Werkklasse 9 zwei Bereiche. Die Jugendlichen bekommen ihren geäußerten Wunsch nach bestimmten Werkstattkombinationen nach Möglichkeit erfüllt. Diese Orientierungsmöglichkeiten sind ein Angebot, das eine falsche Berufswahl und Demotivierung verhindern soll. Die Kurse sind nach dem Klassenlehrerprinzip organisiert, so daß eine ständige Bezugsperson vorhanden ist. Zur besseren Information der Jugendlichen findet ein Betriebspraktikum von vier Wochen statt.

Für Jugendliche aus der Werkklasse 8 besteht bei bestimmten leistungsmäßigen Voraussetzungen die Möglichkeit, die Werkklasse 9 zu besuchen und damit die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen. Im letzten Jahr fanden 90 Prozent der Schüler der Werkklasse 9 einen Ausbildungsplatz.

Die Kombination von Schule, Praktikum, theoretischem Unterricht und Werkstattarbeit wird von den Vertretern dieser Hamburger Berufsschule als sehr erfolgversprechend angesehen. Sie sind der Meinung, daß „eine sinnvolle Verlängerung der Vollzeitschule

mit anderen Inhalten das JoA-Problem wesentlich einschränkt". (Unterlage zur Fachtagung „Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag“ [JoA] S. 15.)

Problematisch erscheint dabei, daß für Jugendliche aus den Werkklassen 7/8 die Durchgangsmöglichkeit zur Werkklasse 9 nicht gegeben ist. Gerade solchen Jugendlichen eine Berufsausbildung zu ermöglichen, erfordert wohl noch mehr und andere Hilfsmittel. Eben dieses Ziel wird mit den im folgenden vorgestellten berufsqualifizierenden Maßnahmen zu erreichen versucht.

### **Berufsqualifizierende Maßnahmen**

Die berufsqualifizierenden Modelle gehen davon aus, daß für die Zielgruppe der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag eine Berufsvorbereitung bzw. Berufsbefähigung keine ausreichende berufliche Qualifizierung für das spätere Erwerbsleben bringt. Ein großer Teil dieser Jugendlichen findet nach diesen Maßnahmen keinen Ausbildungsplatz, sondern allenfalls einen schlechten bzw. unsicheren Arbeitsplatz.

Auf die speziellen Voraussetzungen von Jugendlichen, die eingangs beschrieben wurden, versuchen die Modelle entweder durch eine besondere personelle Betreuung der Jugendlichen und/oder durch ein darauf abgestimmtes pädagogisches und methodisches Vorgehen im Ausbildungsprozeß einzugehen.

### **Werkstatt Hannover GmbH**

Die Werkstatt Hannover GmbH führt eine Berufsausbildung durch für Jugendliche, die eine Berufsvorbereitung in dieser Einrichtung absolviert haben und von denen die Mitarbeiter annehmen, daß sie für eine Berufsausbildung genügend vorbereitet und qualifiziert sind.

Die Entscheidung, ob die Berufsausbildung der einzelnen Jugendlichen in der Werkstatt Hannover GmbH stattfinden soll, wird zusammen mit dem Arbeitsamt getroffen. Das Ausbildungsangebot gilt für Mädchen und Jungen.

Die Ausbildung findet statt in den Berufen Tischler und Lackierer. Zum 01.09.80 wurden je zwei Auszubildende in diesen Berufen eingestellt.

Die Ausbildung richtet sich nach den derzeit gültigen Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufe, die zeitlich auf die betrieblichen Bedingungen der Werkstatt Hannover GmbH abgestimmt werden. Das Konzept sieht vor, daß die Ausbildung nicht nur lehrgangsmäßig stattfinden soll, sondern daß ein großer Teil der Ausbildung projektorientiert abläuft, d. h., daß die Jugendlichen auf Baustellen arbeiten werden. Prinzip dabei soll jedoch sein, daß die Jugendlichen bei der Planung der Ausbildung und der Projekte mitwirken und -entscheiden können. Die Jugendlichen müssen die jeweils zuständige Berufsschule besuchen.

Da die Schwierigkeiten der Jugendlichen nicht nur im kognitiven und fachlichen Bereich liegen, sondern auch im sozialen, sind in der Werkstatt Hannover GmbH zusätzlich zu den Fachkräften Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und graduierte Sozialwirte eingestellt. Diese sind sowohl für die Jugendlichen in den Berufsvorbereitungskursen (50 Jugendliche) als auch für die Jugendlichen der Berufsausbildungsgruppen zuständig. Sie arbeiten mit den Jugendlichen in ihrer täglichen Praxis zusammen, erfahren dadurch die Probleme der Jugendlichen direkt und können daher sowohl sie als auch die Ausbilder im Ausbildungsprozeß unmittelbar unterstützen. Ihre Aufgabe ist es auch, bestimmte Probleme, wie z. B. die Problematik des Zusammenarbeitens von Mädchen und Jungen in einem Männerberuf, mit den Jugendlichen und Mitarbeitern aufzuarbeiten. Die Werkstatt Hannover GmbH wird im Jahr 1981 etwa 25 weitere Jugendliche für eine Berufsausbildung in den beiden oben genannten Berufen aufnehmen.

### **Modellversuch „Ausbildung Jugendlicher im Jugendhilfebereich in anerkannten Ausbildungsberufen“**

Der Träger des Modellversuchs ist der Senator für Familie, Jugend und Sport in Berlin.

Der Modellversuch bietet 75 Jugendlichen (38 Mädchen, 37 Jungen) in den Berufen Blechschlosser, Elektroinstallateur, Gas-Wasser-Installateur, Landschaftsgärtner, Maler und Raumgestalter eine Berufsausbildung zum Gesellen bzw. Facharbeiter. Auf die Jugendlichen treffen die o. g. Kriterien voll zu, sie kommen von der Hauptschule (ohne Abschluß) und von der Sonderschule (mit und ohne Abschluß), zum Teil waren oder sind sie Trebegänger, zum Teil stehen sie unter Bewährung. Die Jugendlichen wurden von Sozialarbeitern in Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeitern des Modellversuchs ausgewählt. Den Jugendlichen wurde vom 01.05.80 bis 31.08.80 zunächst eine Berufsorientierungs- bzw. Berufsfindungsphase angeboten. Hier konnten sie sich über maximal drei Berufe ausführlich informieren, und zwar anhand von Betriebsbesichtigungen und praktischen Tätigkeiten in Projekten, d. h. Umgehen mit Material und Werkzeug in dem jeweiligen Beruf. Ihre Berufsentscheidung konnten sie daher anhand von genaueren Informationen besser treffen als üblich.

In der Zeit der Berufsorientierung wurden teilweise fehlende Qualifikationen im Schreiben, Lesen und Rechnen nachgeholt. Die Zeit dafür war jedoch relativ kurz, so daß auch während der Ausbildung noch daran gearbeitet werden muß.

Die Ausbildung findet auf der Grundlage der Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufes statt. Die betrieblichen Ausbildungspläne werden auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Jugendlichen sowie die Organisation und die pädagogischen Prinzipien des Modellversuchs abgestimmt — Herstellen von nützlichen Gegenständen, Mitwirkung und Mitentscheidung der Jugendlichen im Ausbildungsprozeß, Verbindung von Theorie und Praxis.

Die Jugendlichen müssen die für ihren Beruf zuständige Berufsschule besuchen, was gewisse Probleme bei der Verbindung von Theorie und Praxis mit sich bringt.

