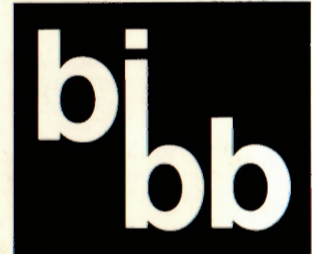


**A 6835 F**

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



# **Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

**2** April 81

## Inhalt

### 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

### Richard Koch

Der Wandel der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung

Ein Bericht über die Fachtagung Wirtschaft der Hochschultage

Berufliche Bildung 1980 in Bremen

1

### Werner Gerwin

Hochschultage „Berufliche Bildung '80“

Bericht über die Fachtagung „Metalltechnik“

5

### Michael Brater

Berufliche Förderung Jugendlicher

Das Konzept des Modellversuchs „JUBA“

7

### Dietrich Harke

Erfahrungen von Weiterbildungseinrichtungen mit Schwierigkeiten

ihrer Teilnehmer

10

### ZUR DISKUSSION

12

### MODELLVERSUCHE

17

### UMSCHAU

21

### KURZMELDUNGEN

26

### REZENSIONEN

27

### Anschriften und Autoren dieses Heftes

Harald Brandes; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Berufsbildungsplanung“ der Haupt-  
abteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Dr. Michael Brater; Vorstandsmitglied der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufs-  
entwicklung e.V., Paul-Hösch-Str. 5, 8000 München 60

Norman Cooper; Chef der Abteilung „Berufliche Rehabilitation“ des Internationalen Arbeits-  
amtes, CH-1211 Genf 22, Schweiz

Hans Peter Fischer; Leiter des betrieblichen Bildungswesens bei der Daimler Benz AG im Werk  
Gaggenau, Postfach 12 20, 7650 Gaggenau

Werner Gerwin; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Medientechnologie“ der Hauptabteilung  
„Medienforschung“ des BIBB

Dietrich Harke; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Berufliche Erwachsenenbildung“ der  
Hauptabteilung „Erwachsenenbildungsforschung“ des BIBB

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

Dr. Volker Paul; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Ausbildungsordnungsforschung II“ der  
Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“ des BIBB

Eckart Rosemann; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Berufsbildungsplanung“ der Haupt-  
abteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Joachim Rottluff; wiss. Mitarbeiter in der „Arbeitsgruppe Information“, Herwarthstraße 17,  
5000 Köln 1

Dietrich Weissker; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Betreuung und wissenschaftliche Begleitung  
von Modellversuchen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Klaus Dieter Weyrich; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikations- und Ordnungsstruk-  
turen“ der Hauptabteilung „Erwachsenenbildungsforschung“ des BIBB

Richard Koch

## Der Wandel der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung

Ein Bericht über die Fachtagung Wirtschaft der Hochschultage Berufliche Bildung 1980 in Bremen [1]

Der ökonomisch-technische Wandel führt zu Veränderungen der kaufmännischen Büroarbeit und der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz, die nach überwiegender Auffassung der Tagungsteilnehmer eine zukunftsorientierte inhaltliche und organisatorische Weiterentwicklung der kaufmännischen Berufsausbildung erforderlich machen. Die auf der Tagung hierzu vorgetragenen berufspädagogischen und bildungspolitischen Konzepte haben allerdings gezeigt, daß bei den direkt oder indirekt an der Berufsausbildung Beteiligten noch beträchtliche Meinungsunterschiede über künftige Reformen der kaufmännischen Berufsausbildung bestehen.

### Einführung

Die Fachtagung Wirtschaft der Bremer Hochschultage Berufliche Bildung hat Wirtschaftspädagogen, Berufsschullehrer, Ausbildungsleiter, Auszubildende und Sozialwissenschaftler mit dem Ziel zusammengeführt, auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme von Veränderungen der kaufmännischen Berufsarbeit und der Situation der kaufmännischen Berufsausbildung in Betrieb und Schule darüber zu beraten, wie die Ausbildung in kaufmännischen Berufen künftig weiterentwickelt werden kann. Aufgrund des unterschiedlichen Problemzuganges der Tagungsteilnehmer und der breiten Themenstellung der Veranstaltung wurde eine Fülle von thematisch weit gestreuten Aspekten der kaufmännischen Ausbildung angesprochen.

Der nachfolgende Tagungsbericht beschränkt sich darauf, die aus der Sicht des Berichterstatters wesentlichen Beiträge und Ergebnisse darzustellen. Hierbei wird von folgender, der Tagung zugrunde liegenden These ausgegangen: Der ökonomisch-technische Wandel im kaufmännischen und verwaltenden Bereich führt auf der einen Seite zu veränderten Bedingungen beruflichen Lernens in technisierten Arbeitsprozessen und auf der anderen Seite zu veränderten Bedingungen der Verwertung in der beruflichen Erstausbildung erworbener Qualifikationen im Beschäftigungssystem (Wandel von Qualifikationsanforderungen, Arbeitsstrukturen und Beschäftigungssituation). Diese Entwicklungen machen neue konzeptionelle Überlegungen zur kaufmännischen Berufsausbildung erforderlich.

### Empirische Ergebnisse zu den Auswirkungen des ökonomisch-technischen Wandels auf die kaufmännische Arbeit in Banken und Industrieverwaltungen

In der Analyse der gegenwärtigen Entwicklungstendenzen der kaufmännischen Arbeit im Bereich von Banken und Industrieverwaltungen kommen die auf der Tagung vorgestellten neueren empirischen Forschungsprojekte [2] zu weitgehend übereinstimmenden Ergebnissen [3].

Aus der Sicht der Berufsbildungsforschung sind folgende vermutlichen Tendenzen und Auswirkungen des technisch-organisatorischen Wandels in Banken und Industrieverwaltungen von besonderer Bedeutung:

- Die elektronische Daten- und Textverarbeitung durchdringt zunehmend die kaufmännische Arbeit in Banken und Industrieverwaltungen, nach und nach auch im Bereich mittlerer und kleinerer Betriebsstätten.

- Die Informationstechnik kann mit unterschiedlichen Funktionen in Informationsverarbeitungsprozessen eingesetzt werden.
- Als Automatisierungsmittel ersetzt die Informationstechnik direkt formalisierbare menschliche Arbeit. Ein großer Teil formalisierbarer Arbeit in Banken und Industrieverwaltungen fällt dort an, wo Daten und Texte erfaßt und übermittelt werden. Wenn neue Verfahren der geschäftlichen Kommunikation weiter ausgereift sein werden, könnte es hier zu einem erheblichen Automatisierungsschub kommen. Dies dürfte gleichzeitig dazu führen, daß Arbeitsplätze für angelernte Kräfte und damit vor allem Frauenarbeitsplätze wegfallen.
- Der Automatisierung sind dort Grenzen gesetzt, wo Tätigkeiten nicht hinreichend standardisiert und formalisiert werden können. Zu den Tätigkeiten, die vermutlich noch längerfristig nicht automatisierbar sind, gehören vor allem Beratungs- und Entscheidungstätigkeiten in marktnahen Unternehmensbereichen.
- Die Informationstechnik ist nicht nur Automatisierungsmittel. Die Unternehmen setzen die Informationstechnik auch als Organisationsmittel ein. Das Arbeitshandeln wird stärker standardisiert, determiniert und kontrolliert, wodurch auch die Möglichkeiten, durch Arbeit zusätzliche berufliche Qualifikationen zu erwerben, reduziert werden.
- Die Informationstechnik ist schließlich Informationsmittel, das traditionelle Informationssysteme (z. B. Karteien) ersetzt. Als Informationsmittel hat die Technik eine Entscheidungsaufgaben unterstützende Funktion.
- Der gegenwärtige technisch-organisatorische Wandel in Banken und Industrieverwaltungen wirkt sich nicht auf alle Beschäftigten gleich aus, so daß weder die These einer allgemeinen Höherqualifizierung noch die These einer allgemeinen Dequalifizierung bestätigt werden kann. Die unterschiedliche Betroffenheit ergibt sich einmal daraus, inwieweit die Technik im bisherigen Arbeitsgebiet des Angestellten eher als Automatisierungs- und Organisationsmittel oder eher als Informationsmittel eingesetzt wird. Wesentlich ist ferner, ob und wie die Unternehmen im Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Techniken die Arbeitsteilung verändern.
- Die empirischen Studien stellen übereinstimmend eine Tendenz fest, dispositive Tätigkeiten und Routinetätigkeiten zu entmischen und unterschiedlich qualifizierten Bearbeitern zu übertragen. Dispositive Aufgaben werden von Sachbearbeitern mit fundierten kaufmännischen, im Industriebereich auch kaufmännisch-technischen Qualifikationen wahrgenommen. Die Informationstechnik ist an diesen Sachbearbeiterplätzen in erster Linie unterstützendes Informationsmittel. Für Sachbearbeiter mit dispositiven Aufgaben ergeben sich durch technisch-organisatorische Maßnahmen zum Teil gestiegene Qualifikationsanforderungen. Routinetätigkeiten werden dagegen meist von angelernten Arbeitskräften ausgeübt. Deren Arbeit wird durch die Informationstechnik, soweit sie nicht wegfällt, noch stärker schematisiert. Die Bedienung von informationstechnischen Geräten erfordert in der Regel nur eine kurze Einarbeitungszeit.



- Gegenwärtig ist zumindest für qualifizierte Sachbearbeiter-tätigkeiten nicht zu erwarten, daß sich die Kenntnisanforderungen von kaufmännischen Fachkenntnissen auf Verfahrenskenntnisse verlagern werden. Demgegenüber stehen bei Routineangestellten Kenntnisse der verfahrenstechnischen Aufgabenabwicklung im Mittelpunkt der Qualifikationsanforderungen. Die Anforderungen an EDV-Kenntnisse bleiben im wesentlichen jedoch auf die Kenntnis der Endgerätebedienung und der aufgabenspezifischen Wirkungsweise des informationstechnischen Systems begrenzt [4].
- Die Anforderungen an allgemeine, fachunspezifische Qualifikationen, wie z. B. soziale Kompetenzen, Abstraktionsvermögen und Flexibilität, werden voraussichtlich zunehmen. Als Ursachen hierfür sind anzusehen, daß sich der Schwerpunkt der Angestelltentätigkeiten in Banken und Industrieverwaltungen von verwaltungsinternen zu marktorientierten Tätigkeiten verlagert, die Informationsprozesse durch die technisch-organisatorische Veränderung der Arbeit zunehmend weniger anschaulich sein werden und schließlich auch weiterhin mit einem heute noch nicht eindeutig voraussehbaren, schnellen Wandel der Arbeitsabläufe und Tätigkeiten zu rechnen ist.
- Die Arbeitsstrukturen im Büro verändern sich nicht aufgrund technischer Zwangsläufigkeiten. Maßgebend hierfür sind vielmehr gesellschaftliche und betriebliche Entscheidungen über die Verwendung informationstechnischer Geräte und die technisch-organisatorische Gestaltung der Arbeit. Bei gegebener Technik sind gerade auch bei arbeitsplatzorientierten Systemen (Terminals, Bürocomputer) alternative Formen der Arbeitsorganisation (z. B. Mischarbeitsplätze) grundsätzlich möglich.

#### **Ansatzpunkte für Reformvorstellungen zur kaufmännischen Berufsausbildung**

Die Tagung sollte nach der Absicht der Veranstalter nicht zuletzt dazu auffordern, die Ergebnisse betriebssoziologischer Forschung stärker als bisher in berufs- und wirtschaftspädagogische Überlegungen zur Reform der kaufmännischen Berufsausbildung einzubeziehen. Da sich aus der Realität und den erwartbaren Veränderungen kaufmännischer Arbeit nicht unmittelbar Anweisungen für Ausbildungskonzeptionen gewinnen lassen, hat die Berufs- und Wirtschaftspädagogik hier eine wichtige Vermittlungsaufgabe wahrzunehmen. Die anwesenden Vertreter der Berufs- und Wirtschaftspädagogik bejahten diese Aufgabe, regten jedoch an, künftig empirische betriebssoziologische Untersuchungen stärker auf Fragestellungen der Berufsausbildung zu beziehen. Auf der Tagung blieben die Erkenntnisse der Betriebssoziologie zunächst noch relativ unvermittelt neben Überlegungen zur Reform der kaufmännischen Berufsausbildung stehen. Die Diskussionsbeiträge machten aber deutlich, daß künftig ein intensiver Dialog zwischen Betriebssoziologie und Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie zwischen Wissenschaft und Berufsbildungspraxis in Schule und Betrieb notwendig und gewünscht ist. Ausgehend von der mehrheitlich geäußerten Sorge, die gegenwärtige kaufmännische Berufsausbildung könne eine zukunftsorientierte Berufsqualifizierung nicht hinreichend sicherstellen, wurden Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung in Betrieb und Schule, darüber hinaus aber auch zur Reform der gesamten Struktur der Berufsausbildung vorgetragen. Hierbei stand das kürzlich vom DGB vorgelegte Konzept zur Neuordnung der kaufmännisch-verwaltenden Berufe im Mittelpunkt.

#### **Der Arbeitsplatz als Lernort**

Kaufmännische Tätigkeiten verlaufen vorwiegend als Denkprozesse und entziehen sich von daher der unmittelbaren Anschauung. Das gleiche gilt für den Zusammenhang von Einzeltätigkeiten in arbeitsteilig organisierten Verwaltungen, der meist nicht durch persönliche Kooperation, sondern über Datenträger (z. B. Belege, Listen) hergestellt wird. Werden Informationsverarbeitungsprozesse

nun automatisiert sowie durch technische Mittel integriert, wird die Anschaulichkeit kaufmännischer Tätigkeiten weiter vermindert.

Für die berufliche Ausbildung am Lernort Arbeitsplatz entsteht das Problem, daß der Einblick in Zusammenhänge und Funktionen kaufmännischer Tätigkeiten an spezialisierten und technisierten Arbeitsplätzen nur noch bedingt vermittelt werden kann. Eine Reorganisation der Arbeit, welche die Lernmöglichkeiten an Arbeitsplätzen wieder verbessern würde, ist nach den vorliegenden betriebssoziologischen Untersuchungsergebnissen nicht zu erwarten, zumal Arbeitsplätze in privaten Unternehmen nicht unter den Gesichtspunkten ihrer Eignung für berufliche Lernprozesse gestaltet werden. Es wurde deshalb insbesondere die Frage erörtert, wie verringerte Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz durch Lernprozesse an anderen Lernorten ausgeglichen werden können.

Nach Auffassung betrieblicher Ausbildungsleiter kommt dem betrieblichen Zusatzunterricht hierbei eine zentrale Bedeutung zu. Die an Arbeitsplätzen nicht mehr anschaulich nachvollziehbaren Arbeitsgänge und Zusammenhänge könnten dort in Modellen dargestellt werden. Einigkeit bestand jedoch darin, daß die Simulation von Arbeitsabläufen im betrieblichen Zusatzunterricht oder in Übungsfirmen gegenüber einer Ausbildung an solchen Arbeitsplätzen, die ganzheitliche Lernprozesse durch praktische Erfahrungen ermöglichen, nur die zweitbeste Lösung darstellt.

Auch zu dem von G. Faltin vorgestellten Modellversuch „Kaufmännische Lehrlinge im Mehringhof“ [5], wo Groß- und Außenhandelskaufleute in einer nach Ausbildungsgesichtspunkten organisierten „Firma“ ausgebildet werden, wurde kritisch angemerkt, daß die Ausbildung gewissermaßen in einem pädagogischen „Schonraum“ stattfindet und deshalb nur bedingt auf die Arbeitssituation eines Angestellten in Großorganisationen vorbereiten könne.

#### **Die Berufsschule im Dualen System**

An der gegenwärtigen Praxis des Berufsschulunterrichts wurde auf der Tagung heftige Kritik geübt. Der Auszubildende werde weder auf die Ausübung kaufmännischer Tätigkeiten noch auf seine künftige Rolle als Arbeitnehmer hinreichend vorbereitet. K. Halpapp faßte die Kritik an der derzeitigen schulischen Ausbildung in seinem Referat wie folgt zusammen: „Einmal mangelt es ... in der Schule an einer ausreichenden Qualifizierung der Auszubildenden für (später) ausübende praktische berufliche Tätigkeiten, und zwar aufgrund von zu viel spezialisierten, zusammenhangslosen, fachwissenschaftlichen Theorieaspekten. Zum anderen mangelt es an Theorie, und zwar an einer über die Fachwissenschaft hinausgehenden theoretischen Erfassung der Berufsrealität durch die Zusammenhänge erhellt, detailliert erfahrene Praxis in größere berufliche Problemlösungsprozesse eingeordnet und betriebliche Machtstrukturen offengelegt werden“ [6].

Wie Halpapp am Beispiel der Lernziele für das Fach Betriebswirtschaftslehre gemäß den Richtlinien für den Industriekaufmann im Lande Nordrhein-Westfalen nachwies, bleiben die theoretischen Unterrichtsinhalte im kognitiven Lernzielbereich auf die Ebenen des „Kennens“ und „Verstehens“ begrenzt, während eine Problematisierung der Lerninhalte, insbesondere hinsichtlich der künftigen Rolle der Auszubildenden als Arbeitnehmer, weitgehend fehlt [7]. Es wurde deshalb gefordert, daß die Wirtschaftsdidaktik nicht vom Betrieb im Sinne eines realitätsfernen, theoretischen Konstrukts, sondern von der realen betrieblichen Arbeitssituation der Angestellten ausgehen müsse [8].

Wenn entsprechend der traditionellen Trennung in der dualen Ausbildung die Theorie dem Lernort Berufsschule und die Praxis dem Lernort Betrieb zugewiesen wird, so ergibt sich für die Berufsschule das Problem, daß theoretisches Lernen in der Berufsschule, ohne mit praktischem Handeln verbunden zu sein, nur wenig zur Ausbildung von fachlicher Handlungskompetenz bei-

tragen kann. Solange eine enge Abstimmung zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung nicht erreicht ist, liegt der Vorschlag von Halpapp nahe, im Berufsschulunterricht Arbeitshandeln zu simulieren [9]. Ein handlungsorientierter Didaktikansatz kann nun zwar dazu beitragen, die Unterrichtsgestaltung zu verbessern, die betrieblichen Handlungsstrukturen, vor allem in ihrer sozialen Dimension, wird der Auszubildende durch den praktischen Vollzug typischer kaufmännischer Tätigkeiten in der Berufsschule allerdings nur bedingt erschließen können. Dies erscheint nur möglich, wenn der Berufsschulunterricht unmittelbar auf das Erfahrungsfeld „Betrieb“ bezogen wird, was wiederum voraussetzt, daß betriebliche und schulische Lernprozesse im Ausbildungsablauf sinnvoll abgestimmt werden.

Es wurde vorgeschlagen, die Parzellierung von Fächern durch ein an Problemereichen orientiertes Lernen zu überwinden. Ferner müsse ein Gesamtcurriculum entwickelt werden, das den Zusammenhang von Lernschritten in der betrieblichen und schulischen Ausbildung sicherstelle.

#### *DGB-Diskussionspapier zur Neuordnung der kaufmännisch-verwaltenden Berufe [10]*

Die Auswirkungen der technisch-organisatorischen Rationalisierung im Büro- und Verwaltungsbereich auf die Tätigkeitsstruktur und Beschäftigungssituation machen nach Ansicht des DGB eine grundlegende Neuordnung der Berufsausbildung im kaufmännischen und verwaltenden Bereich [11] notwendig.

Die Berufsausbildung habe insbesondere dazu beizutragen, die Verwertbarkeit der Arbeitskraft langfristig zu sichern, das Arbeitsplatzrisiko zu mindern, und nicht zuletzt müsse die Berufsausbildung dazu befähigen, berufliche Tätigkeiten selbstgeplant zu verändern und gesellschaftlich Einfluß zu nehmen [12]. Um die Flexibilität von Arbeitnehmern in diesem Sinne zu fördern, ist nach gewerkschaftlicher Auffassung daher „jede einseitige Spezialisierung in der Erstausbildung zu vermeiden, weil sie einen möglichen Berufswechsel und die Einflußnahme auf veränderte Arbeitsstrukturen erschwert.

Unter Berücksichtigung mehrfach verwendbarer Inhalte sind die bestehenden Berufe zusammenzufassen, deshalb ist die Zahl der Ausbildungsberufe zu reduzieren.

Die Erstausbildung umfaßt neben einer breiten Grundbildung eine darauf aufbauende Spezialisierung und führt damit zur Qualifikation Kaufmanngehilfe bzw. Facharbeiter. Eine weitere fachliche Spezialisierung hat im Rahmen einer öffentlich organisierten und gewerkschaftlicher Kontrolle zugänglichen Weiterbildung durch institutionalisiertes lebenslanges Lernen sowie durch staatlich anerkannte Fortbildungsgänge nach § 46,2 BBiG zu erfolgen“ [13].

Der DGB-Entwurf sieht eine zweijährige, für alle kaufmännisch-verwaltende Berufe gleiche Grundausbildung vor. Im 3. Ausbildungsjahr soll eine spezielle Fachausbildung in folgenden fünf Ausbildungsbereichen/Grundberufen vermittelt werden:

Produktionsbereich  
Finanzbereich  
Verwaltungsbereich  
Umsatzbereich  
Verkehrs- und Nachrichtenbereich

In der Diskussion des DGB-Vorschlags zur Neuordnung der Berufsausbildung standen auf der Tagung Fragen nach dem Stellenwert und dem Verhältnis der Lernorte und nach den Ausbildungsinhalten im Vordergrund.

In der Frage der Organisation der Berufsausbildung ist der DGB-Vorschlag bislang wenig konkret, obwohl er in seiner jetzigen Gestalt im Rahmen des traditionellen Dualen Systems nicht realisierbar ist und von daher erhebliche bildungspolitische Kontro-

versen auslösen dürfte. Das DGB-Papier läßt ferner offen, wie die von D. Görs zu Recht geforderte „bessere prozessuale Verbindung von Arbeit und Lernen“ [14] organisatorisch erreicht und politisch durchgesetzt werden soll. Deutlich wird nur, daß den Lernorten Berufsschule und überbetriebliche Ausbildungsstätte eine gegenüber einzelbetrieblichen Lernorten stärkere Stellung zukommen und in einem Lernortverbundsystem ausgebildet werden soll.

Die berufliche Erstausbildung hat nach den Vorstellungen des DGB insbesondere allgemeine, berufsfeldbezogene und branchenübergreifende Inhalte zu vermitteln. Berufspraktische Fähigkeiten sollen, ähnlich der Ausbildung im akademischen Bereich, eher bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz und in der beruflichen Weiterbildung erworben werden. Das Problem der Verbindung von Erstausbildung und Weiterbildung bleibt in dem DGB-Diskussions-Papier nach ausgeklammert. Es wird aber darauf hingewiesen, daß die Fortbildung in den Gesamtkomplex der Neuordnung einzubeziehen ist.

Auf der Tagung wurde übereinstimmend festgestellt, daß die berufliche Erstausbildung vor allem Grundbildung sein soll, die die Voraussetzungen für ein späteres Weiterlernen zu schaffen hat. Wie die berufliche Erstausbildung konkret gestaltet werden soll, blieb jedoch insbesondere zwischen Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite umstritten.

Aus der Konzeption des DGB leitet sich eine der einzelbetrieblichen Verfügung weitgehend entzogene, eher schulisch-theoretische Grundausbildung ab. Demgegenüber vertrat R. Zedler vom Institut der Deutschen Wirtschaft die Auffassung, daß das gegenwärtige System der dualen Ausbildung, eine gewisse Weiterentwicklung vorausgesetzt, auch für die Zukunft das beste Modell der beruflichen Erstausbildung darstellt. Hierbei könne er sich auch auf die Ergebnisse einer von ihm durchgeführten Befragung betrieblicher Ausbilder berufen. Schlüsselqualifikationen könnten exemplarisch anhand konkreter Tätigkeiten in einem Beruf besser erworben werden als in „Trockenschwimmkursen“ der Schule.