Die Abschlußprüfung wird vor der Industrie- und Handelskammer bzw. vor der Handwerkskammer abgelegt.

Die Ausbildung hat am 01.09.80 begonnen, sie findet im wesentlichen projektorientiert statt und wird durch systematische Lehrgänge ergänzt, wenn die Projekte dies erfordern bzw. wenn Lernziele durch Projekte nicht abgedeckt werden können. In die Ausbildung sind sozialpädagogische Elemente integriert, um die Jugendlichen zu motivieren und sie in ihrem sozialen Verhalten sich und anderen gegenüber zu stabilisieren.

Die Lerngruppen in den jeweiligen Berufen bestehen aus 12 bzw. 15 Jugendlichen. Es gibt keine Lerngruppe, in der nur Mädchen bzw. nur Jungen sind. Die Lerngruppen werden betreut von einem Meister, einem Sozialpädagogen, einem Halbtagslehrer und in vier Berufen (Elektroinstallateur, Gas-Wasser-Installateur, Gärtner, Maler) zusätzlich von einem Gesellen, da in diesen Berufen ein Teil der Projekte außerhalb der Werkstatt auf Baustellen, z. B. Häusern in Kreuzberg, ablaufen. Die ersten Projekte sind von den Jugendlichen mit gutem Erfolg abgeschlossen worden.

Die ersten Erfahrungen zeigen, daß die Jugendlichen mit Ernsthaftigkeit an ihre Ausbildung herangehen und von Erfolgen und Lob oft sehr überrascht sind, aber auch bei Mißerfolgen schnell in Resignation fallen und sich eine Ausbildung nicht zutrauen und nur durch vereinte Arbeit aller Mitarbeiter der Lerngruppe wieder motiviert werden können.

Der Modellversuch wird wissenschaftlich begleitet.

### **Berufsfachschule mit qualifizierendem Abschluß (BFS<sup>qu</sup>) Bremen**

Dieses Modell einer Berufsausbildung findet bisher im wesentlichen an einer allgemeinen Berufsschule in Bremen statt. An diesem Modell nehmen Jugendliche teil, die direkt von der Sonderschule bzw. von der Hauptschule (mit oder ohne Abschluß) an die BFS<sup>qu</sup> gekommen sind oder die an der allgemeinen Berufsschule eine BVJ-Klasse besucht haben.



Es gibt zwei Klassen im 1. Ausbildungsjahr und zwei Klassen im 2. Ausbildungsjahr des Berufs „Teilezurichter“ und eine Klasse im 3. Ausbildungsjahr (Stahlbauschlossler). Die Klassen bestehen aus jeweils maximal 16 Jugendlichen.

Diese Ausbildung wird als Alternative zur Ausbildung im dualen System betrachtet, da sowohl Fachtheorie als auch Fachpraxis in der Schule vermittelt werden, jedoch die Ausbildung inhaltlich die Ausbildungsordnung abdeckt und die Prüfung von der Industrie- und Handelskammer abgenommen wird. Der fachpraktische, der fachtheoretische und der allgemeinbildende Unterricht werden von Werklehrmeistern und Berufsschullehrern gegeben, wobei vom Klassenlehrerprinzip ausgegangen wird, d. h. ein und derselbe Lehrer gibt den Unterricht in der Fachtheorie und auch den übrigen Fächern. Somit wird gewährleistet, daß sich die Jugendlichen nicht auf zu viele Bezugspersonen einlassen müssen, die dann auch nur für ein bis zwei Stunden in der Woche in der Klasse sind. Auch in diesem Modell wird davon ausgegangen, daß Jugendliche mit den oben genannten Merkmalen nur dann eine Ausbildung erfolgreich abschließen können, wenn im Ausbildungsprozeß folgende Kriterien erfüllt werden:

- Beteiligung der Schüler an Auswahl und Planung von Projekten
- Verbindung von Planung und Ausführung
- Produktorientiertheit
- Problemorientiertheit
- Bedürfnis/Adressatenbezug
- Umwelt/Gesellschaftsrelevanz (Verwertung)
- Verbindung von Theorie und Praxis/Interdisziplinarität

Es wurden drei Bremer Projekte vorgestellt, die diese Kriterien mehr oder weniger stark erfüllten. Alle verliefen für die Jugendlichen erfolgreich und wurden zum Abschluß gebracht. Sie zeigen, daß auch diese Jugendlichen leistungsfähig sind. Die ersten Facharbeiterprüfungen für Teilezurichter sind von der Industrie- und Handelskammer schon abgenommen worden. Alle angemeldeten Jugendlichen haben bestanden. Ein Teil macht jetzt die weiterführende Ausbildung zum Stahlbauschlossler.

#### Fazit

Einigkeit bestand unter den Teilnehmern des Arbeitsschwerpunktes „Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag“, daß, abgeleitet aus dem Prinzip der Chancengleichheit, der Staat den Jugendlichen nicht nur eine Berufsvorbereitung garantieren muß, sondern auch die Möglichkeit bieten muß, eine vollwertige Berufsausbildung zu absolvieren.

Die Teilnehmer waren sich nicht einig, ob sie schon für ein bestimmtes Modell der Berufsausbildung für die Zielgruppe der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag votieren sollen, da alle vor-

gestellten berufsqualifizierenden Modelle noch nicht genügend Erfahrungen sammeln konnten.

Trotz der unterschiedlichen Träger, Organisation und Konzeption der vorgestellten Berufsausbildungsmodelle kristallisierten sich doch gemeinsame Ziele und Methoden heraus.

Diese wurden von den Teilnehmern des Tagungsschwerpunktes als wesentlich für eine Berufsausbildung von Jungarbeitern deklariert. Es waren dies Forderungen wie:

- Die Ausbildung muß auf der Grundlage der Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufe erfolgen, d. h., die Prüfung wird von den zuständigen Kammern abgenommen. Es soll keine besondere Ausbildung geben, durch die die Jugendlichen stigmatisiert werden
- Die Ausbildungscurricula müssen an die augenblicklichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen angepaßt werden
- Die Bedürfnisse der Jugendlichen sowohl auf fachlichem als auch auf sozialem Gebiet müssen im Ausbildungsprozeß berücksichtigt werden
- Die Ausbildung muß produkt- bzw. projektbezogen sein. Systematische Lehrgänge sollen nur zur Unterstützung des produkt- bzw. projektbezogenen Unterrichts herangezogen werden
- Produkte bzw. Projekte müssen neben dem Ausbildungswert auch einen Gebrauchswert haben
- Die Ausbildung darf nicht bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten des jeweiligen Berufsbildes stehen bleiben. Im Ausbildungsprozeß müssen folgende drei Problembereiche ebenfalls mitreflektiert werden:
  - a) die Tendenz zur Verschiebung der Qualifikationsanforderungen durch technologische Veränderungen,
  - b) die Tendenz der Entberuflichung, d. h. Forderung nach Mobilität über die Grenzen eines Berufsfeldes hinaus,
  - c) die Frage nach der Bedeutung eines technisch-gewerblichen Berufs für die Lebensplanung, insbesondere für Frauen.

In der Diskussion um die vorgestellten berufsqualifizierenden Modelle kam von einigen Teilnehmern die Kritik, daß sowohl die finanziellen als auch die personellen Aufwendungen zu hoch sind, als daß solche Maßnahmen flächendeckend eingeführt werden könnten.