Man war sich zwar darüber einig, daß die Erstausbildung allgemeinere fachliche und soziale Fähigkeiten besonders zu fördern hat. Welche Inhalte diese Qualifikationen näher bezeichnen und mit welchen Methoden an welchen Lernorten diese Qualifikationen erworben werden sollen, blieb jedoch kontrovers. Während die gewerkschaftliche Seite diese sogenannten affektiven und sozialen Fähigkeiten, insbesondere im Sinne von emanzipativen Qualifikationen für Arbeitnehmer, interpretierte, bezog R. Zedler diese Fähigkeiten vor allem auf den konkreten Arbeitsvollzug. Kontrovers diskutiert wurde auch die Frage nach dem Anteil berufspraktischer Qualifikationen in der beruflichen Erstausbildung. Wenngleich die DGB-Konzeption hierzu keine direkten Aussagen macht, kann vermutet werden, daß der DGB die Flexibilität von Arbeitskräften durch eine gewisse „Entberuflichung“ der Erstausbildung erreichen will. Eine Ausbildung in Grundberufen schließt allerdings eine berufspraktische Qualifizierung nicht grundsätzlich aus. In welchem Umfang und vor allem mit welchen Inhalten diese erfolgt, hängt letztlich davon ab, wie die Grundausbildung konkret ausgestaltet wird. Da die Erstausbildung, nach den Vorstellungen des DGB, nicht mehr eng auf einzelbetriebliche Arbeitsvollzüge ausgerichtet sein soll, stellte die Arbeitgeberseite allerdings einen Gegensatz zu ihrer Forderung fest, die Erstausbildung müsse ohne längere Nachlernphase dazu befähigen, einen konkreten Arbeitsplatz einzunehmen.

Nicht erörtert wurden mögliche negative Folgewirkungen einer zu weit gehenden „Entberuflichung“ der Erstausbildung.

Fehlen dem in das Erwerbsleben eintretenden Angestellten verwertbare berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten, so könnte dies nämlich Veränderungen der Arbeitsorganisation in Richtung einer verstärkten Arbeitsteilung und reduzierte Handlungsspielräume zur Folge haben. Werden berufspraktische Qualifikationen in Anlernprozessen nach der Ausbildung erworben,

können diese durch ihren arbeitsplatz- und betriebspezifischen Charakter die Mobilität der Arbeitskräfte beschränken, da ein Betriebswechsel den nahezu vollständigen Verlust der Qualifikation bedeuten würde [15].

Soll die berufliche Erstausbildung auf der einen Seite eine Grundlage für das gesamte Berufsleben sein und auf der anderen Seite jedoch zugleich in gewissem Umfang unmittelbar verwertbare berufspraktische Qualifikationen vermitteln, so dürfen in der Grundausbildung weder die allgemeinen noch die berufspraktischen Inhalte auf Kosten des jeweils anderen beliebig ausgeweitet werden. Es genügt allerdings nicht, darauf zu vertrauen, daß bei einer Ausbildung an Sachbearbeiterplätzen transferierbare und langfristig verwertbare (Schlüssel-)Qualifikationen in hinreichendem Umfang gewissermaßen automatisch erworben werden. Vielmehr unterliegt die betriebliche Ausbildung immer der Gefahr, vor allem auf die betriebspezifische Qualifizierung zukünftiger Angestellter, weniger jedoch auf deren Mobilitätschancen zu achten. Für die betriebliche, aber auch für die schulische Ausbildung wäre deshalb zu klären, welche besonderen Ausbildungsinhalte und Ausbildungstätigkeiten exemplarisch zu allgemeinen bzw. elementaren betriebs- und berufsübergreifenden Lernergebnissen führen können.

Der DGB schlägt eine berufliche Erstausbildung in breiten Grundberufen vor. Dies würde eine Neuschneidung der Berufe im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung erforderlich machen, das gegenwärtig durch recht unterschiedlich strukturierte Ausbildungsberufe gekennzeichnet ist. Das Berufsfeld umfaßt einerseits breit angelegte Ausbildungsberufe (z. B. Industriekaufmann, Bankkaufmann), bei denen eine gewisse Transferierbarkeit der erworbenen Qualifikationen vermutet werden kann. Auf der anderen Seite gibt es Berufe, die zumindest vom Berufsbild eng spezialisiert oder auf Anlernniveau ausgerichtet sind (z. B. Verkäuferin, Bürogehilfin).

Ein offenes Problem ist allerdings, ob Grundberufe entsprechend dem DGB-Vorschlag nach Funktionsgesichtspunkten geschnitten, oder eher von bestehenden, teilweise branchenorientierten Berufsbildern ausgegangen werden soll.

Der DGB-Entwurf zur Neuordnung der kaufmännischen und verwaltenden Berufe wurde auf der Bremer Tagung insgesamt als wichtiger Anstoß und Aufforderung zu einer breiten Diskussion über eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der kaufmännischen Berufsausbildung begrüßt. Es wurde allerdings auch deutlich, daß das DGB-Papier noch eine Reihe weiterer Fragen aufwirft, die auf der Tagung aus Zeitgründen nicht angeschnitten werden konnten. Hierzu gehört das kontroverse Thema der Finanzierung der Ausbildung, ebenso wie die Frage, wie die Grundausbildung bei einer zeitlich verlängerten Bildungspflicht und unterschiedlichen Eingangsqualifikationen gestaltet werden soll. Ferner die Forderung nach einer stärkeren Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung und durchlässigen Bildungswegen. Nicht zuletzt aber auch das in der DGB-Konzeption noch ausgeklammerte Problem der Verbindung von beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung.

#### Fragen an die Berufsbildungsforschung

Auf der Tagung wurde eine Vielzahl von Problemen der kaufmännischen Berufsausbildung angesprochen, die auf wichtige Aufgaben der Berufsbildungsforschung hinweisen. Hierzu gehören u. a. folgende grundlegende Forschungsfragen:

- Welche Qualifikationen werden voraussichtlich auch bei dem zu erwartenden weiteren Eindringen der Informationstechnik in den kaufmännischen Bereich längerfristig im Beschäftigungssystem verwertbar sein?
- Welche fachlichen und sozialen Handlungskompetenzen benötigen Arbeitnehmer, um an Entscheidungen über die technisch-organisatorische Gestaltung ihrer Arbeit mitbestimmen zu können?
- Welcher Weiterbildungsbedarf ergibt sich für Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz durch die weitere Automatisierung besonders bedroht ist?
- Durch welche Struktur und welche Inhalte der beruflichen Erstausbildung können Arbeitnehmer am ehesten auf heute nicht eindeutig absehbare Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten vorbereitet werden?
- Welche Relevanz besitzen alternative Formen der beruflichen Erstausbildung für die Entwicklung beruflicher und sozialer Handlungskompetenzen und welche Auswirkungen ergeben sich für die Qualifikationsverwertung und Arbeitsorganisation im Beschäftigungssystem?
- Welche Inhalte und Tätigkeiten der Ausbildung sind besonders für die exemplarische Vermittlung langfristig und vielseitig verwertbarer beruflicher und allgemeiner Qualifikationen geeignet?

#### Anmerkungen

- [1] Ein Tagungsband zu der Fachtagung Wirtschaft der Hochschultage Berufliche Bildung 1980 in Bremen wird voraussichtlich im Sommer 1981 im Campus-Verlag, Frankfurt, erscheinen.
- [2] Baethge, M.; Gerstenberger, F., u. a.: Bildungsexpansion und Beschäftigungslage von Angestellten. Entwicklungstendenzen von Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen im kaufmännisch-verwaltenden Angestelltenbereich unter den Bedingungen eines erhöhten Angebots an Absolventen weiterführender Bildungseinrichtungen und fortschreitender Rationalisierung, Zwischenbericht, SOFI (vervielfältigtes Manuskript), Göttingen 1980.  
Brandt, G.; Kündig, B.; Papadimitriou, Z.; Thomae, J.: Computer und Arbeitsprozeß. Eine arbeitssoziologische Untersuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes (Campus-Verlag), Frankfurt/New York 1978.  
Hörning, K. H.; Bückner-Gärtner, H.: Loyalität und Kontrolle. Angestellte im technisierten Großbetrieb. DFG-Abschlußbericht (vervielfältigtes Manuskript), Aachen 1980.  
Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung und kaufmännische Angestellte. Auswirkungen der Rationalisierung in der Verwaltung von Industrieunternehmen (Campus Forschung), Frankfurt/New York 1978.  
Littek, W.; Heisig, U.; Jandas, J.; Sanrien, O.; Trieselmann, K.-F.: Zum Einfluß von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf Interessenorientierungen von Industrieangestellten. DFG-Forschungsprojekt, Arbeitsbericht (nicht veröffentlichtes Manuskript), Bremen 1980.
- [3] Vgl. auch Bückner-Gärtner, H.; Knicker, Th.: Büroarbeit und Qualifikationsentwicklung. In: Veränderung der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung. Tagungsband zu den Hochschultagen Berufliche Bildung 1980, berufliche Fachrichtung Wirtschaft (vervielfältigtes Manuskript), Bremen 1980, S. 76 – 84.  
Heisig, U.; Littek, K.: Entwicklungstendenzen qualifizierter kaufmännischer Sachbearbeitertätigkeiten in der Industrie; ebenda, S. 57 – 75.  
Koch, R.: Aktuelle Veränderungstendenzen kaufmännischer Sachbearbeitertätigkeiten durch die Anwendung der EDV in der Industrieverwaltung; ebenda, S. 85 – 100.  
Papadimitriou, Z.: Entwicklungstendenzen der kaufmännischen Berufstätigkeit im Gefolge des Einsatzes von EDV-Systemen im Bankenbereich; ebenda, S. 111 – 117.
- [4] Vgl. auch Grünwald, U.; Koch, R.: Informationstechnik in Büro und Verwaltung. Studie über die Entwicklung und Anwendung der Informationstechnologie in den Tätigkeitsfeldern kaufmännischer und verwaltender Berufe. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 32, Kap. 4.2.
- [5] Vgl. Projektgruppe „Kaufmännische Lehrlinge“ im Mehrlinghof: Lernen durch Arbeit – Zur Programmatik einer projektorientierten kaufmännischen Lehrlingsausbildung. In: Veränderung der Büroarbeit und kaufmännischer Berufsausbildung; a.a.O., S. 132 – 152.
- [6] Halpapp, K.: Handlungstheoretischer Ansatz für die (schulische) kaufmännische Berufsausbildung; ebenda, S. 45 – 56.
- [7] Vgl. ebenda, S. 46 ff.
- [8] Vgl. Boehm, U.: Qualifikation kaufmännischer Angestellter und ihre Relevanz für die Wirtschaftsdidaktik. In: Veränderung der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung; a.a.O., S. 7 ff.  
Halpapp, K.: a.a.O., S. 49.
- [9] Vgl. ebenda, S. 50 ff.

- [10] Vgl. Antrag 337 des 11. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB, abgedruckt, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 7/8, 1978, sowie Heft 8/1980, S. 248 – 260.
- [11] Der DGB-Vorschlag zur Neuordnung bezieht auch die Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes ein.
- [12] Vgl. Görs, D.: Zur Reform und Neuordnung der Ausbildung in kaufmännischen und verwaltenden Berufen. In: Veränderung der Büroarbeit und kaufmännische Berufsausbildung; a.a.O., S. 165 f.

- [13] Antrag 337 des 11. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB; a.a.O., zit. nach Görs, D.: a.a.O., S. 166.
- [14] Görs, D.: a.a.O., S. 163.
- [15] Vgl. etwa Lutz, B.: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. In: ISF (Hrsg.): Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation, Band I, Frankfurt 1976.
- Crusius, R. / Wilke, M.: Plädoyer für den Beruf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B. 48/79, S. 3 – 13.

Werner Gerwin

## Hochschultage „Berufliche Bildung '80“

### Bericht über die Fachtagung „Metalltechnik“

#### Zielsetzung der Fachtagung Metalltechnik

Neben der Beteiligung aller Praxisbereiche für Berufsbildung an einem gemeinsamen Diskussions- und Arbeitsprozeß – hatte sich die Fachtagung Metalltechnik als besonderes Ziel gesetzt, eine erste Bestandsaufnahme von Problemen des Berufsfeldes durchzuführen. Dabei standen folgende Schwerpunkte thematisch im Vordergrund:

- Praxis beruflicher Bildung, dargestellt an ausgewählten Modellversuchen
- Analyse technisch-ökonomischer Entwicklungen in der metallverarbeitenden Wirtschaft und ihren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze
- Funktion und Bedeutung einer Fachdidaktik Metalltechnik
- Ausbildung von Lehrkräften für das Berufsfeld Metalltechnik (Schwerpunkte Hochschulbildung)

Diese vier inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte bildeten einen ersten Einstieg im Rahmen der kooperativen Diskussion von Lehrern, Ausbildern, Hochschulangehörigen (Professoren und Studenten) und Vertretern der Bildungsverwaltung. Die Fachtagung war von der Bremer Universität und der Universität Hannover vorbereitet worden [1].

#### 1. Themenschwerpunkt

##### – Praxis beruflicher Bildung

In einführenden Beiträgen wurden aufbauend auf Erfahrungen aus Modellversuchen einige wichtige Probleme der Berufsbildungspraxis im Berufsfeld Metalltechnik referiert und diskutiert.

Zunächst wurde die These entwickelt, daß berufliche Bildung sinnvoll und effektiv nur in konkreten Anwendungsbezügen erfolgen kann. Von daher stellte sich die Frage nach der Funktion und dem Stellenwert außerbetrieblicher Berufsausbildung. Simulationen von betrieblicher Praxis sollten demzufolge nur dort durchgeführt werden, wo Anwendungsbezüge durch die Besonderheiten des Lernortes oder der Berufsstruktur nicht hergestellt werden können. Die Frage nach dem Inhalt und dem Verhältnis von Grund- und Fachbildung in der Berufsausbildung ergab, daß Grundbildung nicht lediglich der kleinste gemeinsame Nenner der zufällig am Anfang der traditionellen Berufe des Berufsfeldes ermittelten Inhalte sein kann, sondern neben dem veränderten Qualifikationsbedarf neue Problemlösungsstrategien berücksichtigt werden müssen und damit zu einer neuen Qualität beruflicher Kompetenz erweitert werden können. Dieses Problem tritt besonders im Berufsfeld Metalltechnik exemplarisch

hervor durch die Ausrichtung des Berufsfeldes an den Kenntnissen und Fertigkeiten schlosserischer Berufe. Hier gilt es auch in Zukunft, den traditionellen Rahmen der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen durch eingefahrene Lehrgangsarbeiten zu überdenken, z. B. Elementarlehrgang Metall und andere.

Schließlich muß berücksichtigt werden, daß durch die gegenwärtige Bildungspraxis bestimmende mehrfache Theorie-Praxis-Trennung eine fortschrittliche berufliche Grundbildung unmöglich gemacht wird, weil die theoretische Ausbildung sich immer noch an ingenieurwissenschaftlichen Kategorien orientiert. Praktische Ausbildung reduziert sich oftmals auf die Vermittlung von Regeln und Fertigkeiten. Berufliches Handeln stellt sich demgegenüber doch immer als komplexes Handeln dar. Von daher muß versucht werden, die Ziele der Inhalte der Berufsbildung durch Handlungsstrukturanalysen neu zu bestimmen.

Anschließend wurde besonders auf die Abstimmungsproblematik zwischen theoretischer und praktischer Berufsbildung eingegangen. Am Beispiel des Mehrmediensystems Metall (MMM) des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde versucht darzustellen, wie durch Medien die Bereiche Fachtheorie und Fachpraxis in der beruflichen Grundbildung zusammengefaßt und das gegenseitige Verständnis zur Vermittlung von gemeinsamen Bildungsinhalten gefördert werden kann. Bei diesen Abstimmungsbemühungen bilden die vom Mehrmediensystem Metall angebotenen Medien (Lehrprogramme, fachpraktische Übungen und Experimentallübungen) eine konkrete Hilfe zur Lösung standortbestimmter Abstimmungsprobleme. Sie bieten Theorielehrern, Praxislehrern und betrieblichen Ausbildern einen Rahmen, der die vielfältigen Beziehungen von Fachtheorie und Fachpraxis schon bei der gemeinsamen Ausbildungsplanung deutlich machen kann. Abgestimmte Medien sollen somit dazu beitragen, den gemeinsamen Bildungsauftrag von Schule und Betrieb zu fördern und für Schüler/Auszubildende die Einheit der Lernorte durch inhaltliche Bezüge herzustellen.

#### 2. Themenschwerpunkt

##### – Analyse technisch-ökonomischer Entwicklungen

Einleitend wurden bezogen auf die technisch-ökonomischen Entwicklungen im Berufsfeld Metalltechnik die Konsequenzen einer zunehmenden Taylorisierung der Arbeit aufgezeigt. Es wurde deutlich, daß im Verlauf der Industrialisierung durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen die Qualifikationsanforderungen aus dem einzelnen Facharbeiter herausverlagert wurden und dies tendenziell zu einer Abnahme der Qualifikationsanforderungen eines zukünftigen Facharbeiters führen kann.

In der Diskussion wurde deutlich, daß dieser Prozeß nur gestoppt werden kann, wenn die Arbeiter bereit und in der Lage sind, selbst über die arbeitsorganisatorische Gestaltung ihres Arbeitsbereiches (mit) zu bestimmen.

In weiteren Ausführungen wurde anschließend die Entwicklung der Beschäftigungssituation von Facharbeitern im Metallbereich unter quantitativen und qualitativen Aspekten und auch unter dem Gesichtspunkt der Berufsausbildung dargestellt. Dabei wurde davon ausgegangen, daß nach vorliegenden Untersuchungen der Metallbereich wie in der Vergangenheit auch in der Zukunft eine hervorragende Stellung bei der Ausbildung und Beschäftigung von Facharbeitern einnehmen wird. Weder bei den Beschäftigungszahlen noch bei den Auszubildendenzahlen in diesem Bereich hat es starke Schwankungen gegeben noch zeichnen sich solche gegenwärtig ab. Unter qualitativen Aspekten ist aber im Metallbereich (wie auch in anderen Bereichen) eine deutliche Polarisierung der Qualifikationsanforderungen festzustellen. Einer großen Zahl von anspruchswissen Tätigkeiten steht eine deutlich geringere Zahl von anspruchsvollen Tätigkeiten gegenüber.

Dieser Polarisierungsthese wurde gegenübergestellt, daß es ein grundsätzliches und zunehmendes Interesse der Unternehmen an qualifizierten Facharbeitern gibt. Die einfache Polarisierungsthese wird den arbeitsorganisatorischen Entscheidungen in den Betrieben des Metallbereichs nicht gerecht. Zukünftige Arbeitsplatzanforderungen können nur von einem entsprechend hochqualifizierten Facharbeiterpotential gelöst werden.

Die These der Polarisierung wurde jedoch am Beispiel des Einsatzes von Mikroelektronik als Werkzeugmaschinensteuerung an CNC-Maschinen unterstützt. Der Einsatz von CNC-Maschinen wird zu einem radikalen Abbau von traditionellen Facharbeiterplätzen für metallverarbeitende Berufe führen, da die von diesen Arbeitsplätzen geforderten Bedienungsqualifikationen wesentlich geringer einzustufen sind als beispielsweise die noch heute geltenden Facharbeiterqualifikationen eines Spitzendrehers. Die bislang vermittelten Qualifikationen eines herkömmlichen Drehers werden künftig keine entscheidende Relevanz mehr besitzen. Eine grundlegende Überprüfung der Bildungs- und Ausbildungsinhalte für diesen Facharbeiterberuf ist z.B. notwendig. Die Diskussion machte deutlich, daß die o.g. Entwicklungen nicht nur in Großbetrieben sich durchzusetzen beginnen, sondern schon in Klein- und Mittelbetrieben Eingang gefunden haben. Die Diskussion des Qualifikationsbedarfs ergab schließlich, daß lediglich für Programmierungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten eine relativ geringe Anzahl hochqualifizierter Facharbeiter notwendig sein wird.

Unter diesen nicht sehr rosigen Zukunftsaussichten bekam die These, daß Facharbeiter Träger von Interessen und Qualifikationen sein müssen, ein besonderes Gewicht.

Es würde anhand einer empirischen Untersuchung dargestellt, daß Facharbeiter zukünftig den Arbeitsplatzveränderungen gegenüber nur bestehen können, wenn sie neben arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen auch über innovatorische Qualifikationen verfügen, durch welche sie befähigt werden sollen,

- Arbeitsplätze kritisch zu beurteilen und
- Arbeitsbedingungen zu analysieren,
- Vorschläge und Strategien zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen zu entwickeln,
- Strategien zur Durchsetzung ihrer Interessen zu entwickeln und in Handlung umzusetzen.

### 3. Themenschwerpunkt

#### – Fachdidaktik Metalltechnik

Die Beiträge zur Bedeutung und Funktion einer Fachdidaktik ließen erkennen, wie schwierig es sein wird, von einheitlichen Voraussetzungen bei der Begriffsbestimmung von Fachdidaktik

im Metallbereich auszugehen. Sowohl an den allgemeinen theoretischen Beiträgen als auch an den konkreten Beispielen wurde deutlich, daß über Fachdidaktik im Berufsfeld Metalltechnik noch immer sehr unterschiedliche Auffassungen bestehen. Die fachdidaktische Diskussion bewegt sich immer noch im Spannungsfeld zwischen einer inhaltlichen Orientierung an der reinen Fachwissenschaft (hier gibt es leider die Führungsrolle des Maschinenbaues) und eine Orientierung in der allgemeinen Erziehungswissenschaft mit ihren Theoriegebäuden, die häufig den Auszubildenden nur übergestülpt werden und somit an ihren beruflichen Realitäten und an ihren Interessen vorbeigehen.

Als Zielsetzung für Fachdidaktik unter Beachtung eines umfassenden Technikverständnisses wurde allgemein festgestellt:

- Fachgerechtes Lösen technologischer Aufgaben (Sachkompetenzen).
- Selbständiges, reflektiertes und kommunikationsoffenes Reagieren auf vorfindbare und selbst herbeigeführte Situationen (humane Kompetenzen).
- Verantwortliches Teilnehmen an der technisch-technologischen Entwicklung (gesellschaftlich-politische Kompetenzen).

### 4. Themenschwerpunkt

#### – Ausbildung von Lehrkräften

Die Ausbildung von Lehrkräften im Berufsfeld Metalltechnik wurde beispielhaft dargestellt an den Modellen der Gesamthochschule Paderborn, der Universität Hannover, der Universität Hamburg und der Universität Bremen.

Wie schon bei der Darstellung und Diskussion der Probleme der Fachdidaktik im Metallbereich ist die Realität der Ausbildung von Lehrkräften im Berufsfeld Metalltechnik heterogen und von unterschiedlichen Auffassungen und Ansätzen geprägt. Neben einer traditionell fachwissenschaftlich orientierten Ausbildung der Gesamthochschule Paderborn, in das die zukünftige Praxis der Berufsschullehrer partiell eingebaut wird, wurde über projektorientierte Arbeitsweisen an der Universität Hannover berichtet, die in allgemeine berufspädagogische Grundlagenveranstaltungen eingebettet sind. Neben fachdidaktischen Problemen stehen an der Universität Hamburg berufspraktische Probleme im Vordergrund. Diese werden durch berufspraktische Erfahrungen während des Studiums aufgefangen. Das Bremer Modell versucht, durch eine Integration der Fachwissenschaften und Erziehungswissenschaften und einem hohen Anteil an berufspraktischen Erfahrungsmöglichkeiten die Ausbildung der zukünftigen Berufsschullehrer auf ihre zukünftigen Arbeitsplätze hin zu orientieren. Bei allen vorgestellten Modellen sollen in Zukunft berufspraktische Probleme auch in der ersten Phase der Lehrerbildung vermehrt in den Vordergrund gestellt werden.

Die Fachtagung Metalltechnik wurde abgeschlossen mit einer allgemeinen Forderung, die in den vielen Themenbereichen identifizierten Probleme auf den nächsten Hochschultagungen zur beruflichen Bildung in Hannover vor allem unter stärkerer Beteiligung der betrieblichen Ausbildung und ihrer Themen fortzusetzen. Dazu wurden folgende Arbeitsschwerpunkte vorbereitend festgelegt:

- Abstimmungsprobleme im Berufsfeld Metalltechnik
- Entwicklung einer Fachdidaktik/Technikdidaktik
- Studienanteile in der Lehrerbildung (Praxisprobleme)
- Neuordnung der Metallberufe
- Möglichkeiten und Formen der gegenseitigen Unterstützung von Schulen, Betrieben und Hochschulen

#### Anmerkung:

- [1] Die Tagungsergebnisse sind in einem Reader „Berufliche Bildung und Lehrerbildung im Berufsfeld Metalltechnik“ von der Universität Bremen unter der Vertriebsnummer X 021 veröffentlicht worden.