Die Mehrheit der Teilnehmer war dagegen der Meinung, daß die sozialen Folgekosten, die entstehen, wenn diese Jugendlichen keine Ausbildung erhalten, höher sind als die Kosten berufsqualifizierender Maßnahmen. Im Zuge der Forderung der Bundesregierung nach Chancengleichheit für alle Jugendlichen sei es durchaus berechtigt, auch für diese Jugendlichen aufwendige Bildungsmaßnahmen durchzuführen und nicht nur für Realschüler, Gymnasiasten und Hochschüler.

---

## AUS DER ARBEIT DES BIBB

---

Gisela Westhoff

### Erste Ergebnisse aus der Erhebung bei Absolventen der Berufsvorbereitung 1980 (Forschungsprojekt 1.037)

Rund 4000 Absolventen aus berufsvorbereitenden Schulklassen und vergleichbaren Kursen – gefördert von der Bundesanstalt für Arbeit – sowie 400 Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag aus Teilzeitberufsschulklassen (Jungarbeiter, Arbeitslose) beteiligten sich im Herbst 1980 an einer Stichprobenumfrage des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung.

Ziel der Erhebung war es einmal, genauere Kenntnis über den Verbleib der Absolventen nach Abschluß der Berufsvorbereitung zu erhalten, insbesondere im Vergleich mit den Ausbildungs- und Berufswünschen der Befragten. Zum anderen sollte sie dazu beitragen, den Stellenwert der Berufsvorbereitung beim Weg der Jugendlichen von der Schule in den Beruf herauszufinden.

Die Erhebung erstreckte sich auf ehemalige Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen in einer Zufallsauswahl entsprechender Schulen und Trägereinrichtungen, die von der Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden. Einbezogen wurden die Länder Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Diese Länder bieten ein breites Spektrum der verschiedenen Arten der Berufsvorbereitung an, die in allen Bundesländern in den letzten Jahren ausgebaut wurde: schulische Angebote mit obligatorischem Charakter (Berufsvorbereitungsjahr in Nordrhein-Westfalen), mit Differenzierung nach schulischer Vorbildung (Werkklassen in Hamburg) und nach Formen der Lernbeeinträchtigung (Sonderformen des Berufsgrundschuljahres in Rheinland-Pfalz) sowie Grundlehrgänge, Förderungslehrgänge und Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten, die von der Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden.

Somit können die Ergebnisse einen umfassenden Einblick in die Berufsvorbereitung in den Bundesländern geben und den weiteren Werdegang der Absolventen dieser Bildungsmaßnahmen aufhellen.

Um die Befragung des Instituts auch für die Jugendlichen attraktiv zu machen, wurde als Anreiz erstmals eine Verlosung unter den Teilnehmern ausgesetzt. Zu gewinnen waren ein Mofa, zwei Fahrräder und 25 Paar Roller-Skates mit besonderer Sicherheitsausrüstung.

Vor Abschluß des Schuljahres 1979/80 wurden die Schüler/Kurs Teilnehmer in den ausgewählten Schulen oder Kursen besucht und um ihre Teilnahme an der Befragung gebeten. Neben dieser persönlichen Vorstellung des Projektes erhielten die Jugendlichen ein graphisch ansprechend gestaltetes Blatt mit den wichtigsten Informationen über die Befragung und mit besonderem Hinweis auf die Verlosung.

Etwa 5000 Jugendliche aus berufsvorbereitenden Maßnahmen und 900 Teilzeitberufsschüler aus den „klassischen“ Jungarbeiterklassen (Kontrollgruppe) trugen sich daraufhin in die Adreßlisten ein – das sind immerhin drei Viertel der anwesenden Jugendlichen in den ausgewählten Klassen und Kursen. Das schulische BVJ wird zu einem erheblichen Anteil von ausländischen Jugendlichen, vor allem jungen Türkinnen und Türken, besucht. Davon waren 900 – das sind 15 Prozent – in der Stichprobe enthalten.

Die Zahl der insgesamt 4400 Jugendlichen [1], die sich schließlich an der eigentlichen Befragung beteiligten (s. o.), war mit 74 Prozent ebenso erfreulich hoch, sie überstieg sogar alle Erwartungen; handelte es sich doch bei den Befragten um eine heterogene, vermeintlich „schwierige“ Gruppe von Jugendlichen. Die Aussicht auf den Gewinn eines Preises verstärkte offenbar die Motivation, an der Befragung teilnehmen zu wollen und dies auch tatsächlich zu tun, obwohl zwischen der Sammlung der Adressen und der eigentlichen Befragung fast fünf Monate lagen. Deshalb war ihnen die Aktion sicherlich trotz des zu überbrückenden Zeitabstandes noch gut in Erinnerung. Als Erinnerungshilfe wirkte auch die kontinuierliche Verwendung einer einheitlichen graphischen Gestaltung vom Informationsblatt bis zu den Erhebungsunterlagen.

Die Befragung erfolgte zunächst schriftlich, nur die „Nachzügler“ wurden von Interviewern besucht, die den Fragebogen abholten bzw. ihn gemeinsam mit dem Probanden ausfüllten.

Diese kombinierte Form der Erhebung trug ebenso, wie auch die Befragung der türkischen Jugendlichen in ihrer Muttersprache, zu dem hohen Rücklauf bei.

Die 28 Preisträger wurden nach dem Zufallsprinzip von dem beauftragten Befragungsinstitut nach Abschluß der Erhebung Anfang November ausgewählt. Die Rangfolge der Preise vergab der Präsident des Bundesinstituts anschließend ebenfalls im Losverfahren mit folgendem Ergebnis:

Den ersten Preis – ein Mofa – erhielt eine griechische Absolventin des schulischen Berufsvorbereitungsjahres in Witten. Sie hat nach Abschluß des BVJ – Berufsfeldschwerpunkt: Hauswirt-

schaft und Ernährung – eine duale Ausbildung als Friseurin begonnen.

Den zweiten und dritten Preis – je ein Fahrrad – erhielten zwei Jungen. Einer von ihnen – ein junger Türke – wohnt in Düsseldorf und hat dort das schulische BVJ absolviert. Er arbeitet jetzt als Jungarbeiter in einem Betrieb.

Der zweite „Fahrradgewinner“ lebt bei seinen Eltern in Stahlhofen im Westerwald (Rheinland-Pfalz), wo er eine betriebliche Ausbildung als Tischler begonnen hat. Bis zum Sommer besuchte er einen berufsvorbereitenden Kurs im christlichen Jugenddorfwerk in Wissen. Dort hat es ihm – wie er anläßlich der Preisverteilung berichtete – gut gefallen. Das Lernen in praktischen und theoretischen Fächern bereitete ihm viel Spaß, und er holte dort zusätzlich noch seinen Hauptschulabschluß nach. Beide Ausbildungen, Berufsvorbereitung im Jugenddorf und Tischlerlehre, sind ihm vom Arbeitsamt vermittelt worden.

Neben den drei Hauptgewinnern wurde eines der 25 Paar Roller-Skates persönlich überbracht, da die Gewinnerin ebenfalls in Witten wohnt (die übrigen 24 Skates wurden durch die Post versandt). Sie hat dort das schulische BVJ (Schwerpunkt: Hauswirtschaft und Ernährung) besucht und arbeitet jetzt in einer Fabrik, in der sie Hilfsarbeiten erledigt, wie z. B. Einkaufen für die Essensversorgung der dort beschäftigten Frauen.

Inzwischen liegen neben diesen Einzelinformationen die ersten Ergebnisse über die Gesamtgruppe der Befragten vor [2].

#### Situation der Jugendlichen im Herbst 1980

Im Oktober 1980 – also etwa drei bis vier Monate nach Abschluß der Berufsvorbereitung – hatten 31 Prozent der befragten Absolventen eine betriebliche Berufsausbildung begonnen, und 13 Prozent sind in eine weiterführende Schule oder einen anderen berufsvorbereitenden Kurs gegangen. Die größte Gruppe mit 33 Prozent fand ohne weitere Ausbildung einen Arbeitsplatz. Übrig blieben 23 Prozent, die weder einen Ausbildungs- noch einen Arbeitsplatz erhielten.

Tabelle 1: Verbleib der Absolventen im Oktober 1980 (Angaben in Prozent der Summenzeile)

Situation im Okt. 1980	Befragte insgesamt	Träger		Geschlecht		Nationalität	
		Schule	Kurs	männl.	weibl.	Deutsche	Ausländer
Duales System	31	29	54	33	29	37	10
weiterf. Schule (ohne Berufssch.)	13	14	7	11	16	12	18
Arbeitsplatz	33	33	27	36	29	32	35
ohne Ausbildung oder Arbeit	23	24	12	20	26	19	37
Summen	100	100	100	100	100	100	100

Im Durchschnitt sind also 56 Prozent der Absolventen zum genannten Zeitpunkt ohne weitere Ausbildung geblieben.

Ungünstiger als dieser Durchschnittswert ist vor allem die Lage der jugendlichen Ausländer, die zu über 70 Prozent unversorgt waren, und von denen nur 10 Prozent gegenüber 37 Prozent bei den Deutschen einen Ausbildungsplatz im dualen System bekamen. Auch die Mädchen schnitten im Vergleich mit den Jungen etwas ungünstiger ab, wie die Tabelle 1 zeigt. Überdurch-

schnittlich gut war die Lage der Absolventen aus den Kursen der Bundesanstalt für Arbeit, die allerdings in den untersuchten drei Ländern nur einen kleinen Anteil für sich beanspruchten.

Hier fanden 54 Prozent eine Lehrstelle, und nur 39 Prozent blieben ohne weitere Ausbildung, obwohl doch deren schulische Vorbildung eher ungünstiger war. Allerdings gab es in diesen Kursen fast keine Ausländer, während an den Schulen immerhin ein Viertel der Schüler aus dem Ausland stammte. Erhebliche Sprachprobleme haben einige Schulen zur Bildung reiner Ausländerklassen, zum Teil ausschließlich für türkische Jugendliche, veranlaßt. Gerade diese Schulen stehen vor großen didaktischen und personellen Schwierigkeiten.

Der schulische Bereich hat überdies angesichts der starken Ausweitung des berufsvorbereitenden Zweigs mit erheblichen Kapazitätsengpässen zu kämpfen, mit Problemen also, die den Trägern der Kurse praktisch unbekannt sind.

Tabelle 2: Verwirklichung der Übergangswünsche (in Prozent)

Übergangswunsch im Sommer Situation im Okt. 1980	Duales System	Schule	Arbeits- platz	weiß nicht/ keine Angabe
Lehrstelle gefunden	53	11	6	12
Schule besucht	8	46	9	21
Arbeit aufgenommen	24	18	53	28
ohne Ausbildung/ ohne Arbeit	15	25	32	39
Summen	100	100	100	100

In etwa über der Hälfte aller Fälle (51%) entspricht die Situation im Oktober dem, was die Jugendlichen am Ende ihrer Berufsvorbereitung anstrebten. Besonders „erfolgreich“ waren in diesem Sinne diejenigen, die eine Lehre machen wollten. Sie erreichten dies in 53 Prozent der Fälle; ein weiteres Viertel von ihnen fand statt dessen eine Arbeit. Indessen hat nicht einmal die Hälfte derer, die weiter zur Schule gehen wollten, dies verwirklicht (46%). Hier blieb ein Viertel ohne Ausbildung oder Arbeit. Jugendliche, die eine Arbeit beginnen wollten, schafften dies in 53 Prozent der Fälle; hier blieb allerdings ein besonders hoher Anteil (32 Prozent) ohne Beschäftigung.

Faßt man die Jugendlichen zusammen, die im Oktober 1980 ihrem Wunsch gemäß (d. h. nicht unbedingt in ihrem Wunschberuf) eine Lehre begannen, auf eine weiterführende Schule oder in Förderkurse gingen oder eine Arbeit aufnahmen und zusätzlich diejenigen, die — ohne es eigentlich vorzuhaben — im Schulsystem oder im dualen System einen Platz fanden, so ergibt sich ein Anteil von 62 Prozent. Der Rest von 38 Prozent besteht aus nicht Erwerbstätigen oder Jugendlichen, die gegen ihren eigentlichen Wunsch Jungarbeiter wurden. Diese 1555 Befragten stehen auch nach Abschluß der Berufsvorbereitung als die Verlierer bei der Suche nach besserer Qualifikation da.

Besonders groß ist diese Gruppe unter den ausländischen Jugendlichen mit 50 Prozent. Positiver nimmt sich die Situation für die Lehrgangsteilnehmer in den berufsvorbereitenden Kursen aus, unter denen „nur“ 28 Prozent in diesem Sinne Fehlschläge einstecken mußten.

#### Anmerkungen

[1] Damit sind rund 1,1 Prozent der Teilnehmer an der Berufsvorbereitung in den drei Ländern erfaßt.

[2] Sie wurden in den Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1981 aufgenommen.

## MODELLVERSUCHE

### Modellehrgänge für die Weiterbildung kaufmännischer Ausbilder

#### Probleme der Weiterbildung kaufmännischer Ausbilder

Für eine Weiterbildung von Ausbildern im kaufmännischen Bereich, die der besonderen Situation dieses Personenkreises Rechnung trägt, sind geeignete Wege und Formen bisher nicht entwickelt und erprobt worden. Für die Weiterbildung von gewerblichen Ausbildern hat das Bundesinstitut einen Lehrgang vorgelegt \*), der als Ergebnis eines gemeinsamen Modellversuchs zwischen Bundesinstitut und der Firma Siemens bezeichnet werden kann. Eine unmittelbare Übertragung dieses Ansatzes auf den kaufmännischen Bereich ist nicht möglich, da davon auszu-

gehen ist, daß sich die kaufmännische Ausbildung in folgenden Punkten von der gewerblichen Ausbildung unterscheidet:

1. Die Unterweisung findet fast durchweg arbeitsplatzbezogen in Büros, Verwaltungen, Verkaufsräumen usw. statt. Ein erheblicher Teil der Ausbildungsinhalte wird daneben in Unterrichtsform vermittelt. Dies geschieht sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb. Mit Lehrwerkstätten vergleichbare Einrichtungen fehlen dagegen fast vollständig.
2. Arbeitsanfall und Arbeitsablauf an den Lernorten der kaufmännischen Unterweisung sind Gesetzmäßigkeiten unterworfen, die einer systematischen Vermittlung von Ausbildungsinhalten nur mit Einschränkungen gerecht werden.
3. Der Kreis der Ausbildungspersonen ist sehr heterogen. Sie sind zumeist nebenamtlich tätig, bekleiden Positionen vom Sachbearbeiter bis zum Abteilungsleiter. Entsprechend unterschiedlich ist auch ihre allgemeine und berufliche Ausbildung. Die Anforderungen der AEVO erfüllen vor allem die Ausbildungsleiter, die jedoch häufig selbst nicht in der praktischen Unterweisung tätig sind; die nebenamtlichen Ausbilder haben diesen Nachweis jedoch häufig nicht erbracht.
4. Die vorherrschenden Vermittlungsformen in der kaufmännischen Unterweisung sind das Training „on the job“ und das

\*) Vgl. Pädagogische Weiterbildung von Ausbildern. Ein Modellversuch zur fachbezogenen Planung und Durchführung betrieblicher Lernprozesse. Hannover 1979 (Schriften zur Berufsbildungsforschung Bd. 56).