Michael Brater

## Berufliche Förderung Jugendlicher

### Das Konzept des Modellversuchs „JUBA“ [1]

Seit Januar 1979 führt die Firma Philips, Wetzlar, ein Förderungsprogramm zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Ausbildungschancen solcher Jugendlicher durch, die am Arbeitsmarkt schwer zu vermitteln sind. Dieses Programm wird seit Januar 1980 als anerkannter Modellversuch des Bundes mit zweijähriger Laufzeit weiterentwickelt, erprobt und wissenschaftlich begleitet. Kernstück des Projekts ist die Verbindung produktiver Arbeit mit einem handwerklich-künstlerisch orientierten Förderunterricht auf waldorfpädagogischer Grundlage: Bis zu 40 Jugendliche – und zwar ausschließlich Mädchen – arbeiten in zwei Gruppen jeweils im Wechsel täglich vier Stunden an 20 ausgesuchten Anlernarbeitsplätzen und ebenfalls vier Stunden im handwerklich-künstlerischen Unterricht. Der Lehrgang dauert jeweils ein Jahr. Danach steht den Teilnehmerinnen die Möglichkeit offen, eine dreimonatige Probezeit zu absolvieren, nach der über eine endgültige Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis entschieden wird. Darüber hinaus soll ihnen die Möglichkeit eröffnet werden, nach dem Förderprogramm eine Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu beginnen [2]. Am Projekt JUBA nahmen 1980 34 Mädchen zwischen 16 und 17 Jahren teil.

#### Die Grundlagen und Intentionen des Projekts

Die Initiatoren des Projekts wollten mit dem JUBA-Programm („Jugend – Bildung – Arbeit“) einen neuartigen Weg der beruflichen Integration bzw. Ausbildungsförderung solcher Mädchen entwickeln und erproben, die selbst dann, wenn ausreichend viele Arbeits- oder Lehrstellen vorhanden sind, nicht ohne weiteres einen Dauerarbeitsplatz oder eine Lehrstelle in einem anerkannten Ausbildungsberuf finden. Obwohl die Firma derzeit keine Probleme bei der Personalbeschaffung hat, sollte damit modellhaft im Hinblick auf eine in Zukunft veränderte Arbeitsmarktlage eine Förderungsform gefunden werden, die es ermöglicht, diese für das Beschäftigungssystem auch in der Vergangenheit nur bedingt zur Verfügung stehende Problemgruppe für qualifiziertere Anlernstätigkeiten oder sogar für weiterführende Ausbildungen zu rekrutieren. Die Besonderheiten der dazu entwickelten Methoden und das Neuartige des Modellversuchs „JUBA“ ergeben sich dabei aus zwei grundlegenden Prämissen:

- Nach der Erfahrung des Betriebs, aber auch der Arbeitsämter, haben die Integrationsschwierigkeiten jener Jugendlichen nur selten etwas mit mangelnder fachlicher Eignung, fehlenden Vorkenntnissen oder zu geringer Intelligenz zu tun, sondern sehr viel mehr mit tiefsitzenden Motivationsschwächen und Verhaltensproblemen, die sich betrieblich nicht in schlechter Arbeitsqualität oder besonderer Ungeschicklichkeit, sondern in „disziplinarischen“ Problemen, wie hohen Fehlzeiten, unentschuldigtem Fernbleiben vom Arbeitsplatz, Schwierigkeiten mit Kollegen und Vorgesetzten usw. äußern [3].
- Jede Förderungsmaßnahme für diese Jugendlichen, die nicht nur auf vordergründiges Verhaltenstraining abzielt, darf sich deshalb keineswegs auf die Vermittlung von im engeren Sinne „beruflichen“ Kenntnissen und Fertigkeiten beschränken, sondern muß prinzipiell „pädagogisch“ bei einer **grundlegenden Persönlichkeitsförderung** ansetzen.

Die Motivationsprobleme und Verhaltensauffälligkeiten jener „schwervermittelbaren“ Jugendlichen beruhen auf persönlichen Entwicklungsdefiziten im Bereich sogenannter „Basisqualifikationen“:

- Es fehlen längerfristige und individualisierte Zukunftserwartungen; die eigene Zukunft wird von den Teilnehmerinnen

nicht als etwas selbst Gestaltbares oder Beeinflussbares erlebt und gesehen, sondern als nahezu gesetzmäßig eintretendes Schicksal.

- Die Umsetzung von Vorstellungen in Handlungen trifft auf ganz außerordentliche Schwierigkeiten; einerseits scheint es dabei an der Kraft oder am Willen zu fehlen, überhaupt aus eigenem Antrieb eine Handlung selbst zu planen und gemäß selbst gesetzten Zielen auszuführen, andererseits fehlen dazu aber auch grundlegende psychische Bereitschaften und Fähigkeiten, wie Ausdauer, Konzentration, Wahrnehmungsfähigkeit, Selbstkontrolle, Durchhaltekraft bei auftretenden Schwierigkeiten usw. Diese Jugendlichen sind sehr verunsichert und haben Angst vor Versagen; es fehlen Selbstvertrauen und Begeisterungsfähigkeit.
- Im Umgang miteinander oder mit Vorgesetzten und Kollegen treten eklatante soziale Schwächen hervor. Einfache Sozialtechniken wie Zuhörenkönnen, den anderen ausreden lassen usw. werden nicht beherrscht. Erhebliche sprachliche Verarmungen führen dazu, daß viele Lebensbereiche und vor allem viele Nuancierungen im Zwischenmenschlichen praktisch nicht thematisiert und artikuliert werden können. Es herrscht extreme Abhängigkeit von den Meinungen und Standards anderer, vom Gruppenzwang, überhaupt von (mehr oder weniger milieuspezifischen) Gewohnheiten, Klischees, Regeln und Normen. Das Verhaltensrepertoire ist ausgesprochen wenig individualisiert, wie überhaupt das geäußerte Gefühlsleben eher schematisch, starr, einseitig und wenig nuanciert ist; verhaltensbestimmend sind nahezu ausnahmslos Lust- und Unlustgefühle, die kaum irgendwo durch Nachdenken durchdrungen oder ichhaft gesteuert werden.

Es kann kaum ein Zweifel daran bestehen, daß diese Entwicklungsdefizite mit dem Herkunftsmilieu bzw. mit der milieuspezifischen Vorsozialisation dieser „schwervermittelbaren“ Jugendlichen zusammenhängen [4] und zunächst einmal nicht einfach als individuelles Versagen oder als individuell verursachte Retardierungen gewertet werden dürfen, sondern als durchaus „realistische“ (wenn auch sicher nicht persönlich reflektierte) Antworten und Anpassungen auf die Lebensbedingungen des Herkunftsmilieus. Zugleich fesselt der mit dieser Anpassung verbundene individuelle Entwicklungsabbruch die Heranwachsenden aber auch wieder an die Verhältnisse und eingeschränkten Chancen ihres Herkunftsmilieus und verhindert u. a. den Aufbau einer stabilen Berufsbiographie.

Bisher sind kaum institutionalisierte Formen bekanntgeworden, die geeignet sind, diesen Teufelskreis zu durchbrechen. Weder die Schulen (einschließlich der Sonderschulen) noch die bisher üblichen Formen beruflicher Bildung haben pädagogische Mittel entwickelt, die geeignet sind, jene grundlegenden, milieugebundenen und milieustabilisierten Verhaltens- und Orientierungsdefizite auszugleichen; die hier üblichen einseitig kognitiven Lernprogramme können diese Aufgabe offensichtlich nicht leisten, sondern sie „greifen“ erst, wenn jene Entwicklungsschritte, die diesen Jugendlichen fehlen, nachgeholt sind. Damit ist für die Behebung jener Motivationsprobleme und Verhaltensdefizite ein völlig neues Lernprogramm nötig, das die Blockaden der persönlichen Entwicklung, mit denen man es hier zu tun hat, aufzubrechen geeignet ist.

Das Projekt JUBA versteht sich als Versuch, ein solches Programm zu entwickeln, das zur beruflichen Förderung „schwervermittelbarer“ Jugendlicher nicht bei der Korrektur sekundärer

Wissens- und Fertigkeitenlücken ansetzt, sondern bei deren Wurzel, den milieubedingten persönlichen Entwicklungsabbrüchen.

### Aufbau und Arbeitsweise des Projekts „JUBA“

Entsprechend den zuvor dargestellten Zielen und pädagogischen Grundsätzen beruht der Aufbau des Projekts JUBA auf zwei Grundgedanken:

- Zum einen will das Förderungsprogramm **Arbeitsplätze** anbieten, die im Unterschied zu normalen Arbeitsplätzen so weit auf die besonderen Schwierigkeiten der Teilnehmer zugeschnitten sind, daß diese überhaupt eine realistische Einstiegchance erhalten und weitere demotivierende Mißerfolgs- und Versagenserlebnisse möglichst vermieden werden; zugleich sollen diese Arbeitsplätze nach Möglichkeit allmählich wachsende Anforderungen an die Jugendlichen stellen, so daß deren Entwicklungsblockade nicht einfach bestätigt wird, sondern die Arbeit selbst zum „Entwicklungsmedium“, der Arbeitsplatz zum „Lernort“ werden kann.
- Zum zweiten wird diese Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Entwicklungsbedingungen der Jugendlichen, die Gefahr laufen könnte, jene Defizite lediglich zu bestätigen (und nicht Entwicklung in Gang zu bringen), ergänzt durch einen speziellen **Förderunterricht**; dieser entwickelt auf der Basis der durch den Programmteil Arbeit gewonnenen Stabilisierung persönliche Handlungsfähigkeit dadurch, daß er in seinem Kern nicht neues Wissen, sondern neue Erfahrungen und neue Erlebnisse vermittelt, die geeignet sind, ein Gegengewicht zu bilden zu den bisherigen eingeschränkten Milieuerfahrungen, die neue Fragen und Motivationen entstehen lassen und so die bestehenden persönlichen Blockierungen aufbrechen.

### Der Programmteil Arbeit

Der Modellversuchsträger bietet bis zu 40 Mädchen [5] im Alter von 16 bis 17 Jahren, die vom Arbeitsamt ausgewählt und vorgeschlagen werden, und in Abweichung von der sonst üblichen Einstellungsprozedur einen auf ein Jahr befristeten Vollzeit-Arbeitsvertrag an. Der Arbeitsvertrag erstreckt sich auf die Verpflichtung zu täglich vierstündiger Arbeit in verschiedenen Fertigungsbereichen und auf Teilnahme am ebenfalls vierstündigen speziellen Förderunterricht (s. u.).

Da die Mädchen in zwei Gruppen eingeteilt werden, die sich jeweils in der Arbeit und im Unterricht abwechseln, mußten nur bis zu 20 Arbeitsplätze geschaffen werden.

Die Arbeitsplätze wurden so ausgewählt und eingerichtet, daß sie in mehrfacher Hinsicht den genannten Problemen dieser Zielgruppe des Projekts entgegenkommen:

- Obwohl es im Unternehmen kaum Halbtagsarbeitsplätze gibt, muß jedes Mädchen durch das Prinzip des geteilten Arbeitsplatzes nur einen halben Arbeitstag ableisten, während doch der Arbeitsplatz voll ausgelastet ist; dadurch wird vermieden, daß die Mädchen gleich einer vollen Arbeitsbelastung ausgesetzt (und durch sie womöglich überfordert) werden.
- An diesen Arbeitsplätzen wird produktiv gearbeitet, so daß es sich also um Ernstfälle, keine „Spielwiesen“ handelt und die Mädchen durchaus „Erwachsenenarbeit“ mit aller Verantwortung verrichten; zugleich wurden aber solche Arbeitsplätze ausgesucht, die – ohne Sondersituationen zu bilden – gegenüber dem Produktionsfluß so weit abgegrenzt sind, daß in gewissen Grenzen Leistungsschwankungen nicht gleich zu schwerwiegenden Stockungen in anderen Betriebsbereichen führen. Dadurch wird ein pädagogisch nutzbarer Freiraum erreicht, der es den Meistern im Prinzip ermöglicht, einmal „ein Auge zuzudrücken“ und nicht von vornherein auf voller Arbeitsdisziplin bestehen zu müssen.
- Die Arbeiten sind so einfach, daß die Mädchen sie in relativ kurzer Zeit lernen können, so daß also keine Mißerfolgs-erlebnisse auftreten; ihr Schwierigkeitsgrad kann aber – zu-

mindest in vielen Fällen – mit dem Lernfortschritt der Mädchen sowohl quantitativ als auch qualitativ so weit gesteigert werden, daß lernfeindliche „Unterforderungen“ vermieden werden sollen.

- Die betrieblichen Disziplinarmaßnahmen werden faktisch – ohne daß dies den Mädchen bekannt wäre – bei den JUBA-Teilnehmerinnen erheblich lockerer gehandhabt als sonst üblich: Unpünktlichkeit und Fehlzeiten führen nicht wie sonst relativ schnell zur Entlassung, sondern werden zunächst informell besprochen, dann mit einer förmlichen „Abmahnung“ bedacht, während es nur bei extremen Disziplinarverstößen zur Kündigung kommen soll.
- Schließlich erhalten die Mädchen eine Bezahlung von (1980) DM 867;– brutto im Monat, d. h. also einen Lohn, der deutlich über den „Ausbildungsbeihilfen“ für Lehrlinge liegt; dieser Lohn wird leistungsunabhängig bezahlt, wenn auch die Mädchen wissen, ab welcher Stückzahl sie ihren Lohn „verdient“ haben; unentschuldigte Fehlzeiten werden abgezogen. Durch diese Bezahlungsregelung soll der Ernstcharakter der gesamten Situation unterstrichen werden, ohne daß ein finanzieller Leistungsdruck entsteht; zugleich hofft man, auch durch diese relativ gute Bezahlung einen Anreiz geschaffen zu haben, der die Mädchen an ihre Arbeitsplätze bindet und sie möglichst daran hindern soll, bei der ersten kleinen Schwierigkeit aufzugeben [6].

### Der Programmteil Förderunterricht

#### Der waldorfpädagogische Ansatz

Die zentrale pädagogische Aufgabe, auf dem Hintergrund positiver Arbeitserfahrungen und eines allmählich wachsenden Selbst- und Leistungsbewußtseins in der Arbeit die oben beschriebenen Entwicklungsblockaden aufzubrechen und die Mädchen zu neuen Motivationen und verbesserten Sozialfähigkeiten zu führen, fällt im JUBA-Projekt dem täglich vier (Schul-)Stunden lang erteilten „Förderunterricht“ zu, der eigens für das JUBA-Programm entworfen wurde. Dieser Unterricht beruht auf den Prinzipien der sogenannten „Waldorfpädagogik“ (Pädagogik nach Rudolf Steiner), die aus mehreren Gründen für diese pädagogische Aufgabe besonders geeignet erscheint:

- Diese Pädagogik ist bemüht, von ihrem Ansatz her nicht von allgemeinverbindlichen Erziehungszielen auszugehen, sondern von den besonderen Möglichkeiten, Entwicklungsanforderungen und Förderungsbedürfnissen der individuellen Person. Sie versucht also gerade, etwas vereinfacht ausgedrückt, dem zu Erziehenden nicht mit einer vorgefaßten Schablone oder einem Idealbild von einer „voll sozialisierten Persönlichkeit“ gegenüberzutreten, sondern bemüht sich darum, möglichst unbefangen von einer Erkenntnis des einzelnen Kindes oder Jugendlichen auszugehen und mit ihren Lern- und Bildungsangeboten dort anzusetzen, wo diese in ihrer Entwicklung gerade stehen.
- Die Waldorfpädagogik sieht ferner ihre zentrale Aufgabe nicht in der Vermittlung oder dem Training bestimmter funktionaler Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern in der grundlegenden „Erziehung zur Handlungsfähigkeit“, d. h. darin, den einzelnen dazu in die Lage zu versetzen, sich frei von äußeren und inneren Zwängen Ziele zu geben und seine Anlagen und Fähigkeiten voll zu deren Verwirklichung zu gebrauchen.
- Der waldorfpädagogische Ansatz ist „ganzheitlich“ in dem Sinne, daß er bemüht ist, stets ein Gleichgewicht zwischen rein kognitiven Lernbereichen auf der einen Seite und affektiven, emotiven und sozialen Lernbereichen auf der anderen Seite zu halten, wofür insbesondere künstlerisch-handwerkliche Methoden entwickelt werden. Auch dieser Aspekt der Waldorfpädagogik läßt sie ganz besonders für die Förderung jener problematischen Jugendlichen geeignet erscheinen, weil sie somit über andere als intellektuelle und sprachgebundene pädagogische Methoden verfügt, die bei diesem Personenkreis

nur sehr begrenzt und gegen erhebliche Widerstände einzusetzen sind. Hinzu kommt, daß Waldorfunterricht aufgrund seiner gerade im Jugendalter „partnerschaftlich“ orientierten Lehrer-Schüler-Beziehung, seines Verzichts auf Leistungsdruck, des Epochenunterrichts statt der üblichen Fachstundengliederung usw. sich deutlich vom üblichen Schulunterricht unterscheidet und also möglicherweise bei den „schulmüden“ JUBA-Teilnehmerinnen weniger Abwehr hervorruft, als sonst vielleicht der Gedanke an „Schule“.

- Schließlich ist im Waldorfunterricht die Sach- und Fachkunde didaktisch sehr stark phänomenologisch orientiert, d. h. man geht hier nicht von Theorien oder analytischen Grundbegriffen o. ä. aus, sondern bemüht sich, an den Anfang Beobachtungs- und Wahrnehmungsübungen zu stellen, die zu in sich geschlossenen Ganzheiten ergänzt und in einem Prozeß des angeleiteten Selbstentdeckens allmählich zu Erkenntnissen fortgeführt werden. Damit steht bei dieser Pädagogik die erkennende Hinwendung zur Außenwelt und die Eigenaktivität der Schüler im Mittelpunkt, also wiederum eher die Entwicklung von Erkenntnisfähigkeiten als die Resultate der Erkenntnistätigkeit. Auch damit trifft sie eine fundamentale Schwäche der zu fördernden Jugendlichen, die gerade diese Eigenorientierung, die Fähigkeit, selbständig zu eigenen Urteilen aus eigener Erkenntnisarbeit zu kommen, besonders schlecht ausgebildet haben, sondern an übernommenen Denkschablonen und Meinungsklischees hängen.

#### Methoden des Programnteils Unterricht

Lernziele wie die des JUBA-Projekts, bei denen es nicht um die Vermittlung von Kenntnissen, sondern um die Schulung grundlegender Handlungsfähigkeiten geht, lassen sich zweifellos nicht über einen festen Fächer- und Stoffplan erreichen. Im Rahmen der Waldorfpädagogik wurden nun **handwerklich-künstlerische Übungen** als nahezu ideale Medien für die Entwicklung solcher grundlegenden Handlungsfähigkeiten erkannt und seit vielen Jahren erprobt. Dabei geht es – wohlgemerkt – nicht darum, daß dabei Kunstwerke entstehen oder daß die Schüler „richtig“ Malen, Zeichnen usw. lernen, sondern die künstlerische und kunsthandwerkliche Tätigkeit wird als **pädagogisch-therapeutisches Mittel** eingesetzt, um Blockierungen der persönlichen Entwicklung zu lösen bzw. Grundfähigkeiten wie die genannten zu wecken (wozu selbstverständlich u. U. auch eine gewisse Beherrschung der jeweiligen künstlerischen Techniken gehört und erlernt werden muß).

Künstlerische Übungen beinhalten modellhaft eine **Methode** des Handelns, die, gut eingeübt, jene angestrebten Elemente grundlegender Handlungsfähigkeit umschließt. Dabei lassen sich zwei Stufen unterscheiden:

Zunächst geht es um die Einübung einer handlungsrelevanten Art des Erkennens und Urteilens. Diese beruht auf einer intensiven Wahrnehmung der Objekte, ihrer Qualitäten und ihrer Verhältnisse zueinander (Harmonie, Polarität, Ganzheit usw.). Der künstlerisch Tätige muß hier gewissermaßen sich selbst und seine Theorien über die Welt erst einmal vergessen und sich voll dem Objekt – der Farbe, Form, dem Material, einer Landschaft usw. – zuwenden, sensibel werden für dessen Eigenart, genau hinhören, sich hineinversenken in das Wesen der Sache, sich selbst innerlich zum Schweigen bringen und staunen können über das, was er da wahrnimmt. Er kommt so nicht zu kognitiven, analytisch-empirischen Erkenntnissen, sondern zu einer Vertiefung des ästhetischen Empfindens von Proportion und Gleichgewicht, Ausgewogenheit und Kontrast, Spannung und Ruhe usw., bei denen es sich um Kategorien des ästhetischen Urteilens handelt, das ein „ganzheitliches“ Urteil unter Einschuß des Gefühls ist. Pädagogisch wichtig hieran ist nun weniger die Fähigkeit, ästhetische Urteile fällen zu können als die innere Haltung, die dieser Urteilsbildung vorausgehen muß, und die Erfahrung, daß Urteile keine rein logischen Schlußvorgänge sind, sondern gerade da, wo sie zu Handlungen führen, mit durchaus „sachli-

chen“ (nicht subjektiv willkürlichen) Empfindungsqualitäten verbunden sein müssen, wollen sie die Einseitigkeit rein rationaler ebenso wie rein willkürlicher Urteile vermeiden.

Zum anderen stellt der künstlerische Akt selbst eine Art Urbild sachgemäßer Praxis dar. Diese Auffassung beruht auf einem Kunstverständnis, nach der die künstlerische Tätigkeit nicht im Ausleben subjektiver Innenzustände besteht, sondern darin, die eigengesetzlichen Empfindungsqualitäten von Farbe, Form usw. ebenso wie ihre gesetzmäßige Verwandlung (Metamorphose) zu erfassen und zum Ausdruck zu bringen. Die pädagogisch-therapeutische Wirkung der künstlerischen Tätigkeit läßt sich hier unter drei verschiedenen Gesichtspunkten fassen:

- In der künstlerischen Tätigkeit können Innenzustände der Person (Retardierungen, Verspannungen, Blockierungen, Ängste usw.) äußerlich-gegenständlich sichtbar werden, wo sie nun nicht durch „Analyse“, sondern durch konkret-praktische Arbeit am künstlerischen Objekt mit verändert und korrigiert werden. Erst wenn etwa im Innern der Person seelische Nuancierung oder Raumbewußtsein o. ä. entwickelt ist, kann auch äußerlich bewußt eine nuancenreiche Farbschattierung oder eine „richtige“ Perspektivzeichnung gelingen, wie umgekehrt die angeleitete künstlerische Übung – etwa an einer Hell-Dunkel-Aufgabe – innerlich einen entsprechenden Veränderungsvorgang auslöst.
- In der künstlerischen Tätigkeit wird eingeübt, nicht das zu tun, was der künstlerisch Tätige sich vorstellen oder gern tun möchte, sondern das, was die Farbe, das angefangene Blatt usw. „will“, was also seiner Eigenstruktur entspricht. Damit wird im künstlerischen Handeln zugleich eine Grundfähigkeit jedes sozialen Handelns eingeübt: Auch beim sozialen Handeln kann es nämlich nicht darum gehen, dem anderen den eigenen Willen aufzupropfen, sondern bestenfalls darum, ihn aus seinen eigenen persönlichen und Lebensbedingungen heraus zu verstehen und „in Bewegung“ zu bringen; dies erfordert Basisfähigkeiten, wie Beherrschtheit, Selbstkontrolle, Selbstlosigkeit, vor allem aber die Fähigkeit, die Balance zu halten zwischen einer hingebungsvollen Versenkung in das Wahrgenommene und einer aktiven, eingreifenden Gestaltung.
- Schließlich erfordert und schult die künstlerische Tätigkeit eine Reihe grundlegender innerer Haltungen und Fähigkeiten, die ebenfalls als Grundvoraussetzungen jeder zielgerichteten Handlung gelten können: Sie verlangt lebendiges phantasievolles Denken, um einen vorgefundenen Zustand gesetzmäßig in einen nächsten überführen zu können; bei ihr können Handlungsimpulse nicht einfach unkontrolliert und aggressiv ausgelebt werden, sondern sie verlangt eine abgestimmte Harmonie von zielgerichtetem Willen, exakter Beobachtung, Bewußtheit und mutigem Versuch. Zur künstlerischen Arbeit braucht es Ruhe, Geduld, Sorgfalt, Ausdauer, Konzentration, Sauberkeit und Beharrlichkeit, Mut zu individuellen Entscheidungen usw. Schließlich kann in der künstlerischen (ebenso wie in der handwerklichen) Arbeit grundsätzlich erfahren und als Lebensgefühl behalten werden, daß „ich“ etwas kann und ein Werk hervorzubringen vermag, wenn ich nur sorgfältig, ausdauernd und konzentriert arbeite.

Es kann hier deutlich werden, wie die künstlerische Tätigkeit eine innere Haltung dem eigenen Leben wie der Umwelt gegenüber nahelegt, bei der der einzelne zwar aktiv-zukunftsorientierter Gestalter seiner eigenen Verhältnisse wird, aber eben nicht im Sinne willkürlicher oder utopischer Eingriffe, sondern im Sinne sachgemäßer, realitätsgesättigter, achtungsvoller Verwandlung des Vorgefundenen.

Im einzelnen wird im Projekt JUBA ein sehr großer Kranz verschiedener künstlerischer und handwerklicher Disziplinen und Übungen angeboten – von Holzarbeiten über Malen und Zeichnen (vor allem Formenzeichnen), Tonarbeiten bis zu Sprachübungen, Musik und Eurythmie. Man griff zunächst deshalb zu dieser überaus breiten Anlage, um überhaupt erst einmal Erfahrungen mit der Einsetzbarkeit und den besonderen Wirkungen

der einzelnen Künste und Übungen zu sammeln. Ebenso hat man bisher diese verschiedenen Übungen noch nicht aufeinander abgestimmt oder in einen Lehrplan geordnet, weil dafür bisher die Gesichtspunkte fehlten, die erst aus der Erfahrung gewonnen werden sollen. Einfach den Lehrplan der Waldorfschulen (in Teilen) für diese Altersstufe zu übernehmen, erwies sich als nicht möglich, weil dazu die hier vorliegende Lernsituation zu verschieden ist. Statt dessen ist man dabei, ein völlig neues, stark therapeutisch orientiertes Curriculum zu entwickeln. Ein spezielles „Sozialtraining“ — etwa im Sinne gruppendynamischer Übungen — wird im Rahmen des Unterrichts nicht durchgeführt.

Die künstlerisch-handwerklichen Übungen werden ergänzt durch einen mehr „theoretischen“ Unterricht, der die Aufgabe hat, Interesse und eigene Erkenntnisaktivität in bezug auf die natürliche und soziale Umwelt zu wecken. Hier werden in elementarer Form und immer anknüpfend an konkrete Beobachtungen und Erfahrungen Naturkunde, Geographie, Anatomie, „Menschenkunde“, Wirtschaftskunde, Technologie, Betriebs- und Arbeitskunde u. ä. getrieben, bei denen es ebenfalls nicht um Wissenshäufung, sondern um das Herausarbeiten von Grundprinzipien zur Stärkung der eigenen Urteilsfähigkeit geht.

Schließlich wird der ganze Unterricht abgerundet durch die Vermittlung einer Reihe von praktischen, alltäglich brauchbaren Fertigkeiten, wie Häkeln, einfache Holzbearbeitungstechniken, Spielzeugherstellung, Kartongearbeiten usw. Solche Übungen vermehren nicht nur das praktische Können (und damit das Selbstbewußtsein), sondern sie schulen selbst wieder eine ganze Reihe von Basisfähigkeiten.

Für eine endgültige Beurteilung des Modellversuchs „JUBA“ ist es selbstverständlich derzeit viel zu früh. Immerhin konnten aus dem ersten Programmjahr 65% der Teilnehmerinnen in ein Dauerarbeitsverhältnis bei Philips übernommen werden. Vier weitere Mädchen haben woanders feste Arbeitsstellen gefunden. Auch die rückblickenden Urteile der Teilnehmerinnen über den Förderunterricht sind durchweg positiv, und schließlich berichteten sowohl Meister wie Lehrer von deutlichen Verhaltensänderungen bei vielen Mädchen im Verlauf des Programmjahres. Trotz dieser günstigen Ergebnisse werden sowohl die Organisationsstruktur des Projekts als auch und vor allem die Details der Unterrichtskonzeption ständig weiterentwickelt, um einerseits die beiden Programmteile besser zu integrieren und andererseits die Bereitschaft der Teilnehmerinnen zu steigern, im Anschluß an das Förderprogramm eine Berufsausbildung zu beginnen.

ungen bei vielen Mädchen im Verlauf des Programmjahres. Trotz dieser günstigen Ergebnisse werden sowohl die Organisationsstruktur des Projekts als auch und vor allem die Details der Unterrichtskonzeption ständig weiterentwickelt, um einerseits die beiden Programmteile besser zu integrieren und andererseits die Bereitschaft der Teilnehmerinnen zu steigern, im Anschluß an das Förderprogramm eine Berufsausbildung zu beginnen.

#### Anmerkungen

- [1] Eine ausführliche Darstellung des Konzepts und der ersten Erfahrungen des Modellversuchs ist enthalten in dem Sammelband: Modellversuche zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. Konzepte und erste Erfahrungen. Erscheint als Heft 8 der Reihe Modellversuche zur beruflichen Bildung.
- [2] Dieser Aspekt, der im folgenden nicht weiter behandelt wird, soll im nächsten Bericht der wissenschaftlichen Begleitung genauer dargestellt werden.
- [3] Tatsächlich haben die Teilnehmerinnen des JUBA-Projektes die üblichen Eignungstests relativ gut bestanden; ebenso ergab ein sprachfreier Intelligenztest (SPM), daß die Teilnehmerinnen (von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen) durchschnittlich, einige sogar überdurchschnittlich intelligent sind. Andererseits wurde in einem Test, der bestimmte Dimensionen des Sozialverhaltens mißt (PFT), deutlich, daß diese Mädchen in ihrem Sozialverhalten fast durchgehend auffällig sind.
- [4] Tatsächlich sind auch die Väter der Teilnehmerinnen am JUBA-Projekt ausnahmslos als Un- und Angelernte berufstätig, so daß es sich in bezug auf die soziale Herkunft um eine außerordentlich homogene Gruppe handelt (während alle anderen persönlichen und sozialstatistischen Merkmale, wie Schulbildung, Intelligenz, Verhältnis zu den Eltern usw. stark streuen).
- [5] Ausschließlich Mädchen wurden deshalb in das Programm aufgenommen, weil zum einen laut Arbeitsamt Wetzlar Mädchen besondere Probleme am regionalen Arbeitsmarkt haben und weil zum anderen wegen des hohen — branchenüblichen — Frauenanteils in der Fertigung der Firma nur für Mädchen eine realistische Chance auf eine Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis besteht.
- [6] Wirtschaftliche Verluste, die dem Betrieb dadurch entstehen, daß die Mädchen nicht ihrem Lohn entsprechende Stückzahlen oder Leistung erreichen, werden durch einen Einarbeitungszuschuß des Arbeitsamtes teilweise ausgeglichen, so daß auch von dieser Seite her der Betrieb unter vermindertem Druck steht.

Dietrich Harke

## Erfahrungen von Weiterbildungseinrichtungen mit Schwierigkeiten ihrer Teilnehmer

Im Rahmen des Projekts 4.031 „Lernförderung bei Lernproblemen Erwachsener“ des Bundesinstitutes wurden von Oktober bis Dezember 1980 überregionale Gespräche in sechs Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung geführt. Sie dienten einmal dazu, eine Einschätzung der Projektaktivitäten zu Lernproblemen Erwachsener durch die Bildungspraxis zu erhalten und zielten zum anderen darauf ab, in Erfahrung zu bringen, welche Schwierigkeiten der Teilnehmer den Bildungseinrichtungen bekannt sind, welche Ursachen dafür angenommen werden und welche lernunterstützenden Vorkehrungen in den Einrichtungen bestehen.

In die Gespräche einbezogen wurden drei größere Bildungseinrichtungen, in denen neben anderen Fortbildungs- oder Umschulungslehrgängen auch Heinz-Piest-Lehrgänge für Elektronik durchgeführt wurden, sowie drei Berufsförderungswerke zur beruflichen Rehabilitation. Von allen Einrichtungen war vorher Interesse an den Projektarbeiten geäußert worden. Gesprächspartner waren leitende Mitarbeiter und Dozenten der ausgewählten sechs Einrichtungen.

#### Bildungseinrichtungen begrüßen Aktivitäten des BIBB

Ein erstes Anliegen der Gespräche war es, eine Einschätzung der vorgelegten Ergebnisse bisheriger Projektarbeiten zur Erfassung von Lernproblemen Erwachsener zu erhalten. Das Bundesinstitut hatte ab September 1980 ein gemeinsam mit der Stiftung Rehabilitation Heidelberg entwickeltes diagnostisches Verfahren zur Erfassung von Lernproblemen Erwachsener ca. 20 Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung zur Erprobung übermittelt, darunter auch diesen 6 Einrichtungen. Das Verfahren dient als Hilfsmittel für die Unterrichtspraxis: es soll Dozenten bzw. Ausbilder für die Schwierigkeiten der Teilnehmer sensibilisieren und ermöglicht es, die Probleme und ihre Ursachen durch 3 Fragebogen genauer zu erfassen und anzugehen.

In den Ergebnissen kam zum Ausdruck, daß die Arbeiten des Bundesinstitutes zur Verringerung von Lernproblemen als ein wichtiger Ansatz in dem bisher wenig untersuchten Feld des Lernens Erwachsener angesehen werden. Bei den Fragebogen wird insbesondere die Funktion einer Früherkennung und Offenlegung verdeckter Probleme hervorgehoben, da Gespräche zwischen



Teilnehmern und Dozenten über aufgetretene Schwierigkeiten nicht die Regel sind und da Probleme seiner Teilnehmer für den Dozenten häufig nicht ohne weiteres erkennbar sind. Für Dozenten sind vor allem die Ergebnisse der von den Teilnehmern ausgefüllten Unterrichtseinschätzungsbogen von Interesse, weil dies eine unmittelbare Rückmeldung darüber gibt, wie der eigene Unterricht und das eigene Verhalten von den Teilnehmern erlebt und beurteilt wird. Als kritische Punkte beim Einsatz der Fragebogen werden der Zeitbedarf genannt und – aus den Berufsförderungswerken – auch gewisse Vorbehalte und Befürchtungen der Teilnehmer hinsichtlich diagnostischer Verfahren und der Ergebnisverwertung; diese erklären sich aus den nicht selten negativen Vorerfahrungen im Zusammenhang mit der Auswahl des Umschulungsberufes.

### Schwierigkeiten der Teilnehmer haben tendenziell zugenommen

Nach den Beobachtungen verschiedener Gesprächspartner sind in den letzten Jahren bei den Teilnehmern verstärkt Schwierigkeiten aufgetreten; dies wird mit dem gegenüber früheren Jahren abgesunkenen Eingangsniveau der Teilnehmer in Zusammenhang gebracht und dürfte den steigenden Anteil arbeitsloser und minderqualifizierter Teilnehmer widerspiegeln, der sich aufgrund der veränderten Förderungsbedingungen des AFG auch in der Weiterbildungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit niederschlägt.

Die tendenziell ansteigenden Schwierigkeiten werden vor allem aus Umschulungslehrgängen (für Rehabilitanden und für sonstige Teilnehmer) berichtet; dabei stehen folgende Gesichtspunkte im Vordergrund:

- Die Motivation der Teilnehmer in der Umschulung ist häufig durch den „individuellen Zwangscharakter“ der Umschulung beeinträchtigt: verschiedene Umschüler sind nicht in den Bildungsgängen, die sie selbst gern gewählt hätten, versprechen sich keine entscheidenden Verbesserungen ihrer Beschäftigungschancen durch die Umschulung oder hoffen auf Rückkehr in den alten Beruf. Mit Fragen der Motivation werden zum Teil auch der geringe Einsatz verschiedener Teilnehmer in Zusammenhang gebracht sowie ein mehr am Prüfungsstoff als an den Berufsbelangen orientiertes Lernen. In Verbindung mit Problemen der Motivationen wird auch auf Mängel der Beratung bei der Berufswahl und auf die kurzen Zeiten für Berufsfindung und Arbeitserprobung verwiesen.
- Die Information der Teilnehmer durch die Arbeitsämter, z. B. über die finanzielle Situation in der Umschulung, über Berufschancen und Verdienstmöglichkeiten im Umschulungsberuf, ist nach Auffassung einiger Gesprächspartner unzureichend. Damit verbunden ist auch eine Kritik an den langen Bearbeitungszeiten der Arbeitsämter: dies führt häufiger dazu, daß nicht wenige Teilnehmer in den ersten Wochen der Umschulung in vermeidbare finanzielle Schwierigkeiten geraten, die sich auch als erhebliche Belastungen auf die Lehr-Lern-Situation auswirken.
- Vielen Teilnehmern fehlt es an grundlegenden Kenntnissen, z. B. der Rechtschreibung oder der Grundrechenarten, und an den für eine erfolgreiche Bewältigung der Weiterbildung notwendigen Lern- und Arbeitstechniken. Die starke Heterogenität der Teilnehmer, vor allem hinsichtlich ihrer Vorbildung, ihrer beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen, aber auch hinsichtlich des Alters und der Motivation, ist ein großes Problem in den besprochenen Weiterbildungsmaßnahmen.
- Durch das oft starke Auseinanderklaffen von vorheriger Tätigkeit bzw. Vorberuf und Umschulungsberuf treten häufiger Verarbeitungsschwierigkeiten und Abwehrmechanismen hinsichtlich der neuen Berufsnormen und der Berufsrolle auf. Gleichzeitig stellt sich bei sehr unterschiedlichen Berufsbereichen der Statuskonflikt ein, nicht mehr anerkannter Fachmann, sondern wieder Anfänger zu sein.
- Soziale Probleme ergeben sich einmal aus den zusätzlichen zeitlichen Belastungen durch Weiterbildungsmaßnahmen außer-

halb des Unterrichts – vor allem aber bei Internatsunterbringung von Umschülern: mit der Trennung von der Familie und von dem gewohnten sozialen Umfeld gehen häufiger Aggressivität, Alkoholabhängigkeit, Ehekrisen und psychische Erkrankungen einher.

### Lernunterstützende Vorkehrungen in den Bildungseinrichtungen

Aus den Erfahrungen heraus, daß eine größere Anzahl ihrer Teilnehmer den Anforderungen einer solchen Bildungsmaßnahme nicht ohne Unterstützung gewachsen wäre, führen die Berufsförderungswerke schon vor Beginn der eigentlichen Maßnahme etwa viermonatige Rehabilitationsvorbereitungslehrgänge durch. Sie haben die Funktion, Grundkenntnisse schwächerer Teilnehmer zu verbessern und so Leistungsunterschiede auszugleichen, Einstellungen und Bereitschaft der Teilnehmer zum Lernen zu verbessern sowie die Sozialkompetenz im Umgang mit anderen zu fördern. Kernfächer dieser Lehrgänge sind Deutsch, Mathematik und Gesellschaftslehre (Wirtschafts- und Soziallehre); dazu kommen je nach Einrichtung und vorgesehenem Umschulungsgang weitere unterschiedliche Angebotsfächer. Der Aufbau dieser Kernfächer dient gleichzeitig dazu, die Lernkompetenz der Teilnehmer zu erhöhen. Diese Lehrgänge wären deshalb auch in besonderem Maße dazu geeignet, Lernprobleme der Teilnehmer mit Hilfe des entwickelten vorgenannten diagnostischen Verfahrens frühzeitig festzustellen. Rehabilitationsvorbereitungslehrgänge werden fast uneingeschränkt als notwendige und erfolgversprechende Vorkehrungen angesehen; von verschiedenen Gesprächsteilnehmern wird dabei beklagt, daß derartige Vorbereitungsmöglichkeiten nur für Rehabilitationsfälle und nicht auch für schwächere sonstige Umschüler bestehen. Nachteile dieser Ungleichbehandlung zeigen sich deutlich in solchen Lehrgängen, in denen Rehabilitanden neben sonstigen Umschülern sitzen. An einzelnen Bildungseinrichtungen existieren auch vorbereitende Fernlehrgänge in Rechnen und Deutsch, die in programmierter Form die Auffrischung eigener Kenntnisse erlauben. Sie haben ein wesentlich engeres Zielspektrum als die vorgenannten Vorbereitungslehrgänge und werden nur von einem geringen Teilnehmerkreis sinnvoll genutzt. Als lernunterstützende Maßnahme wurde auch ein Unterrichtsblock bzw. ein separates Fach zur Vermittlung von Lern-Arbeits-Techniken genannt. In allen einbezogenen Bildungseinrichtungen mit Umschulungsmaßnahmen wird kursbegleitend gezielter Förderunterricht zur Lernunterstützung, vor allem in den Haupt- und Grundlagenfächern, angeboten. Erwähnt wurde auch die Möglichkeit zusätzlicher praktischer Übungen am Nachmittag unter Anleitung von Ausbildern oder Dozenten.

Als eine Form der Lernunterstützung ist auch die zum Teil erfolgende Beratung von Teilnehmern zu nennen. Sie ist aber üblicherweise nur in Form des psychologischen Dienstes der Berufsförderungswerke institutionalisiert – in anderen Einrichtungen ist sie von der persönlichen Bereitschaft und dem Engagement einzelner Dozenten oder Mitarbeiter abhängig. Neben der zeitlichen Belastung wird in diesem Zusammenhang die fehlende pädagogische bzw. andragogische Ausbildung der meisten Dozenten als ein Handicap genannt.

Als ein zentraler Ansatzpunkt zur Lernunterstützung der Teilnehmer wird von den Gesprächsteilnehmern eine gezielte pädagogisch-psychologische Weiterbildung der Dozenten angesehen; allerdings erscheinen die jeweils bekannten Weiterbildungsangebote meist nicht genügend auf die eigenen Belange zugeschnitten.

Als wichtige Gesichtspunkte für die Verringerung von Problemen der Teilnehmer lassen sich aus den geführten Gesprächen nennen: die Verbesserung der vorgelagerten Information, Berufsberatung und Berufswahl der Teilnehmer, eine Beschleunigung des Verwaltungsablaufs in den Arbeitsämtern, die Einrichtung von kursvorbereitenden Lehrgängen und kursbegleitendem Förderunterricht für schwächere Teilnehmer sowie eine Beratung oder ggf. Betreuung in diesen Fällen und schließlich die Durchführung gezielter Weiterbildungsmaßnahmen für Dozenten.

## ZUR DISKUSSION

*Der folgende Aufsatz soll zur Diskussion über eine Berufsbildungsgesamtrechnung beitragen. Insofern steht er in einer Reihe mit dem Bericht „Beruflicher Bildungsweg eines Schuljahrgangs“ von L. Alex, der im Heft 6/1980 der BWP veröffentlicht wurde.*

*In beiden Aufsätzen beschränkt sich die Beurteilung der Ausbildungsplatzsituation nicht nur auf das Verhältnis von angebotenen zu nachgefragten Ausbildungsplätzen im dualen System, sondern es werden auch die schulischen Ausbildungsgänge mit einbezogen, die eine berufliche Erstausbildung vermitteln oder auf sie vorbereiten.*

*Der Aufsatz von L. Alex zeigte, welche Ausbildungswege die Schüler, die die Sekundarstufe I 1979 verlassen haben, aller Voraussicht nach einschlagen werden. Dabei wird vorausgesetzt, daß die Struktur des Ausbildungssystems gleich bleibt. Aufbauend auf diesem Konzept können langfristig wirkende Instrumente der Bildungsplanung entwickelt werden.*

*Der vorliegende Bericht beleuchtet die Ausbildungsplatzsituation von einer anderen Seite. Die hier vorgenommene Berufsbildungsgesamtrechnung stellt eine Momentaufnahme dar. Sie betrachtet die quantitative Seite der beruflichen Erstausbildung im Jahre 1979 sowohl für das Bundesgebiet insgesamt als auch für die 142 Arbeitsamtsbezirke.*

*Bei dieser Gesamtrechnung genügt es nicht, sich auf die Jugendlichen zu beschränken, die 1979 aus der Sekundarstufe I abgegangen sind. Um ein geschlossenes Bild der Lage im Jahre 1979 vermitteln zu können, müssen alle zu versorgenden Jugendlichen einbezogen werden, insbesondere diejenigen Jugendlichen, die in der Vergangenheit ohne berufliche Ausbildung geblieben sind. Auf diese Weise wird eine regional differenzierte Beurteilung möglich, die den Umfang der derzeitigen Problematik widerspiegelt.*

Harald Brandes / Eckart Rosemann

## Ist das quantitative Problem in der Berufsbildung bereits überwunden?

**Berufsbildungsgesamtrechnung: eine notwendige Grundlage für die Bildungspolitik**

In der Öffentlichkeit herrscht der Eindruck vor, daß sich die Chancen der Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, in den letzten Jahren wesentlich gebessert haben. Hierfür sprechen alle Anzeichen. Damit wird vielfach die Erwartung verbunden, daß die quantitativen Probleme, die die Diskussion in den vergangenen Jahren beherrscht haben, mit dem Rückgang der Schulabgängerzahlen ebenfalls überwunden sind. Andererseits sind sich die Fachleute weitgehend einig, daß nicht alle Jugendlichen, die derzeit ausgebildet werden, eine „zukunftsorientierte“ Ausbildung durchlaufen. In einem Satz zusammengefaßt: Es gibt genügend Ausbildungsplätze, die jedoch nicht alle zu einem qualifizierten Abschluß führen. Ist diese Einschätzung der derzeitigen Situation richtig?

Um die Beantwortung der Frage vorwegzunehmen: Wir sind nicht der Meinung, daß die quantitativen Probleme in der beruflichen Ausbildung gelöst sind.

Wo liegt der Ausgangspunkt unserer Kritik? Es gibt mehrere Ansätze, die anstehende Frage zu beantworten. Sie unterscheiden sich in der Abgrenzung der Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung. Es liegt auf der Hand, daß verschiedene Abgrenzungsverfahren zu verschiedenen Ergebnissen und damit zu verschiedenen Beurteilungen der aktuellen Lage führen.

So registriert der Berufsbildungsbericht [1] aufgrund der Legaldefinition des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes (APIFG) eine Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im dualen System von rd. 660.000. Bei dem Versuch, das APIFG-Konzept in eine Richtung zu erweitern, die es zuläßt, alle Jugendlichen einzubeziehen, die den Wunsch nach betrieblicher Berufsausbildung geäußert haben, kommt man auf eine Zahl von rd. 737.000 [2]. Diese Differenzen haben in der Vergangenheit zu einem „Methodenstreit“ geführt. Aus der Sicht der Jugendlichen geht dieser Streit allerdings am Kern des Problems vorbei. Für sie steht nicht im

Vordergrund, ob sie eine betriebliche oder eine Ausbildung außerhalb des dualen Systems erhalten. Was alle Jugendlichen brauchen, ist eine qualifizierte Berufsausbildung. Es ergibt sich darum erst dann ein vollständiges Bild der Lage, wenn alle in Frage kommenden Jugendlichen und alle Ausbildungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. D. h. in der Berufsausbildung muß endlich der Schritt getan werden, der in anderen Bereichen längst gemacht worden ist. Wir brauchen eine „Berufsbildungsgesamtrechnung“, die es — ähnlich der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung für die Analyse der wirtschaftlichen Zusammenhänge — ermöglicht, Informationen aus verschiedenen statistischen Quellen zu einem Gesamtbild zusammenzusetzen. Genau wie in anderen Bereichen stößt man dabei allerdings auf Probleme: die zur Verfügung stehenden amtlichen Statistiken sind in der Regel verbesserungsbedürftig; daß der Nutzen einer Berufsbildungsgesamtrechnung aber überwiegt, soll im Folgenden gezeigt werden.

### Das quantitative Problem hat heute neue Aspekte

In den letzten Jahren hat es zwei gegenläufige Entwicklungen gegeben. Auf der einen Seite ist die Zahl der betrieblichen und schulischen Ausbildungsplätze gestiegen und hat damit den bereits erwähnten positiven Eindruck von der heutigen Ausbildungsplatzsituation hervorgerufen. Auf der anderen Seite hat sich von 1974 bis 1978 die Zahl derjenigen Jugendlichen erhöht, die nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen nicht nur ohne Ausbildung geblieben sind, sondern noch nicht einmal einen Arbeitsplatz gefunden haben. Dadurch sind Probleme aufgeworfen worden, die in den kommenden Jahren gelöst werden müssen. Das Problembewußtsein ist allerdings bisher im Wirrwarr der Statistiken untergegangen. Um Ordnung in die statistischen Zahlenreihen zu bringen, genügt es, einige der im Berufsbildungsbericht 1980 veröffentlichten Daten sinnvoll zusammenzustellen. Übersicht 1 zeigt, nach welchem Prinzip die Zusammenstellung erfolgte.