Lehrgespräch. Die Verwendung didaktisch aufbereiteten Materials oder spezieller Unterweisungsaufgaben tritt demgegenüber zurück.

5. Die Tätigkeit in den kaufmännischen Büroberufen – diese stehen hier im Vordergrund – zeichnet sich schon in kleineren Organisationseinheiten durch eine weitgehende Zerstückelung und Aufteilung kaufmännischer Zusammenhänge auf einzelne Arbeitsplätze aus. Das Wissen und das Beachten organisatorischer Zusammenhänge ist daher bei den oben genannten Unterweisungsformen nur schwer zu vermitteln und erfordert besondere Hilfen.

Treffen diese Annahmen über die Besonderheiten in der praktischen Unterweisung in der kaufmännischen Ausbildung insgesamt, oder zumindest in größerem Rahmen zu, so ergeben sich daraus Anforderungen an eine gezielte pädagogische Weiterbildung des kaufmännischen Personals. Dabei stellen sich vor allem folgende übergreifende Fragen, denen im Rahmen von Weiterbildungskonzepten nachzugehen sein wird:

- a) Wie läßt sich das für die kaufmännische Ausbildung typische Problem lösen, trotz diskontinuierlicher Bearbeitung von Vorgängen am Arbeitsplatz die Vollständigkeit in der Vermittlung von Lernzielen sicherzustellen?
- b) Welche Methoden der Vermittlung eignen sich an kaufmännischen Arbeitsplätzen und wie können sie in der Anwendung weiter verbessert werden?
- c) Wie muß die Unterweisung gestaltet werden, um die Abstraktion von den spezifischen Besonderheiten eines Arbeitsplatzes und den Zusammenhang von Einzelverrichtungen sicherzustellen (Transferproblem)?
- d) Welche Formen der Lernerfolgskontrolle sind in der praktischen Unterweisung im kaufmännischen Bereich anwendbar und zweckmäßig?
- e) Wie lassen sich theoretische und praktische Ausbildung im kaufmännischen Bereich integrieren?

#### **Besondere Bedeutung der Weiterbildung kaufmännischer Ausbilder in Übungsfirmen**

Für diese noch weitgehend ungelösten Fragestellungen sollen im Rahmen eines Modellvorhabens Lösungsansätze gefunden werden.

Als Ort der Erprobung boten sich aus verschiedenen Gründen die Übungsfirmen an. Sie zeichnen sich nämlich durch zwei Besonderheiten aus, die die Durchführung eines Modellvorhabens erleichtern:

- Da Übungsfirmen den Anspruch haben, den Ablauf der kaufmännischen Tätigkeiten von Betrieben in Wirtschaft und Verwaltung realistisch abzubilden, ist eine gute Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die reale betriebliche Situation zu erwarten. Die im Rahmen eines Modellvorhabens wünschenswerte Flexibilität in den betrieblichen Abläufen, dem zu erledigenden Arbeitsanfall und den Bearbeitungsterminen ist hier jedoch in weit höherem Maße gegeben als anderswo.
- In Übungsfirmen sind praktische Unterweisung und theoretischer Unterricht weitgehend in einer Hand. Die im Rahmen von Modellmaßnahmen vorzunehmenden Veränderungen in der praktischen Unterweisung lassen sich daher voraussichtlich besser mit dem theoretischen Unterricht abstimmen als an Lernorten mit unterschiedlichem Ausbildungspersonal für beide Aufgaben.

Wie an anderen Lernorten auch, ist jedoch zunächst eine Situationsanalyse erforderlich, um die besonderen Bedingungen und Erfordernisse berücksichtigen zu können. Dabei ergeben sich u. a. zwangsläufig Fragen, die über den oben dargestellten Rahmen der kaufmännischen Ausbildung hinausgehen, jedoch mit zu untersuchen sind:

1. Welche didaktischen und sozialpädagogischen Besonderheiten und Möglichkeiten beinhaltet der Lernort Übungsfirma?

2. Welche Zielvorstellungen haben Teilnehmer und Ausbilder in Übungsfirmen und wie hängen diese mit deren institutionellen Rahmen zusammen?
3. Welche Teilnehmervoraussetzungen liegen vor und wie können diese in der Übungsfirma berücksichtigt werden?
4. Welche Qualifikationen und Einstellungen zu ihrer Arbeit haben Ausbilder in Übungsfirmen und welche Besonderheiten haben Weiterbildungsangebote zu berücksichtigen?

#### **Anlage und Durchführung des Modellvorhabens**

**Durchführungsträger :** Deutsche Angestellten Akademie e. V., Hamburg (DAA)

**Versuchsförderer :** Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

**Wissenschaftliche Begleitung :** Bundesinstitut für Berufsbildung

**Laufzeit :** Juli 1980 – Juni 1982

**Zielgruppe :** Ausbilder in Übungsfirmen der DAA bzw. der DAG

**Angestrebtes Ergebnis :** Lehrgangskonzept für eine fachbezogene pädagogische Weiterbildung von Ausbildern im kaufmännischen Bereich.

**Übertragung der Ergebnisse :** Das Lehrgangskonzept soll so angelegt werden, daß es auf Übungsfirmen anderer Träger der beruflichen Bildung sowie auf Übungsfirmen mit anderen Zielen und Teilnehmergruppen übertragbar ist. Weiterhin werden Ergebnisse angestrebt, die sich auf die Weiterbildung von Ausbildern in der betrieblichen Ausbildungspraxis übertragen lassen.

**Vorbereitungsphase :** Situationsanalyse der Ausbildung in Übungsfirmen durch

- empirische Erhebung bei Ausbildern und Teilnehmern
- Expertisen zur Übungsfirmenarbeit aus der Sicht unterschiedlicher Träger.

Entwicklung eines Grobkonzepts für einen Weiterbildungslehrgang für Ausbilder und Überprüfung dieses Konzepts durch Sachverständige aus dem Bereich der kaufmännischen Berufsbildung.

**Durchführungsphase:** Erprobung, Auswertung und Revision des Lehrgangskonzepts.

Jeder Lehrgang soll sich aus zwei Blöcken mit je 5 Tagen zusammensetzen, in denen von den Teilnehmern praxisnahe Lernaufgaben, sogenannte fachdidaktische Bausteine, bis zur Verwendungsfähigkeit in der Ausbildung bearbeitet werden. Die Umsetzung dieser Bausteine und das Lehrverhalten der Ausbilder werden im Lehrgang trainiert.

**Allgemeine Prinzipien für den Lehrgang :** Für die Entwicklung des Lehrgangskonzepts werden folgende allgemeine Prinzipien zugrundegelegt:

- Integration von pädagogischen und psychologischen Inhalten der Weiterbildung mit fachlichen Vermittlungsinhalten.
- Ergebnisorientierung der Weiterbildung, d. h. die Teilnehmer erarbeiten im Lehrgang eine in ihrer eigenen Praxis zu verwendende Unterweisungs-/Lehrinheit und lernen dadurch, daß sie das für die Planung und Durchführung betrieblicher Lernprozesse erforderliche Instrumentarium anwenden.
- Voraussetzung für eine flexible Gestaltung von Lernprozessen ist die Berücksichtigung situativer und teilnehmerbezogener Gegebenheiten. Die Teilnehmer lernen, sich an Anforderungen und Adressatenvoraussetzungen zu orientieren.

#### **Weitere Einzelheiten und Kontakte durch :**

Herrn J. Loewe, Deutsche Angestellten-Akademie e. V., Karl-Muck-Platz 1, 2000 Hamburg. Tel.: (040) 34 915 265, oder Herren K. Kutt, R. Selka, BIBB Berlin. Tel.: (030) 86 83–398/300.

*Konrad Kutt/Reinhard Selka, BIBB Berlin*



## Modellversuch „Einsatz der Mikrocomputer-Technik in der Facharbeiterausbildung“

Zwischen der traditionellen Ausbildung der Facharbeiter im Bereich Elektrotechnik und den stark veränderten Anforderungen der betrieblichen Praxis aufgrund der fortschreitenden Einführung der Mikroelektronik in Industrie, Dienstleistung und Verwaltung entsteht eine ständig größer werdende Lücke. Dieses Qualifikationsdefizit soll nun durch einen bundesweiten Modellversuch beseitigt werden, in dem der „Einsatz der Mikrocomputertechnik in der Facharbeiterausbildung“ entwickelt und getestet wird. Das Projekt wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) in Auftrag gegeben und wird von den Bundesministern für Bildung und Wissenschaft (BMBW) und für Forschung und Technologie (BMFT) sowie der Bundesanstalt für Arbeit finanziell gefördert.

Der Anstoß für diesen Modellversuch kommt aus der beschleunigten technischen Entwicklung im Bereich der Mikroelektronik. Das gewaltige technische Potential verspricht Wachstumschancen für die deutsche Industrie, soweit es ihr gelingt, sich gegen die starke internationale Konkurrenz zu behaupten, und dies wird, wie auch in der Vergangenheit, besonders von der Qualifikation der Facharbeiter abhängen. Die Einführung der Mikroelektronik in Form neuer Produkte und Verfahren stellt besondere Anforderungen an die personelle Bewältigung der neuen Technik. Es kommt zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsinhalte von Arbeitsplätzen, und zwar sowohl bei der Herstellung dieser Produkte als auch bei ihrer Nutzung, Wartung und Reparatur. Dementsprechend ist zu erwarten, daß das in konventionellen Ausbildungsgängen vermittelte Qualifikationsprofil von Facharbeitern im Bereich Elektrotechnik nicht ausreicht, solche neuartigen Aufgabenstellungen zu bewältigen. Die heutige Facharbeiterausbildung im Berufsfeld Elektrotechnik ist acht Jahre alt. Bei aller Bewährung kann sie deshalb die

für den Umgang mit der Mikroelektronik erforderlichen neuen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht ausreichend vermitteln, und zwar deswegen, weil die erforderlichen Inhalte noch zu neu sind, die für die Facharbeiterausbildung geeigneten Medien fehlen und selbst die Ausbilder in den Betrieben oft noch nicht über Erfahrungen verfügen, mikrocomputer-spezifische Fähigkeiten zu vermitteln.

Das Berufsförderungszentrum Essen e. V. (Bfz) entwickelt daher unter Beteiligung von Unternehmen in einem bundesweiten Modellversuch ein Mikrocomputer-Baugruppensystem, die dazugehörigen Ausbildungsunterlagen und Medien für die Facharbeiterausbildung. Zugleich werden betriebliche Ausbilder geschult und bei der Vermittlung mikrocomputer-spezifischer Inhalte in der Ausbildungspraxis unterstützt. Gemeinsam mit der den Modellversuch wissenschaftlich begleitenden Forschungsgruppe „Betriebswirtschaftliche Planung und Organisation (BPO)“ der Universität Duisburg unter der Leitung von Prof. Staudt werden die künftigen Anforderungen an Facharbeiter des Berufsfeldes Elektrotechnik ermittelt. Die Ergebnisse der Entwicklungsarbeit werden in Erstausbildung und Umschulung erprobt. Die Resultate der Erprobung sollen der kontinuierlichen Verbesserung des Ausbildungssystems einschließlich seiner curricularen Grundlagen und Medien dienen.

An dem Modellversuch „Einsatz der Mikrocomputertechnik in der Facharbeiterausbildung“ können sich Ausbildungsstätten beteiligen, die in Berufen des Berufsfeldes Elektrotechnik ausbilden oder auszubilden beabsichtigen. Um einen möglichst repräsentativen Querschnitt an Ausbildungsstätten einzubeziehen, wird einer größeren Anzahl von Betrieben aktive und passive Teilnahme am Modellversuch ermöglicht und auch den nicht teilnehmenden Betrieben detailliertes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Interessenten wenden sich bitte an den Projektleiter Norbert Meyer, Berufsförderungszentrum e. V., 4300 Essen, Postfach 12 00 11, Tel.: (0201) 31 10 21.

*Berufsförderungszentrum, Essen e. V./  
BIBB Berlin*

---

## KURZMELDUNGEN

---

### BIBB nahm an DEUBAU '81 teil: breites Angebot an Ausbildungsmitteln in den Berufsfeldern Holztechnik und Bautechnik

Sein breites Angebot an Ausbildungsmitteln im Berufsfeld Holztechnik stellte das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) als Gast des Fachverbandes Holz und Kunststoff auf der Fachmesse DEUBAU '81 vom 31.01. bis 08.02.1981 in Essen vor. Die bisher fertiggestellten sechs Lehrgänge orientieren sich an der Ausbildungsordnung für Tischler, sind aber auch für die Ausbildung in anderen holzbe- und -verarbeitenden Berufen geeignet. Sie gliedern sich in Übungen und Arbeitsaufgaben und sind auf die fachpraktische Ausbildung in den für diesen Bereich typischen handwerklichen Klein- und Mittelbetrieben sowie überbetriebliche Ausbildungsstätten abgestimmt.

Bisher fertiggestellt wurden die Lehrgänge:

- Der Werkstoff Holz und seine Bearbeitung
- Holzverbindungen und Verbindungsmittel
- Möbel- und Innenausbau
- Oberflächenbehandlung

- Der Werkstoff Metall und seine Bearbeitung
  - Der Werkstoff Kunststoff und seine Bearbeitung
  - Kunststoff — Informationen für Ausbilder —
- Folgen soll die Veröffentlichung der Lehrgänge:
- Furnieren (5/81)
  - Türen- und Fensterbau (8/81)
  - Der Werkstoff Glas und seine Bearbeitung (10/81)
  - Klebstoffe und ihre Verarbeitung (1982)
  - Arbeiten mit Maschinen (1982)

Ein Tonfilm über die Möglichkeiten der Umsetzung von Inhalten der Ausbildungsordnung in die Ausbildungspraxis mit Hilfe der neuen Medien des BIBB komplettiert das Angebot.