Übersicht 1: Jugendliche ohne Berufsausbildung

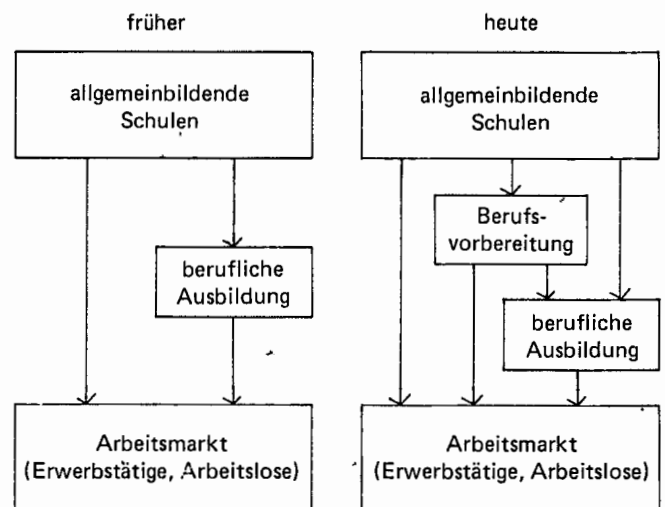
Kurzbezeichnung: Jungarbeiter	Kurzbezeichnung: Jugendlicher ohne Ausbildung u. Arbeitsplatz		
<b>Schüler an Teilzeitberufsschulen:</b> Jungarbeiter Jungangestellte mithelfende Familienangehörige	<b>Schüler an Teilzeitberufsschulen:</b> Berufs- und Arbeitslose	Teilnehmer an Grund- oder Förderlehrgängen der Bundesanstalt für Arbeit	Schüler des berufsvorbereitenden Jahres (BVJ)

In früheren Jahren war es ausreichend, das „Jungarbeiterproblem“ anhand der Zahl der Schüler ohne Ausbildungsvertrag an Teilzeitschulen zu messen. Seitdem die berufsvorbereitenden Maßnahmen ein immer stärkeres Gewicht bekommen, ist die Beschränkung auf diese eine Statistik nicht mehr ausreichend [3].

Wenn wir uns unter Berücksichtigung des in der Skizze dargestellten Übergangsverhaltens in die statistische Kleinarbeit stürzen, können wir mit einer guten Nachricht beginnen:

- a) Die Zahl der Jungarbeiter ist von 1974 bis 1978 zurückgegangen. Aber nicht nur die absolute Zahl hat abgenommen, sondern der Anteil der Jungarbeiter an der entsprechenden Altersgruppe ist ebenfalls um rd. 40 % gesunken. 1974 waren noch 7 % der 15- bis unter 18jährigen Jungarbeiter; 1978 betrug ihr Anteil nur noch 4,2 %.
- b) Dieses positive Bild wird bestätigt, wenn man die Anteile der Teilzeitberufsschüler ohne Ausbildung an der jeweiligen Jahrgangsguppe berechnet (Nichtausbildungsquote – alt). Es gelang, den Anteil von 1974 bis 1978 um rd. 3 Prozentpunkte auf 6,2 % zu senken. Eine solche Betrachtungsweise orientiert sich jedoch an der früheren Struktur des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. Berücksichtigt man die

Übersicht 2: Skizze der Hauptrichtungen des Übergangs vom Schul- in das Beschäftigungssystem



heute wichtigen Gruppen der BVJ-Schüler und der Absolventen der Förderlehrgänge (Nichtausbildungsquote – neu), kommt man zu weniger optimistischen Ergebnissen. Es ist zwar nach wie vor ein bildungspolitisch gewünschter Rückgang der Nichtausbildungsquote zu verzeichnen. Allerdings sinkt die Quote nur geringfügig auf 7,9 %.

- c) Diesem Rückgang steht nun aber ein Anstieg derjenigen Jugendlichen gegenüber, die – wie die Jungarbeiter – keine berufliche Erstausbildung erhalten, aber darüber hinaus noch ohne Arbeitsplatz sind. Die Gruppe dieser Jugendlichen ist im fraglichen Zeitraum um 70% gewachsen. Der größte Teil dieser Zunahme entfiel auf das sog. Berufsvorbereitungsjahr, dessen Schülerzahl um das Zehnfache gestiegen ist. Ein Teil dieser Jugendlichen findet allerdings später einen Ausbildungsplatz [4]. Der Anteil der Jugendlichen ohne Ausbildung und Arbeitsplatz an der entsprechenden Altersgruppe ist ebenfalls um rd. 53% gewachsen.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die beschriebenen Zusammenhänge:

Tabelle 1: Jugendliche ohne Ausbildung in den beruflichen Schulen bzw. Lehrgängen

Jahr	Grundzahlen							Maßzahlen		
	Jungarbeiter	Berufs- und Arbeitslose an Teilzeitberufsschulen	BVJ und Lehrgänge der BA *)	Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag an Teilzeitberufsschulen	Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag insgesamt	Jugendliche ohne Ausbildung und ohne Arbeitsplatz	Jugendliche im Alter von 15 bis unter 18 in Tausend	Nichtausbildungsquote alt in %	Nichtausbildungsquote neu in %	Strukturquote
	(1)	(2)	(3)	(4) = (1) + (2)	(5) = (4) + (3)	(6) = (2) + (3)	(7)	(8) = (4)/(7)	(9) = (5)/(7)	(10) = (1)/(6)
1974	192.600	54.200	12.100	246.800	258.900	66.300	2.744	9,0	9,4	2,9
1975	168.000	72.100	21.600	240.700	262.300	93.700	2.817	8,5	9,3	1,8
1976	163.800	68.800	37.600	232.600	270.200	106.400	2.915	8,0	9,3	1,5
1977	144.300	63.400	46.900	207.700	254.600	110.300	2.983	7,0	8,5	1,3
1978	128.900	60.500	51.100	189.400	240.500	112.400	3.043	6,2	7,9	1,2

Quelle: Berufsbildungsbericht 1980, ANBA 3/80, eigene Berechnungen

\*) Abweichungen zu den von der Bundesanstalt veröffentlichten Zahlen ergeben sich, weil bei der Summierung Doppelzählungen vermieden werden müssen.

Was ist der Hintergrund dieser Entwicklungen? Die rückläufige Zahl der Jungarbeiter ist nicht eindeutig zu erklären. Ob die Bereitschaft der Arbeitgeber abgenommen hat, ungelernte Jugendliche zu beschäftigen oder nicht, kann hier nicht entschieden werden. Daß die Zahl der „freiwilligen“ Jungarbeiter zum heutigen Zeitpunkt verschwindend gering ist, belegt ein Befragungsergebnis, das von den Kultusministerien der Länder 1979 ermittelt worden ist:

Unmittelbar nach Verlassen der allgemeinbildenden Schulen wollen weniger als 2% der Schulabgänger direkt eine Arbeit aufnehmen; von den Teilnehmern des Berufsvorbereitungsjahres erklärt hingegen rd. ein Drittel, daß sie einen Arbeitsplatz suchen, obwohl auch diese Jugendlichen keine berufliche Ausbildung durchlaufen haben. Wo auch immer die Gründe für den Rückgang der Jungarbeiterzahl zu suchen sind [5] – diese Entwicklung ist durch das Ansteigen der Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildung und ohne Arbeitsplatz nahezu ausgeglichen worden. Die beschriebene Scherenbewegung führte im Endergebnis lediglich zu einer geringfügigen Abnahme der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag. Von 1974 bis 1978 verringerte sich diese Zahl (Spalte 5 der Tabelle 1) nur um rd. 18.000 Jugendliche. Demnach hat sich die Lage dieser Gruppe von Jugendlichen kaum gebessert. Solche Tatsachen untermauern die eingangs getroffene Feststellung, daß das quantitative Problem in der Berufsausbildung nicht gelöst ist. Die Aufgabenstellung für die Berufsbildungspolitik hat sich allerdings verschoben. Früher lag ihr Schwergewicht darin, die verhältnismäßig große Zahl der Jungarbeiter von der Notwendigkeit einer beruflichen Ausbildung zu überzeugen. Das läßt sich in Zahlen auf einfache Weise demonstrieren: Während früher auf einen Jugendlichen ohne Ausbildung und ohne Arbeitsplatz nahezu drei Jungarbeiter kamen, ist das Verhältnis 1978 fast ausgeglichen. Heute ist durch berufsvorbereitende Maßnahmen des Staates ein Puffer geschaffen worden, der sich zwischen die allgemeinbildenden Schulen auf der einen Seite und die Berufsausbildung bzw. den Arbeitsmarkt auf der anderen Seite geschoben hat. Dieser Puffer sollte die Voraussetzungen verbessern, einen Ausbildungsplatz zu finden und die Motivation zu stärken. Das ist aber offensichtlich bisher kaum gelungen, wie

das bereits erwähnte Ergebnis der Umfrage der Kultusministerien zeigt. Oder „will“ nur deshalb rd. ein Drittel der BVJ-Absolventen einen Arbeitsplatz, weil sie gelernt haben, daß es für sie keinen Ausbildungsplatz gibt? Anhaltspunkte für diese Vermutung liefert eine Befragung, die 1979 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt worden ist [6]. Weiterer Aufschluß über diese Frage ist von einer Analyse des BIBB zu erwarten, die zur Zeit erarbeitet wird.

Wenn auch nicht verkannt werden darf, daß sich hinter den genannten Daten über die Jugendlichen ohne Ausbildung und ohne Arbeitsplatz sehr unterschiedliche Gruppen verbergen, kann man doch davon ausgehen, daß bei einem genügend großen und „attraktiven“ Angebot an Ausbildungsplätzen ein größerer Teil der Jugendlichen ausgebildet werden könnte als noch vor einigen Jahren. Diese Aussage beruht auf der wohl einleuchtenden Überlegung, daß es leichter sein müßte, Jugendliche, die weder einen Ausbildungs- noch einen Arbeitsplatz haben, vom Sinn einer beruflichen Qualifizierung zu überzeugen, als dies bei Jungarbeitern möglich ist. Eine berufliche Qualifizierung ist derzeit notwendiger denn je, weil die nicht ausgebildeten Jugendlichen in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt mit einer ständig steigenden Zahl von Ausgebildeten konkurrieren müssen. Durch die in den kommenden Jahren ansteigende Zahl von Erwerbspersonen wird dieser Konkurrenzkampf um knappe Arbeitsplätze zusätzlich verschärft: Die Jugendlichen, die bei der Berufsausbildung zu kurz gekommen sind, werden in Zukunft kaum noch einen Arbeitsplatz finden können, sondern auch hier im Abseits stehen.

#### Regionale Ungleichgewichte bestehen nach wie vor

Diese Feststellungen erlauben noch keine endgültige Beurteilung der Ausbildungsplatzsituation insgesamt. In die bisherige Betrachtung haben wir wichtige Teile des Berufsausbildungssystems nicht einbezogen. Es zeigte sich aber, daß bereits in diesem Teilbereich nur eine einzige statistische Quelle zur Lagebeurteilung nicht ausreicht. Will man die Situation aller Jugendlichen untersuchen, so gibt es für die geforderte Berufsbildungsgesamtrechnung keine Alternative.

Tabelle 2: Berufsbildungsgesamtrechnung 1979 \*)

Wieviel Jugendliche müssen versorgt werden?		Wie sind diese Jugendlichen versorgt worden?	
<b>Schulabgänger</b>		<b>Berufliche Ausbildung</b>	
allgemeinbildendes Schulsystem	1.015.600	Studienanfänger	142.200
berufliches Schulsystem	199.800	Beamtenanwärter (1. J.)	34.100
		Gesundheitsschüler (1. J.)	42.000
<b>Absolventen der Förderlehrgänge der Bundesanstalt für Arbeit</b>		neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (duales System)	640.300
	21.900	Berufsfachschulen (1. J. qualif.)	20.600 = 879.200
<b>Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag in Teilzeitberufsschulen</b>			
	183.800	<b>Teilqualifizierende Ausbildung</b>	
		BGJ	57.200
		Berufsfachschulen (1. J. teilqualif.)	178.500 = 235.700
		<b>Berufsvorbereitung</b>	
		BVJ und Teilnehmer an Förderungslehrgängen der BA	66.200
		<b>Rückkehrer . . .</b>	
		. . . in das allgemeinb. Schulsystem (meist Fachoberschüler)	43.400
		<b>Ohne Versorgung</b>	196.600
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.421.100</b>	<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.421.100</b>

\*) Erläuterungen im Anhang



Eine solche Bilanz ist für einzelne Regionen – aber auch für das Bundesgebiet – bereits einige Male aufgestellt worden [7]. Eine konsequente Weiterverfolgung dieser Ansätze hat zu der in Tabelle 2 dokumentierten „Berufsbildungsgesamtrechnung 1979“ geführt, die von den Schulabgängern ausgehend die wesentlichen Berufsausbildungsgänge und berufsvorbereitenden Maßnahmen berücksichtigt.

Dabei ist zu beachten, daß die in Tab. 2 aufgeführten Jugendlichen, die 1979 zu versorgen waren, sich aus mehreren Schulabgängerjahrgängen der allgemeinbildenden Schulen zusammensetzen. So stammen z. B. die Absolventen der berufsbildenden Schulen 1979 aus den Entlassschuljahrgängen der Jahre 1976 bis 1978 der allgemeinbildenden Schulen.

Bei der Aufstellung der Gesamtrechnung sind wir von einer wichtigen Erfahrung ausgegangen: Mit globalen Maßzahlen wie „Bundesdurchschnitt“ läßt sich nur eine Schicht des Problems beschreiben. Z. B. sind freie Ausbildungsplätze in Flensburg für die Jugendlichen in Passau keine Hilfe. Für die Analyse der konkreten Lage „vor Ort“ benötigt man im zweiten Schritt eine regionale Untersuchung. Die Aufstellung enthält darum nur Daten, die auch den 142 Arbeitsamtsbezirken zurechenbar sind. Die so entstandenen Vorteile wiegen die unter diesen Bedingungen notwendigen Kompromisse gegenüber der Forderung nach Vollständigkeit auf [8].

Wie sieht das Ergebnis auf Bundesebene aus? Wo verbleiben die Jugendlichen, die entsprechend dem bildungspolitischen Anspruch mit Ausbildungsplätzen versorgt werden müssen?

Drei zentrale Aussagen charakterisieren die Situation:

- Fast zwei Drittel (64,9 %) dieser Jugendlichen kann man als „vollversorgt“ bezeichnen. Dazu zählen wir Studienanfänger, Beamtenanwärter, Gesundheitsschüler, einen Teil der Berufsfachschüler, Rückkehrer in das allgemeinbildende Schulsystem und die Auszubildenden im dualen System.
- Ein Fünftel (21,3 %) wird in schulischen Einrichtungen oder Lehrgängen „teilversorgt“. Sie erhalten entweder durch die Vermittlung von beruflicher Grundbildung eine bessere Ausgangsposition auf dem Ausbildungsstellenmarkt oder werden in Berufsvorbereitungsmaßnahmen untergebracht, sofern sie weder Ausbildung noch Arbeitsplatz gefunden haben.
- 13,8 % der Betroffenen werden nicht versorgt. Das sind fast 200.000 Jugendliche. Bezieht man diese Zahl auf die Jugendlichen von 15 bis unter 18 Jahren, dann ergäbe sich eine Quote der Nichtversorgten von 6,7 %; hinzuzurechnen wären allerdings diejenigen, die nach dem Besuch von Lehrgängen der Bundesanstalt für Arbeit oder dem Berufsvorbereitungsjahr keine weitere Berufsausbildung erhalten. Dies wäre aufgrund vorliegender Erfahrungen mindestens die Hälfte der BVJ- und Lehrgangsteilnehmer. Die Quote stiege also nicht unerheblich an.

An dieser Stelle ist es angebracht, auf die Ausgangsfrage zurückzukommen: Das Ergebnis kann nicht als ausreichende Versorgung interpretiert werden.

Wie bereits gesagt, sind globale Maßzahlen nur begrenzt aussagefähig. Sie vermitteln einen ersten Eindruck, der dann durch regionale Untersuchungsergebnisse ergänzt werden muß. Es existieren starke Versorgungsunterschiede zwischen den Arbeitsamtsbezirken. Es gibt zwar 27 Bezirke, in denen 70% und mehr der Jugendlichen „vollversorgt“ sind; dem stehen aber 20 Arbeitsbezirke gegenüber, die noch nicht einmal einen Anteil von 55% erreichen. Noch größere Ungleichgewichte weist die regionale Verteilung der Unversorgten auf. In 44 Bezirken liegt der Anteil der Unversorgten unter 10%, in 19 Regionen allerdings über 30%. Faßt man die Arbeitsamtsbezirke nach ihrem siedlungsstrukturellen Charakter zusammen, zeigt sich ein eindeutiges Muster.

Tabelle 3 bestätigt, was beim ersten Blick auf die Übersichtskarte bereits zu vermuten war: Die ländlichen Bezirke sind durchweg im Vergleich zu den großstädtischen Regionen benachteiligt. Weiterhin läßt sich nachweisen, daß es nicht gelungen ist, mit staatlichen Maßnahmen (BGJ, BVJ, etc.) die regionalen Nachteile für den überwiegenden Teil der ländlichen Regionen auszugleichen. Hier gibt es auch bei den „Teilversorgten“ einen Rückstand gegenüber den großstädtischen Bezirken.

Tabelle 3: Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen in den Arbeitsamtsbezirken (Gruppenbildung nach der Siedlungsstruktur)

Bezirksgruppen (Siedlungsstruktur)	Aufteilung der zu versorgenden Jugendlichen		
	Anteil der „vollversorgten“ <sup>1)</sup> Jugendlichen in %	Anteil der „teilversorgten“ <sup>1)</sup> Jugendlichen in %	Anteil der nicht versorgten Jugendlichen in %
Arbeitsamtsbezirke mit Großstädten <sup>2)</sup> (und mit hoher <sup>4)</sup> Bevölkerungsdichte	70,6	22,8	6,6
Arbeitsamtsbezirke mit Großstädten und mit niedriger <sup>5)</sup> Bevölkerungsdichte	67,8	20,9	11,3
Arbeitsamtsbezirke mit Mittelstädten <sup>3)</sup>	61,0	21,9	17,1
Arbeitsamtsbezirke ohne Groß- und Mittelstädte	58,5	19,2	22,3

1) Begriffe „Vollversorgung“ und „Teilversorgung“ entsprechend der oben aufgestellten Definition

2) Städte über 100.000 Einwohner

3) Städte über 50.000 Einwohner

4) über 1000 Einwohner pro km<sup>2</sup>

5) unter 1000 Einwohner pro km<sup>2</sup>

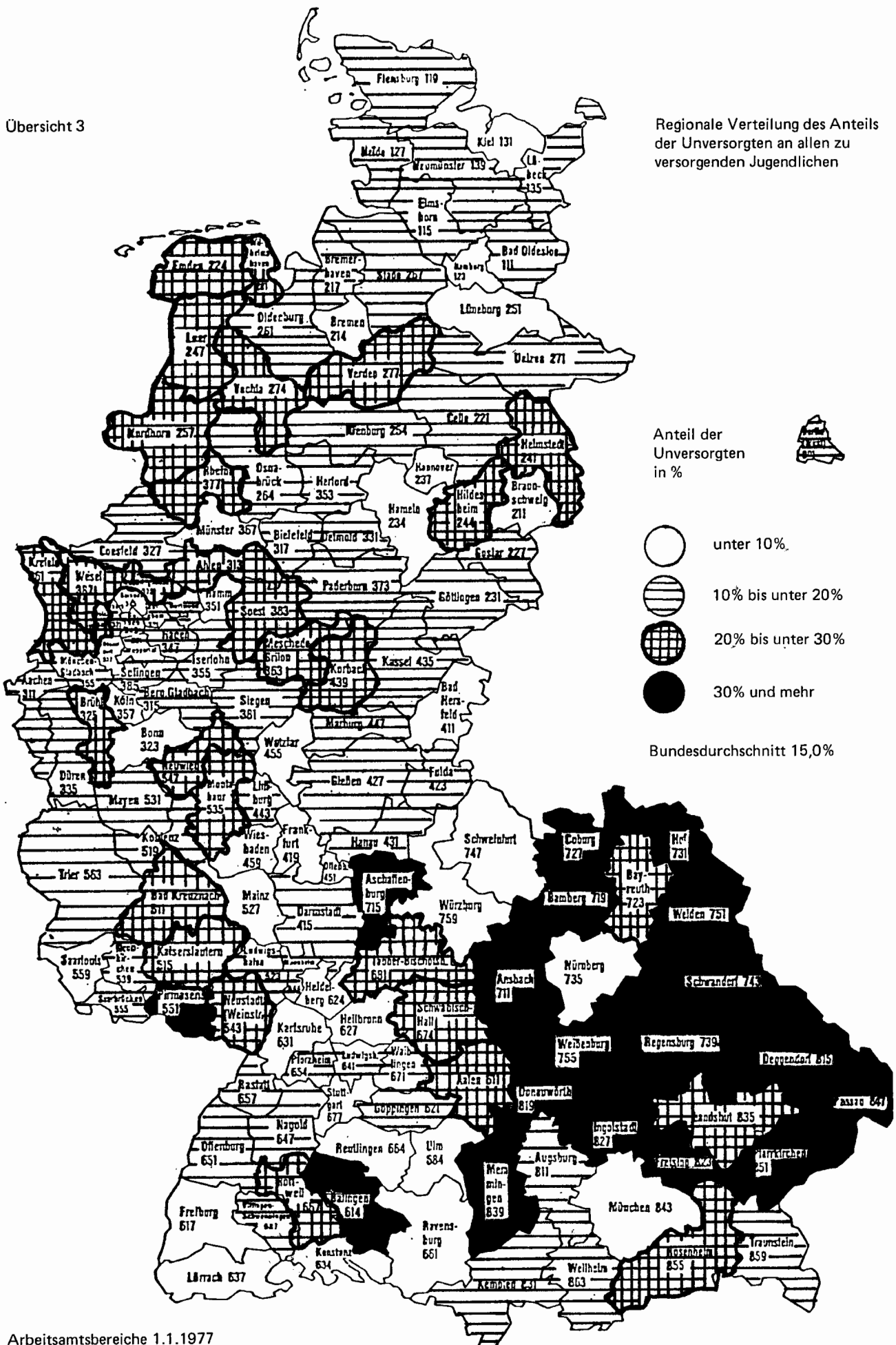
#### Schlußbemerkung

Als Fazit der Untersuchung kann man zusammenfassen:

- Trotz der Fortschritte in den letzten Jahren ist das quantitative Problem in der Berufsausbildung noch nicht gelöst.
- Die gestiegenen Zahlen der Jugendlichen ohne Arbeits- und ohne Ausbildungsplatz stellen die Berufsbildungspolitik vor neue Aufgaben.
- Die nach wie vor bestehenden starken regionalen Defizite erfordern gezielte Maßnahmen.
- Eine wichtige Voraussetzung zur Lösung der genannten Probleme ist eine verbesserte Erfassung der betroffenen Jugendlichen. Dazu eignet sich die „Berufsbildungsgesamtrechnung“, deren statistische Grundlage unter Einbeziehung aller Beteiligten erweitert und aktualisiert werden muß.

Übersicht 3

Regionale Verteilung des Anteils der Unversorgten an allen zu versorgenden Jugendlichen



**Anhang**

Die Berufsbildungsgesamtrechnung verwendet nahezu ausschließlich Zahlenangaben, die im Berufsbildungsbericht veröffentlicht werden.

- Schulabgänger 1979 aus dem allgemeinbildenden Schulsystem einschließlich Fachoberschüler; Schulabgänger 1979 aus den berufsbildenden Schulen ohne die Absolventen der Berufsfachschulen, die laut KMK-Umfrage von sich selbst behaupten, sie brauchten keine weitere Ausbildung.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

- Teilnehmer von F- und G-Lehrgängen der Bundesanstalt für Arbeit, die in der Zeit vom 1.10.78 bis 30.9.79 abgeschlossen wurden.
- Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag im Schuljahr 1978/79 an Teilzeitberufsschulen: Jungarbeiter, Jungangestellte, mit-helfende Familienangehörige, Berufs- und Arbeitslose, die ihre Berufsschulpflicht in Teilzeitberufsschulen ableisten (abzüglich Doppelzählungen, soweit von der amtlichen Statistik aus-gewiesen)

Quelle: Statistisches Bundesamt

- Studienanfänger 1979: alle Hochschulberechtigten (allgemeine und fachgebundene Hochschulreife), die auf Anfrage des Statistischen Bundesamtes erklärten, daß sie studierwillig sind, zuzüglich die Hälfte der Unentschlossenen. Aufgrund der Auswirkungen der Kurzschuljahre in verschiedenen Bundesländern liegt die Zahl der Hochschulberechtigten niedriger als 1978 oder 1980.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

- Beamtenanwärter 1979 (im 1. Ausbildungsjahr): Grundlage der Schätzung bildeten die Gesamtzahlen der Anwärter für den einfachen, den mittleren und den gehobenen Dienst 1977. Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6
- Gesundheitsschüler 1979 (im 1. Ausbildungsjahr): Quelle: Sonderauswertung der Statistischen Landesämter (Bayern und Niedersachsen geschätzt)
- neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1979: Erhebung zum 30.9.79 des BIBB
- BGJ 1979, BVJ 1979, 1. Schuljahr, BFS 1979: Umfrage der KMK. Aufteilung der Berufsfachschüler in qualifizierende

und teilqualifizierende Ausbildungsgänge aufgrund der subjektiven Einschätzung der Schüler (KMK-Umfrage).