Im Blickpunkt des Ausstellungs-Standes des BIBB standen die Werkstücke und Modelle, die das Ergebnis der Übungen und Arbeitsaufgaben sind. Um das Interesse der Jugendlichen an ihrer Ausbildung wachzuhalten und dennoch gleichzeitig die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, sind dies ganz überwiegend sinnvolle und brauchbare Gegenstände wie Werkzeugkästen, Sitzhocker, Schallplatten- und Cassetten-Regale oder Plattenkonsolen, Stapelkästen, ein Schach-

tisch und vieles mehr. Damit wird die Anfertigung von sogenannten „Wegwerfungen“ in der Ausbildung eingeschränkt. Um die Ausbildung möglichst praxisnah zu gestalten, wird das BIBB in allen Phasen der Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsmittel von Sachverständigen der beruflichen Bildung beraten. Sie werden auf Vorschlag der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Länder, des Bundes und der bundesweiten Lehrerverbände berufen.

Einen breiten Raum auf der Ausstellung hatten auch die Ausbildungsmittel für das Berufsfeld Bautechnik eingenommen. Hier hatte das BIBB Übungsreihen und Lehrgänge für die fachpraktische überbetriebliche Ausbildung entwickelt, wie sie die Ausbildungsordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vorsieht.

Bisher sind erschienen:

- Übungsreihen für die berufliche Grundbildung im 1. Ausbildungsjahr
- Lehrgänge für die berufliche Grundbildung im 1. Ausbildungsjahr
- Übungsreihen für die Vertiefung der beruflichen Grundbildung im Hochbau, Tiefbau, Ausbau des 2. Ausbildungsjahres (obligatorische Phase)

In Vorbereitung sind:

- Übungsreihen für die berufliche Fachbildung (Vertiefungsphase) im 2. und 3. Ausbildungsjahr.

Informationen über das gesamte Angebot an Ausbildungsmitteln des BIBB sind beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 (Tel.: 030/86 83-209), erhältlich.

## Ausländische Jugendliche wünschen qualifizierte Berufsausbildung

Ausländische Jugendliche in der Bundesrepublik Deutschland schätzen eine qualifizierte Berufsausbildung hoch ein. Dies um so mehr, als sie davon ausgehen müssen, daß nur dadurch für sie die Zukunft sowohl in der Bundesrepublik Deutschland als auch im Herkunftsland gesichert erscheint. Für die Jugendlichen ist eine abgeschlossene Lehre dafür die Mindestvoraussetzung. Dies ergab eine Befragung 15- bis 25jähriger Ausländer, die vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung und dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Berlin, gemeinsam durchgeführt wurde. Es war die erste repräsentative Untersuchung dieser Art im Bundesgebiet, die zugleich als Pilotstudie für ähnliche Untersuchungen in anderen EG-Staaten dienen soll. Erste Ergebnisse wurden jetzt in einer Studie des Bundesinstituts veröffentlicht.

Die Jugendlichen sehen andererseits ihre derzeitige eigene Situation realistisch. Sie wissen um die Schwierigkeiten bei der Suche nach Ausbildungsplätzen, wobei hauptsächlich Sprachprobleme, fehlende Information und Beratung oder fehlender Schulabschluß als wesentliche Hinderungsgründe genannt werden.

Diese Schwierigkeiten gelten weniger für jene Jugendlichen, die bereits in der Bundesrepublik Deutschland ihre Schulzeit begonnen haben. Dies sind etwa 10 Prozent. „Zusteiger“ oder „Späteinsteiger“ — also jene, die erst während oder nach Ende ihrer allgemeinbildenden deutschen Schulpflicht in das Bundesgebiet eingereist sind — sind die Gruppen, denen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muß. Ein Großteil von ihnen hat im Heimatland acht Jahre und länger die allgemeinbildende Schule besucht. Sie haben damit recht günstige Voraussetzungen für eine Integration in den deutschen Ausbildungsmarkt, sofern diesen Jugendlichen entsprechende Hilfen — wie beispielsweise Sprachkurse — gewährt werden.

Dazu gehört auf deutscher Seite aber auch das Wissen um die jeweiligen Bildungsgänge der Herkunftsländer, um kulturelle und regionale Eigenheiten. Vertrautheit mit diesen gesellschaftlichen Bedingungen gehört zu den Grundlagen einer erfolgreichen Integrationspolitik.

Die Studie „Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland“ von U. Hecker und D. Schmidt-Hackenberg gibt einerseits die Befragungsergebnisse wieder, enthält zum besseren Verständnis der Zusammenhänge aber auch einen Überblick über die Bildungssysteme der wichtigsten Herkunftsländer. Sie kann gegen Entrichtung einer Schutzgebühr bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31.

## Ausbildung zum Verlagskaufmann/zur Verlagskauffrau künftig auch in Buchverlagen – Ausbildung inhaltlich erweitert

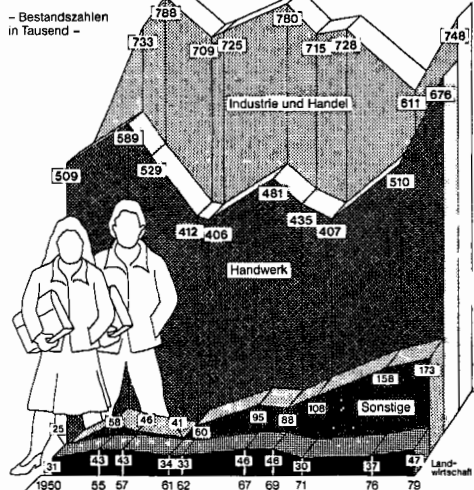
Die Ausbildung zum Verlagskaufmann/zur Verlagskauffrau wird künftig auch in Buchverlagen möglich. Dies sieht die neue Ausbildungsordnung zum Verlagskaufmann/zur Verlagskauffrau vor, die jetzt erlassen wurde. Sie löst die Ausbildung zum Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag aus dem Jahre 1964 ab, in der im letzten Jahr rund 1400 Jugendliche, zwei Drittel von ihnen Mädchen, ausgebildet wurden. Die neue Ausbildung hat zwei Schwerpunkte: Zeitungs-/Zeitschriftenverlag und Buchverlag. Dies ist notwendig, weil in den Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen das Anzeigengeschäft einen besonderen Umfang hat, während bei den Buchverlagen die Vertriebswerbung und die Lizenzen eine besondere Rolle spielen. Die neue Ausbildungsordnung wurde im Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) unter der Beteiligung der Sachverständigen der Sozialparteien (IG Druck und Papier, Deutsche Angestellten Gewerkschaft/Verband Deutscher Zeitschriftenverleger, Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger, Börsenverein des Deutschen Buchhandels) erarbeitet. Sie ist abgestimmt mit dem Rahmenlehrplan für die Berufsschulen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder. Die Verordnung wurde im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft durch den Bundesminister für Wirtschaft erlassen. Sie tritt am 01.08.1981 in Kraft.