- Rückkehrer in das allgemeinbildende Schulsystem 1979: Schulabgänger mit mittlerem Bildungsabschluß, die laut KMK-Umfrage im allgemeinbildenden Schulsystem verbleiben wollen (14,57%).

**Anmerkungen**

- [1] Berufsbildungsbericht 1980 der Bundesregierung, S. 21
- [2] Brandes, H.; Kau, W.; Rosemann, E., unter Mitarbeit von A. Menk, Angebot und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen in den Arbeitsamtsbezirken – Möglichkeiten für eine Erweiterung des APIFG-Konzeptes, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1981.
- [3] Siehe hierzu auch: Bericht der wissenschaftlichen Kommission, Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag, Arbeit und Beruf, Bd. 24, Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NW, Düsseldorf 1979, S. 107f.
- [4] Siehe hierzu: Alex, L.: Beruflicher Bildungsweg eines Schuljahrgangs, BWP 6/1980.
- [5] So besteht seit 1978 in NRW für alle Jugendlichen, die nach Verlassen der allgemeinbildenden Schulen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Pflicht, das BVJ zu besuchen – sofern sie noch berufsschulpflichtig sind.
- [6] Westhoff, G., unter Mitarbeit von Hans Mahnke: Ausbildungs- und Berufswege von Absolventen beruflicher Vollzeitschulen; Berlin 1980.
- [7] Doose, C.-H.: Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen unterhalb der Fachhochschulebene im Jahre 1976 am Beispiel Hamburgs. In BWP 5, Oktober 1977; Brandes, Harald, Rosemann, Eckart, unter Mitarbeit von Menk, Angela: Berufliche Ausbildung im interregionalen Vergleich 1978, nicht veröffentlichtes Manuskript, Bonn 1979. Brandes, H., Kau, Winand, Rosemann, E., unter Mitarbeit von Menk, A.: Angebot und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen in den Arbeitsamtsbezirken, Bonn 1981.
- [8] Folgende Daten konnten nicht berücksichtigt werden, weil sie bisher nicht regional verfügbar sind:
  - a) auf der Nachfrageseite die ausländischen Jugendlichen, die keine Schule besuchen (ca. 78.000) und die nicht mehr berufsschulpflichtigen Jugendlichen („Altnachfrage“),
  - b) auf der Angebotsseite die Offiziersanwärter, Berufsakademien, Erzieher-schulen und Abiturientenausbildungsgänge der Wirtschaft. Außerdem mußte in einigen Fällen von einer zeitlichen Konstanz der verwendeten Zahlen ausgegangen werden.

## MODELLVERSÜCHE

### Modellversuch „Industriemeister“ – Ein Beitrag zur Verbesserung der Weiterbildung zum Industriemeister

Das Berufsbild des Industriemeisters hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Neben handwerklich-technischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bestimmen zunehmend Führungs- und Organisationsaufgaben das Tätigkeitsfeld der Industriemeister. Weiterbildungsmaßnahmen zum Industriemeister müssen dieser Entwicklung Rechnung tragen, Lehrgänge und Kursangebote sind so zu gestalten, daß sie auf zukünftige betriebliche Aufgaben angemessen vorbereiten.

Für die Abschlußprüfung zum „Geprüften Industriemeister“ wurden bisher Rechtsverordnungen für die Fachrichtungen „Metall“, „Chemie“, „Druck“ und „Glas“ erlassen. Die Arbeiten an den Prüfungsordnungsentwürfen der Fachrichtungen „Elektrotechnik“ sowie „Kraftverkehr“ wurden im Institut abgeschlossen.

An den Fachrichtungen „Papier“, „Kunststoff“ und „Textil“ wird derzeit gearbeitet.

Allen Verordnungen liegt ein Strukturkonzept zugrunde, in dem fachrichtungsübergreifende, berufs- und arbeitspädagogische sowie fachrichtungsspezifische Inhalte unterschieden werden. Die Inhalte der beiden erstgenannten Teile gelten für alle Fachrichtungen, gleichermaßen. Der fachrichtungsübergreifende Bereich setzt sich aus den drei Prüfungskomplexen

- Grundlagen für kostenbewußtes Handeln („K“)
  - Grundlagen für rechtsbewußtes Handeln („R“)
  - Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb („Z“)
- zusammen\*).

Als flankierende Maßnahmen wurden bisher im Bundesinstitut

1. Stoffkataloge mit Präambeln und Stundenangaben für den fachrichtungsübergreifenden Lehrgangsteil

\*) Im weiteren werden die Prüfungskomplexe als „K“, „R“ und „Z“ bezeichnet.

2. Stoffkataloge mit Präambeln und Stundenangaben für den fachrichtungsspezifischen Lehrgangsteil der Fachrichtung „Metall“
3. Fallbeispiele für die Prüfungskomplexe „K“, „R“, „Z“
4. Lehrgangsmaterialien für den Prüfungskomplex „Z“ entwickelt.

Bislang standen für den Prüfungskomplex „Z“ weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht ausreichende Lehrgangsunterlagen zur Verfügung. Deshalb vergab das Bundesinstitut einen Forschungsauftrag, in dem für den gesamten Bereich „Z“ Materialien erarbeitet wurden. Diese Unterlagen werden seit dem 01.07.1980 im Modellversuch „Industriemeister“ geprüft, bewertet und überarbeitet.

Für den Modellversuch wurden eine Anleitung zum Gebrauch der Materialien, 31 Lehr-/Lerneinheiten sowie ein Fallbeispiel entwickelt. Die Lehr-/Lerneinheiten unterteilen sich in Teilnehmer- und Dozentenmaterialien; sie sind nach einer einheitlichen didaktischen Struktur aufgebaut: Lernziele, Informationsblock und Fragen zur Selbstkontrolle. Die Lernziele charakterisieren die Intentionen, die mit der Lehr-/Lerneinheit auf der Kenntnisebene vermittelt werden sollen und welche Fähigkeiten erworben werden können. Der Informationsblock faßt die wesentlichen Inhalte der Lehr-/Lerneinheit zusammen, Merksätze heben die Kernaussagen hervor. Die Fragen zur Selbstkontrolle dienen den Teilnehmern als Kontrollmittel, mittels dessen sie überprüfen können, ob sie die Informationen verstanden und behalten haben. Das Fallbeispiel faßt wesentliche Problemdarstellungen mehrerer Lehr-/Lerneinheiten zusammen. Zur Bearbeitung des Fallbeispiels werden die Informationsblöcke der entsprechenden Lehr-/Lerneinheiten herangezogen. Auch das Fallbeispiel enthält Lernziele und einen Informationsblock.

Der Prüfungskomplex „Z“ wird durch die Lehr-/Lerneinheiten zu folgenden Themenschwerpunkten abgehandelt:

#### Anlage des Modellversuches

Der Modellversuch wird bei verschiedenen Trägern der Weiterbildung zum Industriemeister durchgeführt. In zwei Durchlaufphasen von jeweils einem Jahr werden zwei Träger beteiligt. Der Versuchszeitraum erstreckt sich vom 01.01.1980 bis zum 31.03.1983. Die Vorbereitungsphase begann am 01.01.1980 und endete am 30.06.1980, die 1. Durchführungsphase begann am 01.07.1980 und wird am 30.06.1981 enden, die 2. Durchführungsphase wird am 01.07.1981, die Auswertungsphase am 01.07.1982 beginnen und am 30.06.1982 bzw. 31.03.1983 beendet werden. Die Träger sind das Bildungszentrum der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Oberrhein in Karlsruhe und die Industriemeisterschule des Berufsfortbildungswerkes des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Wetzlar.

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuches wird durch das BIBB wahrgenommen, sie wird bei ihrer Arbeit durch zwei in ihrem Auftrag arbeitende wissenschaftliche Assistenzen vor Ort unterstützt.

#### Zielsetzung

Mit Hilfe des Modellversuches sollen die einzelnen Lehr-/Lerneinheiten verbessert und darüber hinaus Orientierungshilfen für weitere didaktische Gestaltungsmöglichkeiten von Materialien geliefert werden.

- Sind die Materialien in verschiedenen Fachrichtungen der Weiterbildung zum Industriemeister einzusetzen? (Struktureller Aspekt)
- Sind die Lehrgangsmaterialien an der Praxis der Industriemeister orientiert, greifen sie Problemfelder der Tätigkeiten der Industriemeister funktionsgerecht auf und bieten sie ausreichende Entscheidungshilfen? (Inhaltlicher Aspekt)
- Unterstützen die Lehr-/Lerneinheiten durch ihre didaktische Struktur Dozenten bei der Vermittlung der Lehrinhalte und

helfen sie den Kursteilnehmern durch die Fragen zur Selbstkontrolle bei der Überprüfung des Lernerfolges? (Methodischer Aspekt)

- Sind die Lehrgangsunterlagen gleichermaßen für den Einsatz in Tages-/Vollzeitlehrgängen und in berufsbegleitenden Abend-/Teilzeitlehrgängen geeignet? (Lehrgangsformbezogener Aspekt)
- Sind die Materialien für die Arbeit des Dozenten hilfreich? (Dozentenbezogener Aspekt)
- Sind die Lehr-/Lerneinheiten für die Kursteilnehmer sowohl sprachlich als auch inhaltlich verständlich? (Teilnehmerbezogener Aspekt)
- Sind die Unterlagen geeignet, die Kursteilnehmer angemessen auf die Abschlußprüfung vorzubereiten und ermöglichen sie den Mitgliedern von Prüfungsausschüssen der Prüfungsordnung entsprechend angemessene Prüfungsfragen abzuleiten? (Prüfungsbezogener Aspekt)
- Sind die Lehrgangsmaterialien unter Berücksichtigung organisatorischer, räumlicher und zeitlicher Bedingungen der Lehrgangsträger in den Unterricht zu integrieren? (Organisatorischer Aspekt)

Hinsichtlich der didaktischen Gestaltung von Lehrgangsmaterialien der Prüfungskomplexe „K“ und „R“ sollen Kriterien erarbeitet werden, mit deren Hilfe Dozenten für diese Prüfungskomplexe Unterlagen in kürzerer Zeit erarbeiten können. Aus diesen Kriterien können ferner Orientierungshilfen für die didaktische Gestaltung anderer Bereiche der Weiterbildung gewonnen werden. Die Überprüfung und Bewertung der Lehrgangsmaterialien erfordert die Anwesenheit bei den Modellversuchsträgern und die Teilnahme am Unterrichtsgeschehen. Diese Aufgaben können durch das BIBB nicht wahrgenommen werden. Infolgedessen wurden Tätigkeiten an zwei wissenschaftliche Assistenzen vor Ort übertragen.

Den Lehrgangsleitern und Dozenten der Durchführungsträger obliegt es, durch permanente Information, Kommunikation, Koordination und Kooperation mit den anderen am Modellversuch Beteiligten, die Durchführung der Überarbeitung und Revision der Materialien sicherzustellen, unter Berücksichtigung der Bedingungen des Trägers Vorschläge für Veränderungen des Evaluationskonzeptes und der Instrumente einzubringen und die Unterlagen des Prüfungskomplexes „Z“ durch laufende Vorschläge zur Überarbeitung zu präzisieren.

#### Stand der Arbeiten im Modellversuch

Die Arbeiten im Modellversuch laufen planmäßig, es ist daher damit zu rechnen, daß Ende 1981 erste Ergebnisse veröffentlicht werden können. Die Empfehlung von Lehr-/Lerneinheiten für den Prüfungskomplex „Z“ ist nach dem Abschluß der Auswertungsphase im Jahre 1983 zu erwarten.

*Klaus-Dieter Weyrich, BIBB, Berlin*

### Modellversuch zur Ausbildung von Facharbeitern in der Kautschuk-Industrie

Am 1. September 1980 begann die Ausbildung von Kautschuk-Formgebern bei der CONTINENTAL GUMMI-WERKE AG in Hannover.

Ziel des Modellversuchs ist es, in zwei Ausbildungsdurchgängen im Zeitraum Herbst 1980 bis Herbst 1984 jeweils bis zu dreißig Jugendliche zu Facharbeitern für die Kautschukindustrie auszubilden. Die Rechtsgrundlage für diesen Ausbildungsgang stellt die Ausbildungsordnung „Kunststoff-Formgeber“ aus dem Jahre 1976 dar. Die für die Belange der Kautschukindustrie relevanten Ausbildungsinhalte werden zusätzlich vermittelt. Im Rahmen dieses Modellversuchs soll die materielle Basis für die Modifizierung



zung der Ausbildungsordnung für Kunststoff-Formgeber geschaffen werden, um diese über eine besondere Spezialisierungsrichtung im dritten Ausbildungsjahr für eine Facharbeiterausbildung in der Kautschukindustrie anwendbar zu machen.

**Durchführungsträger des Modellversuchs** ist die CONTINENTAL GUMMI-WERKE AG in Hannover. Die erforderlichen Mittel zur Durchführung der Maßnahme werden sowohl vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, vertreten durch das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, als auch vom Trägerbetrieb bereitgestellt. Lern- und Ausbildungsorte sind eine betriebliche Ausbildungsstätte, die eigens für diesen Berufsbildungsgang geschaffen wurde, phasenweise „vor Ort“-Stationen des Betriebes sowie die Gewerbliche Berufsschule V der Stadt Hannover.

Die wissenschaftliche Begleitung liegt bei einem Ausbildungsleiter des Trägerbetriebes, einem Oberstudienrat der zuständigen Gewerblichen Berufsschule sowie beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. Darüber hinaus soll ein Fachbeirat aus Vertretern der in diesem Bereich an der Berufsbildung beteiligten Institutionen die angestrebte Übertragbarkeit der Modellversuchsergebnisse auf die gesamte Branche sicherstellen.

#### Zur Entstehung des Modellversuchs

Im Rahmen der Erarbeitung einer Ausbildungsordnung für Vulkaniseure (Handwerk) war deutlich geworden, daß auch in der Kautschukindustrie Bedarf an einer qualifizierenden Berufsausbildung existiert. Derzeit kann auf keinen Ausbildungsberuf zurückgegriffen werden, der die Belange dieser Branche in angemessener Weise berücksichtigt.

Bedingt durch die noch bis vor wenigen Jahren manufakturähnliche Fertigungsweise in der Kautschukindustrie konnte der größte Teil der Mitarbeiter über Anlernmaßnahmen qualifiziert werden. In den letzten Jahren sind die Fertigungen dieser Branche mit einem erheblichen Finanzaufwand zu hochtechnisierten Produktionsanlagen weiterentwickelt worden. Damit sind auch die Qualifikationsanforderungen an das Personal gewachsen.

In Ermangelung eines branchenspezifischen Ausbildungsberufes sind in der Folgezeit Versuche unternommen worden, Chemiebetriebsjungwerker und Chemiefacharbeiter für die Belange der Kautschukindustrie auszubilden. Abgesehen davon, daß Chemiefacharbeiter trotz erheblichen Aufwands nur bedingt und auch nur in Großbetrieben der Branche ausgebildet werden können, sind diese auch nur in Teilbereichen einsetzbar. Die zweijährige Ausbildung von Chemiebetriebsjungwerkern ist nur möglich, weil der besonders große Interpretationsspielraum des wenig konkreten alten Berufsbildes eine in hohem Maße für betriebspezifische Belange modifizierbare Ausbildung zuläßt. Aktuelle Ergebnisse der Qualifikationsforschung liefern Anhaltspunkte dafür, daß in Zukunft mit einem steigenden Bedarf gut ausgebildeter und flexibel einsetzbarer Arbeitskräfte zu rechnen ist. Einer besonders breiten und intensiven Erstausbildung kommt daher erhöhte Bedeutung zu. Diesen steigenden Anforderungen des Beschäftigungssystems dürften Absolventen einer zweijährigen Werkerausbildung zunehmend weniger gewachsen sein. Untersuchungen haben ergeben, daß eine weitgehende Vergleichbarkeit der Arbeitsschwerpunkte des in der Kautschukindustrie benötigten Facharbeiters mit denen des Kunststoff-Formgebers gegeben ist. Die Ausbildungsordnung für diesen im Jahre 1976 neu geschaffenen Ausbildungsberuf müßte jedoch durch eine entsprechend ausgestaltete Fachrichtung ergänzt werden.

Für eine Erweiterung der Kunststoff-Formgeber-Ausbildung im Sinne einer Kautschuk-Formgeber-Ausbildung spricht auch der Sachverhalt, daß die großen Betriebe der Kautschuk-Branche zunehmend mehr in Richtung auf die Verarbeitung von Kunststoffen diversifizieren. Es würde die betriebliche und auch die schulische Ausbildung (Fachklassen) erleichtern, wenn für zwei verwandte Bereiche Facharbeiter auf der Basis einer Ausbildungsordnung ausgebildet werden könnten.

Der Ausbildungsmodellversuch soll die Sachgerechtigkeit dieses Konzeptes erproben und die Neuordnungsmaßnahme inhaltlich vorbereiten. Interessenten können einen Vorbericht zum Modellversuch anfordern bei der CONTINENTAL GUMMI-WERKE AG, z. H. Herrn K. H. Paëgert, Werk Limmer, Postfach 169, 3000 Hannover 1, oder beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung.

*Volker Paul, BIBB, Berlin*

### „Projektorientierte Lernorganisation über die gesamte Ausbildungszeit möglich und erfolgreich“

Ergebnisse aus einem Modellversuch bei der Daimler-Benz AG im Werk Gaggenau

Viele Ausbildungsbetriebe haben inzwischen Erfahrungen gesammelt, inwieweit sich durch projektorientierte Berufsausbildung die gestiegenen qualitativen Anforderungen in Verbindung mit einer erhöhten Lernmotivation der Auszubildenden vermitteln lassen.

Im Werk Gaggenau der Daimler-Benz AG wurde in einem Modellversuch von 1978 bis 1980 die Übertragbarkeit einer im Berufsgrundbildungsjahr in kooperativer Form und in der Ausbildungswerkstatt generell bereits bewährten projektorientierten Ausbildungskonzeption auf die Stufe der speziellen Fachbildung in Metallberufen erprobt. Während dieser Ausbildungsphase lernen die Auszubildenden im Rahmen nebenamtlicher Ausbildungsbetreuung vor allem

- an unterschiedlichen Arbeitsplätzen im Betrieb
- termingebundene Produktionsaufgaben
- in Zusammenarbeit mit älteren Arbeitskollegen vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten.

Die projektorientierte Lernorganisation versucht, den Lernprozeß ganzheitlich ausbildungswirksam zu gestalten. Dabei werden neben den erforderlichen fachlichen Qualifikationen auch unterschiedliche methodische Vorgehensweisen systematisch erprobt und ausgewertet, so daß möglichst viele Auszubildende aus eigener Erfahrung die für sie erfolgreichste Lernmethode kennenlernen sollen. Außerdem werden unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit praktiziert. So erfahren Auszubildende Vorzüge und Schwierigkeiten bei der Eingliederung und Durchsetzung eigener Vorstellungen in einer Gruppe.

Die projektorientierte Berufsausbildung fördert damit sowohl die fachliche als auch eine methodische und eine soziale Kompetenz der Auszubildenden.

Die projektorientierte Ausbildung für die metalltechnischen Berufe beginnt im Ausbildungsbetrieb damit, daß alle Auszubildenden einheitlich im ersten Ausbildungsjahr seit nunmehr 10 Jahren eine funktionsfähige Dampfmaschine herstellen. Im zweiten Ausbildungsjahr fertigen die Auszubildenden der Schlosserischen Berufe als Projekt einen mehrfach verstellbaren Maschinenschraubstock an, die Maschinenberufe (vorwiegend Dreher) stellen eine Drechselmaschine her und die Feinblechner bauen einen Blechkörper (Roboter), der als Briefkasten Verwendung findet. Allen Projekten ist gemeinsam, daß sie einen Ausbildungswert mit einem verwendungsorientierten Gebrauchswert einsichtig verbinden. Als besonders schwere Aufgabe hat sich die Konstruktion geeigneter Groß-Projekte erwiesen, an denen die im ersten und zweiten Ausbildungsjahr zu vermittelnden Ausbildungsinhalte möglichst vollständig und häufig genug angewendet werden können.

Für die spezielle Fachbildung im dritten Ausbildungsjahr mußten im Modellversuch — entsprechend einem Projekt — sinnvoll abgegrenzte Arbeitseinheiten im Betrieb ermittelt und als Ausbildungsabschnitte für Maschinenschlosser und Dreher aufbereitet werden. Gleichfalls wurden dazu — wie für die vorausgegangenen Projekte — konkrete Lernziele, Lernschritte und Lernerfolgs-

kontrollfragen formuliert, so daß die Auszubildenden weiterhin selbständig Lernerfolge kontrollieren und bewerten können. Nützliche Arbeiten sowie das hohe Maß an Selbständigkeit und Verantwortung dürften wesentlich zur Verbesserung der Lernmotivation der Auszubildenden beigetragen haben.

Der jetzt abgeschlossene Modellversuch bestätigt die Möglichkeit einer Übertragung des Projektansatzes mit einer Synthese aus fachlichen, methodischen und sozialen Lernprozessen auf die spezielle Fachbildung im dritten Ausbildungsjahr. Haupt- und nebenamtliche Ausbilder konnten mit ihrer neuen Rolle im Rahmen dieser projektorientierten Ausbildungsorganisation so weit vertraut gemacht werden, daß diese Konzeption nunmehr auf die spezielle Fachbildung aller Metallberufe im Werk, d.h. auch auf die Betriebsschlosser und Werkzeugmacher, übertragen werden soll. Zur Zeit werden Überlegungen angestellt, wie man die bisher gesammelten Erfahrungen durch geeignete Übertragungsveranstaltungen anderen Betrieben und Ausbildern zugute kommen lassen kann.

*Hans Peter Fischer, Daimler-Benz AG, Gaggenau  
Dietrich Weissker, BIBB, Berlin*

## Mehr Selbststeuerung im Lernprozeß durch die Auszubildenden

Modellversuch bei der Ford-Werke AG  
in Köln erprobt neue Ausbildungsmethoden

Auch im Ausbildungszentrum bei Ford in Köln versucht man, durch Einführung projektorientierter Aufgabenstellungen in der beruflichen Grund- und Fachbildung die Lernmotivation der Auszubildenden zu verbessern. Bei den 63 am Modellversuch beteiligten Werkzeugmachern wurden in der Grundausbildung bereits höhere Lernleistungen und mehr Eigeninitiative festgestellt, nachdem wesentliche Ausbildungsinhalte anhand der Herstellung von fünf funktionsfähigen Kleinprojekten vermittelt worden sind. Daneben wurden die herkömmlichen fünf Grundlehrgänge zum Drehen, Fräsen, Stoßen, Schmieden und Schweißen und zwei Kurse für technisches Zeichnen und Rechnen beibehalten.

### Selbststeuerung durch zusätzlich angebotene Übungshilfen:

Fertigkeitsübungen, die in einer Projektausbildung nach Ansicht vieler Praktiker zu-kurz kommen, werden in dieses Ausbildungsmodell als Angebot eingebracht, von dem die Auszubildenden individuell unterschiedlich Gebrauch machen können. Die Auszubildenden übernehmen mit der Entscheidung, ein zusätzliches Übungsstück im Interesse der Fertigstellung des Projektes herzustellen und/oder um eine zu erlernende Fertigkeit besser abzusichern, ein Stück Eigenverantwortung im Ausbildungsprozeß. Die Organisation der Ausbildung wird dabei zunächst erschwert, weil eine Gruppe nicht mehr geschlossen in festgelegten Zeitabständen von einem Ausbildungsabschnitt in den nächstfolgenden vorrückt. Vorrang hat, daß möglichst jeder Auszubildende – anfangs ganz ohne Zeitdruck – eine Fertigkeit qualitativ befriedigend ausführen lernt. Dazu erhält er vom Ausbilder verstärkt die für ihn individuell notwendige Hilfe, ohne daß sich für den Auszubildenden die zusätzlich in Anspruch genommenen Übungshilfen in einer negativen Bewertung auswirken. Auf diese Weise erleben viele Auszubildende, daß sie eine qualitativ befriedigende Leistung bringen können, wenn ihnen die zum Üben und zum Erfassen wesentlicher Zusammenhänge benötigte zusätzliche Lernzeit zur Verfügung gestellt wird.