Verlagskaufleute, die die neue Ausbildung durchlaufen, lernen das Verlagsprogramm ihres Ausbildungsbetriebes genau kennen, dessen Zielgruppen und die Vertriebsformen, die Konkurrenzsituation, die Arbeitsweise des Außendienstes und lernen, wie man Marktuntersuchungen durchführt. Sie erfahren, wie die Auflagenhöhe eines Verlagsproduktes festgelegt wird, welche Werbemittel und Werbeträger eingesetzt werden und auf welchen Versandwegen Bücher, Zeitungen und Zeitschriften den Kunden erreichen. Die Ausbildung wird jetzt um die Sachgebiete „Redaktion und Lektorat“ sowie „Nebenrechte und Lizenzen“ erweitert, weil sich diese Bereiche als immer wichtiger erwiesen haben. Besondere Kenntnisse und Fertigkeiten werden bei der Herstellung von Verlagserzeugnissen verlangt. Hier geht es nicht nur um Schriftarten, Schriftgrößen und den Satzbau von Manuskripten, sondern auch um Qualitätsmerkmale und die Lagerung von Papier, um verschiedene Satztechniken und Druckverfahren, bis hin zur Abnahme von fertigen Produkten und zur Erfassung von Herstellungskosten. Von erheblichem Gewicht sind auch die „Materialwirtschaft“, das „Personalwesen“ und das „Rechnungswesen“.

Die Verordnung über die Berufsausbildung zum Verlagskaufmann/zur Verlagskauffrau vom 12.01.1981 wurde im Bundesgesetzblatt, Nr. 3, Teil I, vom 17.01.1981, S. 47, veröffentlicht. Sie tritt am 01.08.1981 in Kraft.

# Neuerscheinung aus dem Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung

Die Verteilung der Auszubildenden  
auf Ausbildungsbereiche  
1950-1979

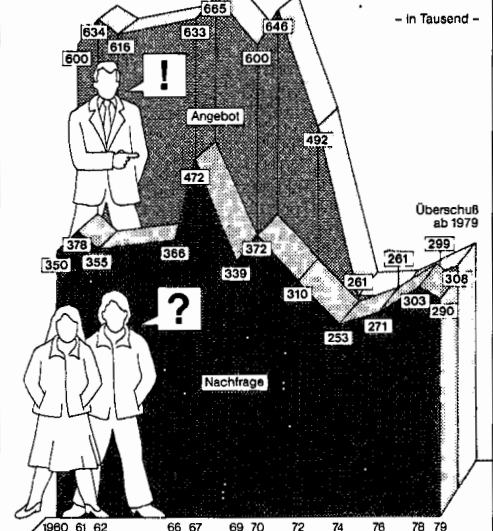


Im Handwerk ist seit 1971 eine ständige Zunahme der Auszubildenden festzustellen, die sich in den letzten Jahren beschleunigt hat. Im Bereich Industrie und Handel hat der rückläufige Trend angehalten, bedingt vor allem durch die Abnahme bei den kaufmännischen Auszubildenden; 1976 bestanden in diesem Bereich 100.000 kaufmännische Verträge weniger als 1970. Die gewerblichen Auszubildenden haben dagegen im gleichen Zeitraum nur geringfügig abgenommen (von 280.000 auf 260.000). Nach 1976 ist im Bereich Industrie und Handel eine Trendumkehr festzustellen.



Die schulische Vorbildung ist in den letzten Jahren im Bereich Handel und Industrie von 80% der Auszubildenden auf 60% gesunken. Entsprechend haben die Anteile von Realschülern und auch Abiturienten zugenommen. Allein der Anteil von Abiturienten ist von 1976 bis 1978 von 2,7% auf 5,5% gestiegen.

Angebot von Ausbildungsstellen  
und Nachfrage nach Ausbildungsstellen  
bei den Arbeitsämtern  
1960-1979



Selt 1975 ist die Zahl der bei den Arbeitsämtern registrierten Bewerber (Nachfrage) größer als die Zahl der besetzten bzw. besetzbaren Ausbildungsstellen (Angebot). Erstmalig seit 5 Jahren wurde im Jahre 1979 wieder ein geringfügiger technischer Überschuss an Ausbildungsstellen (rd. 17.000) ermittelt.

## Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland

Schaubilder zu Entwicklungstendenzen  
im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem

1981. 57 Seiten. DM 10,- ISBN 3-88555-118-7

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

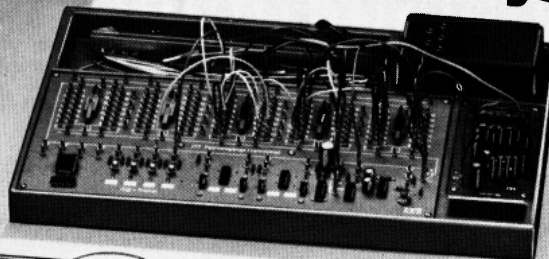
Diese Broschüre ist erhältlich beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung –  
Pressereferat – Fehrbelliner Platz 3 · 1000 Berlin 31 · Tel.: (030) 86 83 280 oder 86 83-1

**bi  
bb**

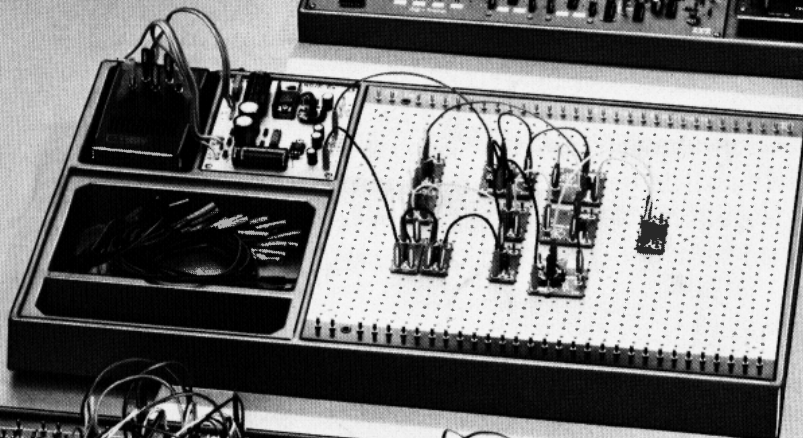


# Elektronik- Ausbildung

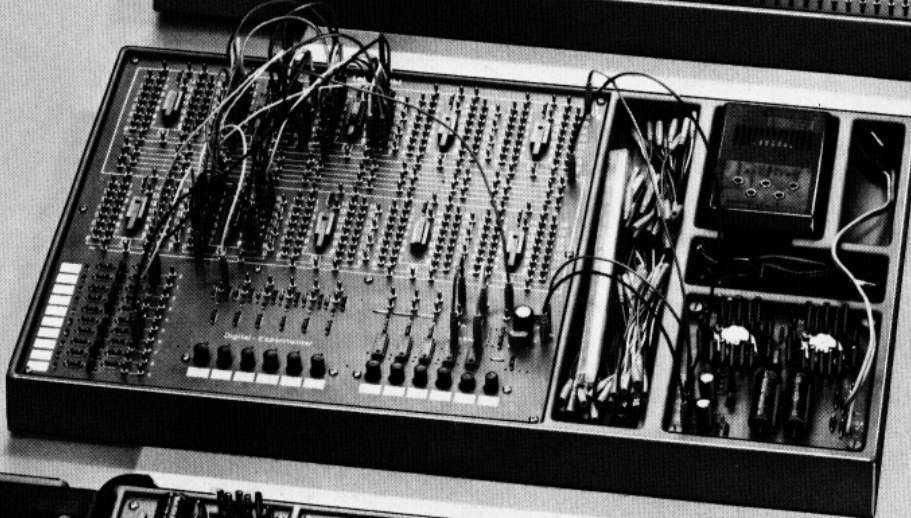
## Mit Experimentern von ITT Lehrsysteme



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



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



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



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

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

**Ihr Partner  
in der  
Ausbildung**

**Lehrsysteme**

**ITT**