### Selbststeuerung durch Selbstinformation, Selbstkontrolle und Selbsthilfe:

Individuelle Selbststeuerung im Lernprozeß wird auf mehrfache Weise bei Ford in Köln gefördert. Besonders ungewohnt ist für

die Auszubildenden, daß ihnen die für eine zu lernende Fertigkeit notwendigen Kenntnisse in der Regel nicht mehr in einer Gruppenunterweisung vom Ausbilder aufbereitet werden, sondern daß sich die Auszubildenden diese Informationen selbst beschaffen müssen. Jedes Projekt ist dazu in Lernstufen gegliedert. Zu Beginn jeder Lernstufe bearbeiten die Auszubildenden einzeln oder in Kleingruppen Leitfragen. Das sind Fragen zum Nachdenken, durch deren Beantwortung eine engere Verzahnung zwischen notwendigen Kenntnissen und den zu lernenden Fertigkeiten bzw. den herzustellenden Projekten angestrebt wird. Außerdem erfährt der Auszubildende, welche Informationshilfen ihm zu dem jeweiligen Thema zur Verfügung stehen. Der einzelne entscheidet selbst, ob er sich z. B. über Bücher, über Dia-Serien oder über firmeneigene Filme Grundinformationen beschaffen will.

Wenn der Auszubildende meint, er kenne sich im angegebenen Themenkreis hinreichend aus, überprüft er sein Wissen anhand einer Kenntnis-Checkliste. Werden dabei Lücken deutlich, so versucht er, diese durch weiteres Nachforschen zu schließen. Abschließend wird die Kenntnis-Checkliste mit dem Ausbilder durchgesprochen, um die Richtigkeit und Vollständigkeit der ermittelten Antworten zu überprüfen (eine Bewertung findet nicht statt).

Wenn das erforderliche Wissen erarbeitet ist, setzt der Auszubildende seine praktische Arbeit fort.

### Selbststeuerung durch Methodenvielfalt:

Die Selbststeuerung von Lernprozessen bleibt im wesentlichen auf die Herstellung der Projekte beschränkt. In der Berufsschule und in den Grundlehrgängen wird methodisch so wie bisher vorgegangen. Dadurch kann der Auszubildende unterschiedliche Lehr- und Lernmethoden vergleichen und aus eigener Erfahrung feststellen, ob er Informationen und Lernimpulse effektiver vom Ausbilder oder individuell über Medien oder von einem Mitazubildenden, d.h. in Gruppenlernprozessen, aufnimmt. Die Jugendlichen äußerten nach einer Einarbeitungsphase keine Umstellungsschwierigkeiten und erlebten den mehrfachen Methodenwechsel als vorteilhaft.

Sie lernen durch dieses weitgehend selbstgesteuerte Arbeiten nicht nur besser, sondern sie können sich dabei freier bewegen. Schnellere brauchen nicht zu warten und werden nicht nur beschäftigt, bis Langsamere fertig geworden sind.

Auch für die neun am Versuch beteiligten Ausbilder hat der Methodenwechsel und die verstärkte Möglichkeit einer individuellen Förderung ein neues berufliches Selbstverständnis gebracht. Jede Umstellung wird zunächst als schwierige Aufgabe empfunden. Darum muß den Ausbildern eine hohe Anerkennung ausgesprochen werden, daß sie den Schwerpunkt ihrer Aufgabe von der Kenntnis- und Fertigkeitsvermittlung auf die individuelle Lernprozeßförderung verlagert und somit den Modellversuch erfolgreich unterstützt haben.

### Selbststeuerung durch kontaktfördernde Arbeitsplatzorganisation

Bereits vor Beginn des Modellversuchs wurde die Ausbildungswerkstatt so umgebaut, daß Gruppenräume für jeweils 18 Auszubildende entstanden sind. In einem solchen Gruppenraum arbeiten an drei Sechsecktischen in unterschiedlicher Zusammenstellung jeweils neun Auszubildende aus zwei verschiedenen Ausbildungsjahren. Die 63 am Modellversuch beteiligten Werkzeugmacher sind also auf 7 Räume und auf 7 Stammazubildner verteilt. Sie lernen somit als Anfänger ganz natürlich von den mit am Werkstisch arbeitenden Auszubildenden aus dem zweiten oder dritten Ausbildungsjahr und setzen sich mit den beobachteten unterschiedlichen Vorgehensweisen beim Erlernen und Anwenden einer Fertigkeit auseinander. In Kleingruppen von 3 bis 5 Auszubildenden werden Erfahrungen diskutiert und die Lernergebnisse abschließend mit dem Ausbilder erörtert.

Überraschend hat sich gezeigt, daß der Leistungsfortschritt in der Kleingruppe einen spürbaren Leistungsdruck auf den einzelnen ausübt, was bei der Arbeit und bei Lernvorgängen in Großgruppen oder im Klassenverband in der Regel nicht beobachtet werden kann.

In dem Modellversuch werden die Grundzüge der neuen Ausbildungskonzeption z. Z. auf die Berufsausbildung im zweiten und

dritten Ausbildungsjahr übertragen. Es darf angenommen werden, daß es gelingen wird, die Prinzipien der Selbststeuerung in Lernprozessen so weit zu erproben, daß auch andere nicht am Modellversuch beteiligte Berufsgruppen, Ausbilder und Auszubildende davon profitieren können.

*Joachim Rottluff, Arbeitsgruppe Information, Köln  
Dietrich Weissker, BIBB, Berlin*

---

## UMSCHAU

---

*In „Argumente zur Handwerkspolitik“ hat der DHKT seine Mitglieder aufgerufen, die Ausbildung von Mädchen, Ausländern und lernbeeinträchtigten Jugendlichen zu verstärken. Der volle Wortlaut des Textes wird auch in der interessierten Fachöffentlichkeit kaum Verbreitung gefunden haben. BWP veröffentlicht deshalb diesen Beitrag.*

*Die Redaktion*

# Ausbildung von Mädchen, Ausländern und lernbeeinträchtigten Jugendlichen verstärken!

Die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden hat sich seit dem Jahr 1975 ständig erhöht. Während z. B. 1975 noch rd. 500.000 Lehrverträge im Handwerk registriert wurden, waren es 1980 über 700.000. Die jährlich steigende Zahl der Schulabgänger wurde für die Berufsausbildung zu einem quantitativen Problem. Dieses Problem konnte vor allem deshalb bewältigt werden, weil die Appelle und Aufrufe aus den Handwerksorganisationen am Verantwortungsbewußtsein der Betriebe nicht vorbeigegangen sind. Die quantitative Entwicklung wird sich in Zukunft nicht fortsetzen; denn ab 1982 — so sagen die Statistiken — werden die Schulentlasszahlen erheblich zurückgehen, da die geburtschwachen Jahrgänge dann um eine Ausbildung nachfragen. Die Folge dieser Entwicklung wird somit quantitativ eine Umkehrung der Verhältnisse der letzten Jahre sein:

Auf das hohe Niveau der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis in die erste Hälfte der 80er Jahre wird in der zweiten Hälfte der 80er Jahre ein stetiger Rückgang folgen. Immer weniger Schulabgänger werden dann immer mehr offenen Lehrstellen gegenüberstehen. Bis 1990 werden die Abgänger aus der Mittelstufe des allgemeinbildenden Schulwesens, die die Schule nach neun oder zehn Jahren verlassen, um fast die Hälfte zurückgehen. Da nicht nur in den Betrieben und überbetrieblichen Einrichtungen, sondern auch im schulischen und universitären Bereich in den letzten Jahren zusätzliche Ausbildungskapazitäten aufgebaut wurden, wird der Konkurrenzdruck um diese sich ständig verringende Schülerzahl wesentlich verschärft werden.

Wie stark dieser quantitative Einbruch sein kann, hängt ganz davon ab, wieviel Prozent eines Jahrganges sich für eine berufliche Bildung im dualen System entscheiden werden. Bisher wurden in der beruflichen Bildung Einstellungsquoten von über 60% eines Jahrganges erreicht. Angesichts der demographischen Entwicklung kommt der Ausbildung sogenannter Sondergruppen eine besondere Bedeutung zu. Hierzu zählen vor allem ausländische und lernbeeinträchtigte Jugendliche; aber auch weibliche Jugendliche müssen verstärkt für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden. Mit der Ausbildung dieser Jugendlichen leistet das Handwerk nicht nur einen bildungs- und gesellschaftspolitisch wichtigen Beitrag, sondern es hat damit auch die Chance, die quantitative Seite der Nachwuchssicherung zu verbessern. Der Rückgang der Schülerzahlen wird die einzelnen Handwerke in

unterschiedlichem Ausmaß treffen. Einige Handwerksberufe müssen mit erheblichen Schwierigkeiten rechnen, aber auch handwerkliche „Modeberufe“ können keine ausreichende Zahl an Lehrlingen erwarten. Das gesamte Handwerk muß daher bereits jetzt beginnen, Mädchen, ausländische und lernbeeinträchtigte Jugendliche in größerer Zahl auszubilden!

## Zur Situation weiblicher Jugendlicher

Eine starke berufliche Förderung ist für Mädchen in den kommenden Jahren erforderlich. Wenn es generell auch als erfreulich angesehen werden darf, daß Mädchen zunehmend in gewerblich-technische Berufe des Handwerks vordringen — 1980 waren es rd. 23% aller Lehrlinge —, so muß auch gesagt werden, daß Mädchen in vielen Berufen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Von der Vielzahl der hierfür maßgebenden Gründe können die nach wie vor bestehenden Vorurteile bei den Mädchen selbst, aber auch bei den Betrieben, Eltern, Schulen und in der Berufsberatung genannt werden.

Ebenso stehen immer noch Schutzvorschriften einer beruflichen Ausbildung und späteren Beschäftigung entgegen. Das Handwerk hat sich in der zurückliegenden Zeit mit allem Nachdruck für eine Auflockerung solcher Schutzvorschriften — allerdings unter Wahrung des unverzichtbaren gesundheitlichen Schutzes — ausgesprochen. Zwar haben die vielfältigen Modellversuche auf Bundes- und Landesebene — „Mädchen in Männerberufen“ — gezeigt, daß mit finanziellen Mitteln eine gewisse Signalwirkung zur Öffnung gewerblich-technischer Berufe erreicht werden kann, doch hat die Erfahrung auf der anderen Seite auch gezeigt, daß ein solcher Einsatz von finanziellen Mitteln selbst in großzügigem Umfang nur begrenzt helfen kann.

## Maßnahmen und Empfehlungen

Entscheidend für die Ausbildung und Beschäftigung ist, daß Mädchen und Frauen bereit sind, die angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten — und zwar nicht nur hinsichtlich der Modeberufe — anzunehmen. Es bedarf künftig eines verstärkten Umdenkens bei den Mädchen und Eltern sowie den Schulen, Betrieben und Beratungseinrichtungen; es bedarf künftig aber auch des Abbaues von Vorurteilen bei den Betrieben sowie der Beseitigung von

nicht mehr zeitgemäßen und längst überholten Schutzvorschriften. Bei der Verbesserung der beruflichen Chancen für Mädchen und Frauen sollten vor allem folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- In allen Schulstufen sollten stärker das Wahlfach Arbeitslehre und der Berufskundeunterricht auf gewerblich-technische Berufe aufmerksam machen; ebenso sollte der Technikunterricht vermehrt gefördert werden.
- Die Zusammenarbeit zwischen der Berufsberatung und den Betrieben sollte unter dem Gesichtspunkt verstärkt werden, daß eine Information vor Ort Hemmnisse gegenüber bestimmten Berufen abbauen und zu einer anschaulichen konkreten Information beitragen kann.
- Nicht nur für die „Umrüstung“ von Ausbildungsplätzen, die bislang männlichen Lehrlingen vorbehalten waren, werden etwaige Mehraufwendungen der Betriebe bereits in mehreren Bundesländern finanziell gefördert. Darüber hinaus wurden in mehreren Ländern Ausbildungsplätze für Mädchen besonders bezuschußt (Auskünfte erteilen Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften).
- Notwendig sind außerdem Beratungs- und Motivationsmaßnahmen für Mädchen, Eltern und Lehrer. Informationsveranstaltungen müssen mithelfen, die Möglichkeiten und Chancen für gewerblich-technische Berufe darzulegen sowie die noch vorhandenen Hemmschwellen zu überwinden.
- Bei der Ausbildung im Betrieb ist die Unterstützung und positive Einstellung der Ausbilder eine wichtige Voraussetzung für einen späteren Erfolg. Dies gilt sinngemäß auch für die Mitarbeiter in den Betrieben, die Mädchen als Gleichberechtigte anerkennen und behandeln sollen.

#### Zur Situation ausländischer Jugendlichen

Die Zahl der Ausländer ist 1980 auf rd. 4,5 Mio. angestiegen. Seit 1960 wurden über 1 Mio. Ausländerkinder in der Bundesrepublik geboren. Zur Zeit gibt es in der Bundesrepublik über 1 Mio. ausländische Jugendliche bis zu 16 Jahren. Außer dieser 1 Million, die zur Zeit in der Bundesrepublik leben, gibt es aber noch rd. 1 Mio. im Ausland lebender Kinder, die im Zuge der Familienzusammenführung einwanderungsberechtigt sind. 1979 waren rd. 150.000 ausländische Jugendliche im berufsschulpflichtigen Alter; Prognosen gehen davon aus, daß sich diese Zahl bis 1990 annähernd verdoppeln wird. Dagegen befanden sich 1979 nur knapp 30.000 ausländische Jugendliche in einer betrieblichen Ausbildung. Nicht einmal die Hälfte der berufsschulpflichtigen Jugendlichen erfüllt die Berufsschulpflicht. Die Folgen dieses Bildungsdefizites werden vor allem in den geringen Beschäftigungschancen für junge Ausländer sichtbar. Ausländische Jugendliche sind von der Arbeitslosigkeit stärker betroffen als ihre deutschen Altersgenossen. Diese Situation ist vor allem darauf zurückzuführen, daß ausländische Jugendliche oft über keinen oder nur unzureichenden Schulabschluß verfügen. Daß ausländische Jugendliche bei praktischen Aufgaben den Deutschen mindestens ebenbürtig und manchmal sogar überlegen sind, ist inzwischen bewiesen.

#### Maßnahmen und Empfehlungen

Eine Berufsausbildung ist einer der wichtigsten Faktoren für die berufliche und soziale Eingliederung. Junge Ausländer müssen die gleichen Chancen zur erfolgreichen Wahrnehmung des Ausbildungsplatzangebotes erhalten wie ihre deutschen Altersgenossen.

- Die Bildungsbereitschaft ausländischer Jugendlichen kann erhöht werden, wenn deren Angehörige die Bedeutung und Notwendigkeit des Besuchs von Bildungseinrichtungen einsehen und dies entsprechend ermöglichen. Hierzu gehört auch eine verstärkte Aufklärung ausländischer Arbeitnehmer in den Betrieben.
- Bildungseinrichtungen müssen sich in ihren Bildungsangeboten stärker an den Lernerfordernissen und Interessen der ausländischen Jugendlichen orientieren.

Hierfür bilden die „Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung ausländischer Jugendlicher (MBSE)“ eine gute Voraussetzung, weil sie ausländische Jugendliche in sprachlicher und berufsvorbereitender Hinsicht gleichermaßen fördern. Diese Maßnahmen werden von der Arbeitsverwaltung finanziell gefördert und in Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen der Kammern durchgeführt. Darüber hinaus hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft ein Programm zur Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen entwickelt, über das die Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen nähere Auskünfte erteilen.

- Der geringe Informationsstand über Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten muß verbessert werden. Über die Hälfte der ausländischen Jugendlichen wird bei der Berufswahl in erster Linie von Eltern, Verwandten und Freunden beraten, während die Berufsberatung der Arbeitsämter nur mit 12% die berufliche Entscheidung beeinflusst. Die ausländischen Erwachsenen sollten daher frühzeitig in die Bildungsberatung einbezogen werden. Berufskundliches Material in den Sprachen der Herkunftsländer liegt dafür bei den Arbeitsämtern z. T. bereits vor.
- Die Ausbildungschancen der ausländischen Jugendlichen können verbessert werden, wenn Betriebe und Ausländer sich künftig stärker gegenseitig über ihre Kulturen, Religionen, Mentalitäten usw. unterrichten; gerade in dieser Hinsicht bestehen auf beiden Seiten noch mancherlei Fehlteile. Darüber hinaus kann die Zukunft der ausländischen Jugendlichen verbessert werden, wenn die Lehrer in den Schulen, aber auch die Ausbilder in den Betrieben auf besondere Anforderungen entsprechend vorbereitet werden. Hierzu sind Informationsmaterialien erforderlich.
- Unter Berücksichtigung der bisherigen praktischen Erfahrungen in der Berufsausbildung mit ausländischen Jugendlichen ist ein sogenanntes berufsvorbereitendes Jahr geeignet, diesem Personenkreis Stütz- und Fördermaßnahmen nach Bedarf anzubieten. Die Vorteile eines solchen Jahres liegen vor allem darin, daß ausländische Jugendliche allmählich an die Berufs- und Arbeitswelt in der Bundesrepublik herangeführt werden und gleichzeitig ihre Sprachdefizite abbauen können. Dieses berufliche Vorbereitungsjahr kann außerdem dazu dienen, verstärkten (beruflich-technischen) Sprachunterricht anzubieten, wobei der fachpraktische Teil nach Möglichkeit im Betrieb bzw. in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und der fachtheoretische Teil möglichst in der Schule zu vermitteln wäre.
- Förderlehrgänge der Kammern sind außerdem ein geeignetes Instrument zur Vorbereitung dieses Personenkreises auf die anschließende Berufsausbildung. Solange sprachliche oder kulturelle Defizite bei diesem Personenkreis nicht abgebaut sind oder kurzfristig durch Zusatzmaßnahmen nicht behoben werden können, sollten Förderlehrgänge mit begleitenden Betreuungsmaßnahmen eingerichtet werden, um die soziale Integration einzuleiten. Hierbei könnten Ausbildungsberater oder Lehrlingswarte die Aufgabe wahrnehmen, Ausländer in beruflichen Bildungsfragen zu beraten und sie über die Berufs- und Arbeitswelt in der Bundesrepublik zu informieren. Dabei kommt es insbesondere darauf an, auf Berufe aufmerksam zu machen, die auch im jeweiligen Heimatland ausgeübt werden. In einem 1979 begonnenen Projekt verfolgt der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) diesen Gedanken im Rahmen eines Modellversuchs, an dem insgesamt 15 Handwerkskammern im Bundesgebiet mit einem zusätzlich eingestellten Ausbildungsberater u.a. auch für Ausländerfragen beteiligt sind.

#### Zur Situation lernbeeinträchtigter Jugendlicher

Im Jahre 1980 haben etwa 125.000 Jugendliche die Schule ohne Hauptschulabschluß verlassen. Davon kamen ca. 47.000 aus



Sonderschulen und ca. 66.000 aus Hauptschulen. Obwohl die Ursachen für die schulischen Mängel dieser Jugendlichen z.T. nicht einmal bekannt sind, werden Lernbeeinträchtigte häufig als „dumm“, „nicht leistungsmotiviert“, „schulmüde“ usw. bezeichnet. Schon allein aufgrund dieser Tatsache ist es verständlich, daß diese Jugendlichen erhebliche Startschwierigkeiten in der Arbeits- und Berufswelt haben. Zwar versucht man seit einiger Zeit, auch im Handwerk die berufliche Situation lernbeeinträchtigter Jugendlicher durch gezielte Förderungsmaßnahmen in den verschiedensten Bereichen zu verbessern, doch sind die eigentlichen Kernprobleme geblieben:

Lernbeeinträchtigte sind nach wie vor von der Jugendarbeitslosigkeit am stärksten bedroht; in den allgemeinbildenden Schulen wird dieser Personenkreis nicht genügend gefördert; gesellschaftliche Vorurteile existieren nach wie vor; wissenschaftlich exakte Aussagen über das Phänomen „Lernbeeinträchtigung“ liegen immer noch nicht vor, und ein dem Personenkreis entsprechendes Unterrichtsprinzip existiert bislang nur in Ansätzen.

Die bisherigen Erfahrungen mit diesen Jugendlichen zeigen, daß ein Teil dieser Jugendlichen Leistungsdefizite aufweist, die im wesentlichen auf Mißerfolgserlebnisse in der Schule und auf soziale Defizite zurückzuführen sind. Die Ursachen dafür sind unterschiedlicher Art. Da vor allem die praktischen Fähigkeiten der Jugendlichen in der Schule so gut wie überhaupt nicht gefördert bzw. in den Lernprozeß einbezogen werden, darf allgemein angenommen werden, daß zumindest ein Teil des hier angesprochenen Personenkreises insbesondere über praktisches Tun und motorische Handlungsabläufe motiviert und so für eine Berufsausbildung befähigt werden kann. Stellt man gleichzeitig die Frage, welche Jugendlichen hierfür in Betracht kommen, so erscheint eine vorläufige Dreiteilung des Personenkreises zweckmäßig, die jedoch nicht als Definition zu verstehen ist:

#### Oberes Drittel:

Jugendliche mit leichteren Lernstörungen und Lernschwächen.

#### Mittleres Drittel:

Jugendliche mit schwereren Lernstörungen, Verhaltensauffälligkeiten und Milieuschädigungen.

#### Unteres Drittel:

Jugendliche mit deutlichen Intelligenzausfällen, Lernbehinderte im engeren Sinne.

Bei den Personen des oberen Drittels kann davon ausgegangen werden, daß nur partielle Lernstörungen vorliegen, die mit gezielten pädagogischen Stützmaßnahmen behoben werden können. Für die vollwertige Berufsausbildung kommt dieser Personenkreis in Betracht. Für dieses obere Drittel hat das Handwerk bereits ein Modell zur Berufseingliederung und Berufsausbildung entwickelt („Nürnberger Modell“), das seit 1975 mit großem Erfolg bei der Handwerkskammer für Mittelfranken in Nürnberg durchgeführt wird.

Dem mittleren Drittel sind insbesondere die Jugendlichen zuzuordnen, bei denen Lernstörungen größeren Umfangs vorliegen. Es ist ferner anzunehmen, daß die Übergänge zum unteren Drittel fließend sind. Ob sich dieses gesamte mittlere Drittel für eine vollwertige Berufsausbildung eignet, ist noch ungewiß.

Bei dem unteren Drittel kann davon ausgegangen werden, daß es sich hier primär um Jugendliche handelt, die tatsächlich im „Lernen behindert“ sind und somit ständig einer sonderpädagogischen Betreuung bedürfen, so daß eine betriebliche Berufsausbildung für diese Jugendlichen kaum in Frage kommt. Eine angemessene Berufsausbildung kann diesem Drittel daher nur in geschlossenen Werkstätten oder Berufsbildungswerken geboten werden, zumal eine permanente sonderpädagogische Betreuung für diesen Personenkreis erforderlich ist.

#### Maßnahmen und Empfehlungen

Ein Teil der lernbeeinträchtigten Jugendlichen ist für eine Vollausbildung geeignet und kann zu einem vollwertigen Berufsabschluß geführt werden. Dies zeigen nicht nur die vielfältigen Erfahrungen der Vergangenheit, sondern auch die ersten Zwischenergebnisse im Rahmen des Nürnberger Modells zur Berufseingliederung und Berufsausbildung Lernbeeinträchtigter geben hierfür erste Anhaltspunkte. Bei der Weiterentwicklung der Bildungsangebote für lernbeeinträchtige Jugendliche sollten im wesentlichen folgende Empfehlungen berücksichtigt werden:

- Lernbeeinträchtige Jugendliche sollten nicht in die Reihe der Behinderten eingeordnet werden, die entweder für gar nicht oder nur für begrenzt bildungsfähig angesehen wird.
- Bei Lernbeeinträchtigten können Fähigkeiten und Leistungen erst dann angemessen beurteilt werden, wenn die Meßlatte für Leistungen nicht allein von der Intelligenz ausgeht.
- Lernbeeinträchtigungen müssen möglichst im Elternhaus und in der Schule rechtzeitig erkannt und behandelt werden.
- Im Rahmen des Nürnberger Modells wurde deutlich, daß vor allem praktische Tätigkeiten diesen Jugendlichen besonders entgegenkommen. Über die praktischen Tätigkeiten werden die Jugendlichen positiv motiviert und sie gewinnen damit an Selbstsicherheit und Vertrauen. In diesem Zusammenhang muß auch darauf hingewiesen werden, daß gerade diese Jugendlichen erfahrungsgemäß ihren Betrieben besonders verbunden bleiben.
- Nach den bisherigen Erfahrungen kommt der sozialpädagogischen Betreuung eine besondere Bedeutung zu, da sie vor allem sicherstellt, daß die gesellschaftliche und berufliche Integration dieser Jugendlichen erreicht wird. Zu den Aufgaben der sozialpädagogischen Betreuung gehören vor allem:
  - Betreuung und Motivation der Jugendlichen als feste Bezugsperson;
  - Kontakt mit dem Elternhaus, um Milieuschäden frühzeitig entgegenwirken zu können, die einer erfolgreichen Berufsausbildung und -eingliederung entgegenstehen;
  - Kooperation (Zusammenarbeit) mit der Berufsberatung, den Betrieben, den Berufsschulen und Beratungseinrichtungen;
  - Durchführung von Freizeitmaßnahmen;
  - Sozialpädagogische Nachbetreuung.

Aufgaben dieser Art können auch von Ausbildungsberatern der Kammern oder Lehrlingswarten der Innungen wahrgenommen werden, weil diese einen besonders guten Kontakt zu den auszubildenden Betrieben haben.

- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat Richtlinien für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen entwickelt, wonach insbesondere überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen finanziell bezuschußt werden. Nähere Auskünfte über diese Richtlinien erteilen die Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen.

**Andrea: "Ich gehöre zu Euch!"**

Sie ist geistig behindert

☐ Informieren Sie mich über Andrea und die Arbeit der Lebenshilfe.

☐ Wo ist die nächste Orts-/Kreisvereinigung der Lebenshilfe?

Andrea gehört zu uns. Andere geistig behinderte Menschen vielleicht noch nicht: – Sie können helfen. Senden Sie uns die Anzeige.

Name, Anschrift: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**Lebenshilfe**  
für geistig Behinderte

Bundesvereinigung Lebenshilfe  
für geistig Behinderte e. V.  
Raiffeisenstr. 18, 3550 Marburg  
Spenden-Konto 701,  
Bank für Sozialwirtschaft, Köln

Volker Paul

## Bericht über die Europäische Arbeitstagung der UNESCO über Umwelterziehung vom 8. bis zum 12. Dezember 1980 in Essen

Im Oktober 1977 trafen sich in Tiflis (UdSSR) die Vertreter zahlreicher Länder zur ersten Weltkonferenz der UNESCO über das Thema „Umwelterziehung“. Dieses Thema ist seither verstärkt in den einzelnen Staaten diskutiert worden. Seitens der UNESCO, der Unterorganisation der Vereinten Nationen, für Fragen der Wissenschaft, Erziehung und Kultur, sind aus diesem Grunde in der Folge mehrere regionale Konferenzen durchgeführt worden, deren letzte der Workshop im Dezember 1980 in Essen war. Mit seiner Durchführung war die „Zentralstelle für Umwelterziehung“ in der Bundesrepublik Deutschland an der Gesamthochschule in Essen beauftragt worden. Die „UNESCO Verbindungsstelle für Umwelterziehung“ im Umweltbundesamt hatte die fachliche Vorbereitung übernommen und aus der Sicht der Bundesrepublik Deutschland einen Bericht zu folgenden Themenkreisen erstellt:

1. Umwelterziehung an den allgemeinbildenden Schulen (Sekundarstufe)
2. Umwelterziehung in der Lehrerbildung
3. Umwelterziehung in der beruflichen Bildung
4. Umwelterziehung in der Erwachsenenbildung und Aufklärung der Bevölkerung in Umweltfragen
5. Regionale Zusammenarbeit in der Umwelterziehung

In dem Bericht wird insbesondere für den Bereich der beruflichen Bildung festgestellt, daß Umwelterziehung noch eine recht untergeordnete Rolle spielt. Lediglich in einigen Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen sind kurze Hinweise und eher allgemeine Zielangaben in bezug auf den Umweltschutz aufgenommen worden. Erste Ergebnisse einer im Auftrag des Umweltbundesamtes durchgeführten Untersuchung lassen den Schluß zu, daß an den Berufsfachschulen in Vollzeitform Fragen des Umweltschutzes bereits recht starke Beachtung finden.

Vertreter aus 20 west- und osteuropäischen Staaten, Israels, den USA und Kanadas erörterten im Plenum und in fünf Arbeitsgruppen zu den oben genannten Themenkreisen Entwicklungen und Trends nach der Weltkonferenz von Tiflis, machten eine Bestandsaufnahme und gaben neue Impulse. Für die Arbeitsgruppe „Umwelterziehung in der beruflichen Bildung“ fungierte ein Mitarbeiter des Bundesinstituts als Berichterstatter. Die Kleinheit dieser Gruppe, die nur durch die Länder Kanada, Dänemark, Bundesrepublik Deutschland und zeitweise durch die ČSSR repräsentiert wurde, symbolisiert im Grunde den Sachverhalt, daß in diesem Bildungsbereich wohl die größten Defizite bei der Implementation von Umwelterziehung zu verzeichnen sind. So ergab auch die Analyse der vorgetragenen und schriftlich vorgelegten Länderberichte im Hinblick auf die Berufsausbildung wenig Details.

Über administrative und organisatorische Maßnahmen ist zunächst zu berichten, daß in einigen Ländern Ansätze vorhanden sind, Lernziele aus dem Umweltschutzbereich in die Lehr- und Ausbildungspläne für Schule und Betrieb zu integrieren.

In der Bundesrepublik Deutschland wird beispielsweise im Auftrag des Umweltbundesamtes eine Studie erarbeitet, in der nach einer systematischen Berufsbildanalyse die für die jeweiligen Ausbildungsberufe umweltbezogenen Aufgaben und die damit korrespondierenden Lernziele abgeleitet werden. Die Untersuchungsergebnisse, die in der zweiten Hälfte des Jahres 1981 zu erwarten sind, sollen als Arbeitshilfen in die Gremien eingebracht werden, die sich mit der Überarbeitung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen befassen. Darüber hinaus

wird zur Zeit am Bundesinstitut eine Empfehlung über die Berücksichtigung der Umweltschutzthematik in Ausbildungsordnungen erarbeitet.

Erfahrungsgemäß werden Ausbildungsinhalte oftmals erst dann wirklich ernst genommen, wenn die entsprechende Prüfungsordnung die Rechtsgrundlage für die Lernzielkontrolle dieser Inhalte bietet. Seitens der Arbeitsgruppe wurde die Forderung aufgestellt, daß umweltrelevante Aufgabenstellungen auch in die Prüfungsordnungen Eingang finden müssen.

Die Arbeitsgruppenteilnehmer waren sich darüber im klaren, daß die vorgenannten administrativen und organisatorischen Maßnahmen nur als erster Schritt gewertet werden können und für sich allein noch keine Implementation von Umwelterziehung in die berufliche Bildung darstellen.

Die Arbeitsgruppe hat aus diesem Grunde ihr Hauptaugenmerk auf die Ermittlung und Erörterung der Maßnahmen auf dem Gebiet der Curriculumentwicklung gelegt. Die erfaßten Maßnahmen lassen sich grundsätzlich zwei unterschiedlichen Ansätzen zuordnen, die bisher in verschiedenen Staaten unterschiedlich weit entwickelt worden sind.

Der erste Ansatz verfolgt die Strategie einer additiven Berücksichtigung von Umweltschutzthemen, meist in Form von isolierten Kursen, die vorwiegend zusätzlich außerhalb des etablierten Fächerkanons angesiedelt werden. Diese Kurse berücksichtigen vorwiegend allgemeine Aspekte des Umweltschutzes und weisen kaum unmittelbare Bezüge zur Berufsrolle des künftigen Facharbeiters auf.

Der zweite Ansatz verfolgt die Strategie einer integrativen Berücksichtigung von Umweltschutzthemen, d. h., daß der Umweltschutz in das Umfeld der allgemeinbildenden Fächer und/oder der Fachkunde des jeweiligen Berufes gesetzt wird. In diesen Fällen werden Probleme des Umweltschutzes also einerseits in die Curricula allgemeinbildender Fächer (z. B. Gemeinschaftskunde und Wirtschaftskunde) aufgenommen und andererseits aus der Sicht des künftigen Berufes entwickelt und dargestellt. Abgesehen von dem Sachverhalt, daß in der Tiflis-Konferenz der integrative Ansatz zur Behandlung von Umweltthemen favorisiert worden ist, erscheint der Gruppe diese Strategie in mehrfacher Hinsicht mehr Erfolg zu versprechen, als vom Einsatz separater Kurse erwartet werden kann. So bedeutet das unmittelbare Anbinden der Umweltschutzproblematik an die Berufsrolle ein besonders hohes Maß von Motivation. Da die häufig bei Auszubildenden nach neun oder zehn bereits absolvierten allgemeinbildenden Schuljahren festzustellende „Schulmüdigkeit“ auch eine Thematisierung durchaus relevanter Ausbildungsinhalte insbesondere dann wenig effektiv verlaufen läßt, wenn diese auf überwiegend theoretischer Ebene vollzogen wird, muß auf ein hohes Maß von Motivation bei den Auszubildenden Wert gelegt werden.

Zwischen den berufsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen einerseits und den Auswirkungen auf die unmittelbare Arbeitsumwelt andererseits sind detailliert die Wechselwirkungen darzustellen. Über die „Didaktik der konzentrischen Kreise“ wird in mehreren Schritten das komplexe Beziehungsfeld zwischen der konkreten Berufstätigkeit und der Umwelt im weiteren Sinne entwickelt. Auf die Natur als Rohstofflieferant in vielfältiger Hinsicht ist besonders einzugehen. Der Auszubildende soll den Umweltschutz als weltweites Problem erfahren, an dem seine eigene Berufstätigkeit einen bestimmten, in gewissem Maße beeinflussbaren Anteil besitzt. Mit zunehmendem Verantwort-

tungsgefühl für die Umwelt wird der Auszubildende seine Arbeit so zu gestalten wissen, daß Schäden für die Umwelt so weit wie möglich vermieden werden.

Bei der Realisierung der Umwelterziehung nimmt die Ausbildung der Lehrer und die „Ausbildung der Ausbilder“ eine zentrale Stellung ein. Die im Grunde über Erfolg oder Mißerfolg entscheidende Rolle des Ausbildungspersonals und seine Wirkung als Multiplikator erfordert in erster Linie hervorragende Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis.

Lehreraus- und -fortbildung im berufsbildenden Bereich zu Fragen des Umweltschutzes wird in einigen Staaten bereits in gewissem Maße betrieben oder ist sogar obligatorisch. Auch ist erfreulicherweise festzustellen, daß die Zahl der Veranstaltungen, die sich ausschließlich oder schwerpunktmäßig mit Fragen der Umwelterziehung im Kontext Berufsausübung befassen, ständig zunimmt.

Eine Ausbildung betrieblicher Ausbilder in bezug auf Umweltschutz findet im Grunde noch nicht statt. Dies mag daran liegen, daß Umweltschutz aus der Sicht der für die betriebliche Ausbildung zuständigen Wirtschaft immanenter Teil der in der Produktion zur Anwendung gelangenden Technologie ist, für deren Bewältigung letztlich Fachkräfte ausgebildet werden. Indem der Facharbeiter diese vorgegebene Technologie nach Vorschrift beherrscht, betreibt er auch dergleichen „eingebauten“ Umweltschutz, ohne darauf Einfluß nehmen zu dürfen. Es erscheint

jedoch unabdingbar, auch die betrieblichen Ausbilder pädagogisch so auszustatten, daß sie für berufliche Funktionen nicht nur aus der vordergründig ökonomischen Sicht optimaler Produkte ausbilden, sondern auch unter dem Aspekt möglichst umfassenden Schutzes der Umwelt.

Zentrales Ergebnis der Diskussion in der Arbeitsgruppe war die Feststellung, daß trotz nicht zu übersehender Defizite erfreulicherweise in den meisten Staaten Erfolge dabei zu verzeichnen sind, Umweltschutzaspekte in der beruflichen Bildung zu berücksichtigen. Besonders positive Ansätze in der Lehreraus- und -fortbildung tragen der Erkenntnis Rechnung, daß ohne qualifizierte Multiplikatoren das Lernziel „Umweltgerechtes Verhalten im sozialen und beruflichen Umfeld“ von den Auszubildenden und späteren Facharbeitern nicht erreicht werden kann.

Besondere Anstrengungen werden in Zukunft notwendig sein, Umweltschutzaspekte in die praktische betriebliche Ausbildung einfließen zu lassen und damit unmittelbar an die Berufsrolle des Auszubildenden anzuknüpfen.

Berichte über die Konferenz werden zur Zeit erarbeitet. Der ausführliche Gesamtbericht (in englischer Sprache) kann bei der Deutschen UNESCO-Kommission, Colmantstraße 15, 5300 Bonn 1, angefordert werden. Eine Darstellung aus der Sicht der Bundesrepublik (in deutscher Sprache) kann von der UNESCO-Verbindungsstelle für Umwelterziehung im Umweltbundesamt, Bismarckplatz 1, 1000 Berlin 33, bezogen werden.

*Die „Internationale Arbeitsorganisation (IAO)“ hat zum „Jahr der Behinderten“ eine Artikelserie über berufliche Rehabilitation von Behinderten herausgegeben, aus der BWP mit freundlicher Genehmigung den nachstehenden Beitrag veröffentlicht.*

*Interessenten können die Artikel beziehen bei:*

*Internationales Arbeitsamt – Büro für Information – CH-1211 Genf 22, Schweiz, Tel.: (022) 99 79 15/16*

Norman Cooper

## Das berufliche Rehabilitationsprogramm der IAO

Die erste von der IAO im Bereich der beruflichen Rehabilitation der Behinderten unternommene Aktion war die Veröffentlichung eines Berichts über die Zwangsbeschäftigung von behinderten ehemaligen Armeeangehörigen im Jahre 1921. Das Programm für die Behinderten hat seither einen langen Weg hinter sich, und der Auftrag der IAO umfaßt heute die Hilfe für alle körperlich und geistig Behinderten sowie für die Außenseiter der Gesellschaft, also u. a. von Drogen und Alkohol abhängige Personen. Mit dem Internationalen Jahr der Behinderten tritt die Bedeutung des Behinderungsproblems überall auf der Welt in den Vordergrund – eines Problems, das Menschen aller Überzeugungen und Hautfarben angeht und von dem 10 Prozent der Weltbevölkerung betroffen sind.

### Schwergewicht auf der Dritten Welt

Die Hauptbemühungen der IAO zielten in den letzten Jahren darauf ab, die Länder der Dritten Welt bei der Einrichtung grundlegender beruflicher Rehabilitationsdienste zu unterstützen. In manchen Fällen war es möglich, solche Unternehmungen in den Kontext umfassenderer Entwicklungsvorhaben einzubauen. In Bahrain beispielsweise nahm die Regierung den Aspekt der Rehabilitation in ein groß angelegtes Arbeitsverwaltungsprojekt auf; in den benachbarten Vereinigten Arabischen Emiraten sind in einem Vorhaben der UNESCO, das die Erziehung behinderter Kinder zum Ziel hat, auch Fragen der sozialen, medizinischen und beruflichen Rehabilitation berücksichtigt, an denen die Vereinten Nationen, die WHO und die IAO beteiligt sind. Ein IAO-Projekt in Libyen, das in Kürze anlaufen wird, umfaßt die Planung und Entwicklung eines unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Soziale Sicherheit stehenden Zentrums, in dem Vor-

beugung (Arbeitsschutz), Behandlung und berufliche Rehabilitation kombiniert sind.

In vielen Ländern der Dritten Welt leben 90 Prozent der Behinderten in abgelegenen ländlichen Zonen, die IAO widmet ihren Problemen immer mehr Aufmerksamkeit. In Ghana, Kenia, Malawi und Sambia war die IAO an Ausbildungsprogrammen für die Behinderten in ländlichen Gegenden beteiligt, wobei die Hauptbemühungen der Ausbildung von Behinderten in Tätigkeiten des ländlichen Alltagslebens gelten – so daß sie mit der Zeit in der Lage sind, einen Beitrag zum Leben und zur Arbeit im Alltag ihrer Gemeinde zu leisten. In Uganda brachte ein mobiles Rehabilitationsteam seine Dienste behinderten Frauen nahe, die in Hauswirtschaft und Kinderpflege unterrichtet wurden.

### Mangel an ausgebildetem Personal

Die IAO stellte fest, daß der Mangel an ausgebildetem Personal ein großes Hindernis für die volle Entwicklung beruflicher Rehabilitationsdienste bildet. Stipendien, regionale Ausbildungskurse und Seminare helfen mit, die Kluft zu überbrücken, doch die Lücke ist so groß, daß andere Methoden gefunden werden müssen. In diesem Zusammenhang befürwortet die IAO den Einsatz von Helfern und Hilfskräften und die Ausbildung von medizinischem Gemeindepersonal in den grundlegenden Rehabilitationstechniken.

Ein Projekt, das durchaus bedeutende und günstige Auswirkungen auf die berufliche Rehabilitationspolitik der IAO in ländlichen Gegenden haben könnte, wurde kürzlich in Indonesien in Betrieb genommen. Angesichts des Problems, Rehabilitationsdienste für etwa 12 Millionen Menschen, die über ein weites, auf mehrere tausend Inseln verteiltes Gebiet verstreut leben, bereitzustellen,

erkannte die Regierung dieses Landes, daß die klassischen Dienste auf institutioneller Basis keine Lösung sind – ganz abgesehen von den damit verbundenen Kosten. Sie stellte deshalb ein Programm auf, nach dem Rehabilitationsdienste auf Gemeindeebene entwickelt und geleistet werden sollten – wobei die Gemeinde selbst hauptsächlich für die Planung der notwendigen Dienste verantwortlich ist. Ein IAO-Experte unterstützt das mit dem Projekt betraute Team; bereits jetzt sind mehrere hundert Gemeindearbeiter in Grundkursen über Rehabilitation ausgebildet worden. Handwerk und Heimarbeit werden den Stützpfiler der Tätigkeit im Bereich der beruflichen Rehabilitation bilden.

Ein ähnliches von der IAO unterstütztes und auf der Gemeinde beruhendes Programm für die berufliche Rehabilitation von Drogenabhängigen ist in **Birma** im Gang, wobei freiwillige Sozialarbeiter mithelfen, jene Personen zu erkennen, die nach einer medizinischen Behandlung eine Berufsausbildung als Mittel für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in die Gemeinschaft benötigen.

Blindheit ist in den Ländern der Dritten Welt noch immer eine Plage, aber nirgends ist sie so verbreitet wie in den sieben Uferstaaten des **Volta-Flußbeckens in Westafrika**. Eine Million der dortigen Bevölkerung ist von Onchozerkose (Flußblindheit) befallen. Ein IAO-Experte steht in dieser Subregion in aktivem Einsatz, um die Organisationen für die Blinden bei der Förderung und Entwicklung von beruflichen Rehabilitationsdiensten für Opfer dieser furchtbaren Krankheit zu unterstützen.

Ein wirksames Mittel der Einrichtung von beruflichen Rehabilitationsdiensten bilden Unfallversicherungen für Arbeiter. In **Sambia** half ein IAO-Team der Behörde für die Arbeiter-Unfallversicherung bei der Schaffung eines Berufsausbildungszentrums für körperlich Behinderte in Ndola im Gebiet des Kupfergürtels.

#### **Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen**

Im Bereich der Kleinindustrie hatte die IAO den größten Einfluß, indem sie mithilfe Beschäftigungsmöglichkeiten für die Behinderten zu schaffen. Gewinnträchtige Produktionswerkstätten, wie z. B. für Schirme und Trockenzellen-Batterien in **Äthiopien**, die mehrere hundert Behinderte beschäftigen, haben in der ganzen Welt Aufmerksamkeit erregt. Kleiderherstellung auf genossenschaftlicher Basis hat sich z. B. in **Iran** und **Kolumbien** als ein nützliches und einträgliches Mittel zur Beschäftigung behinderter Frauen erwiesen, obendrein unterstützen Werkstätten dieser Art oft Heimarbeitsprogramme für Schwerbehinderte, die das Haus nicht verlassen können.

Mehrere dieser Projekte wurden von IAO-Mitgliedstaaten finanziert: von der Bundesrepublik Deutschland, Finnland, Norwegen und Schweden. Daneben hat die polnische Regierung in den letzten 15 Jahren eine Reihe von IAO-Ausbildungskursen unterstützt, wodurch es Gruppen aus Afrika, Asien und dem Nahen Osten ermöglicht wurde, einen direkten Einblick in das polnische System der Industriegenossenschaften zu erhalten, die rund 200 000 Behinderten Beschäftigung und umfassende berufliche Rehabilitationsdienste bieten. Die Dänische Behörde für Internationale Entwicklung (DANIDA) hat ebenfalls regelmäßig Mittel

für regionale Seminare der IAO bereitgestellt, die dazu beitrugen, Anreize für eine Weiterentwicklung realitätsbezogener Rehabilitationsdienste für Gehörlose, Blinde, geistig Behinderte, psychisch Behinderte und andere Behinderte zu schaffen und die Ausbildung von Führungspersonal für die geschützten Werkstätten sicherzustellen.

Auch die Forschung ist ein wichtiger Aspekt des Programms der IAO für berufliche Rehabilitation, die ihren Niederschlag in der Veröffentlichung von Texten über grundlegende Prinzipien der beruflichen Rehabilitation, Ergonomie, selektive Stellenvermittlung, berufliche Beurteilung und Arbeitsvorbereitungszentren für Behinderte, Behinderten-Genossenschaften, berufliche Rehabilitation geistig Behinderter und Produktionswerkstätten für Behinderte findet. Audiovisuelles Material (Filme und Dia-Tonbildschauen) für die Personalausbildung und zum Zweck der Information der Öffentlichkeit wurden produziert, während ein spezieller Dokumentationsdienst (BLINDOC) für eine weltweite Verbreitung neuer Techniken in der Ausbildung und der Beschäftigung Sehbehinderter sorgt.

#### **Umfassende Zusammenarbeit**

Ein Hauptmerkmal des Programms der IAO für berufliche Rehabilitation ist seine Ausarbeitung in weitgehender Zusammenarbeit mit anderen Organisationen. Diese Zusammenarbeit ist nicht nur Ausdruck des weltweit großen Interesses an dem Thema, sondern auch des Bedarfs nach Koordination aller Aspekte des Rehabilitationsprozesses – des medizinischen, sozialen, bildungstechnischen und beruflichen Bereichs – in dem öffentliche und private Organisationen ihre jeweilige Rolle zu spielen haben.

Die wichtigste Zentralstelle für Programmkoordination ist die gemeinsame Gruppe für Prävention und Rehabilitation, die aus Vertretern der Vereinten Nationen und ihrer Sonderorganisationen (IAO, WHO, UNESCO) sowie aus Vertretern von UNICEF, des Hochkommissariats für Flüchtlinge und des Rates der Weltorganisationen zugunsten der Behinderten zusammengesetzt ist. Diese Arbeitsgruppe tritt regelmäßig zusammen, um gegenwärtige und künftige Probleme zu erörtern und zu prüfen, wie Koordination und Zusammenarbeit am besten erzielt werden können.

Enge und herzliche Arbeitskontakte für Fragen der beruflichen Rehabilitation wurden auch mit führenden zwischenstaatlichen und nichtstaatlichen Organisationen hergestellt (so z. B. mit der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Rehabilitation International, dem Weltrat für Blindenfürsorge, dem Weltbund der Gehörlosen, dem Weltfonds für Rehabilitation und Goodwill Industries International) sowie mit bedeutenden innerstaatlichen Stellen, wie der Polnischen Genossenschaftsunion Invaliden, dem Königlich Nationalen Institut für Blinde im Vereinigten Königreich und dem Beschäftigungsausschuß für Behinderte des Präsidenten der Vereinigten Staaten.

In der unmittelbaren Zukunft wird diese Methode der engen Koordination und Zusammenarbeit bei der Förderung der beruflichen Rehabilitationstätigkeit in weltweitem Ausmaß mit dem bevorstehenden Internationalen Jahr der Behinderten der Vereinten Nationen (1981) eine ganz besondere Bedeutung erlangen.

---

## **KURZMELDUNGEN**

### **Berufsvorbereitung sozial benachteiligter Jugendlicher muß verbessert werden**

Teilnehmer an berufsvorbereitenden Förderungs- und Eingliederungslehrgängen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz, die von Unternehmen, Verbänden und sogenannten „freien Trägern“

durchgeführt werden, haben nach einer Untersuchung des Bundesinstituts derzeit weniger Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb zu erhalten, als die entsprechenden Absolventen des schulischen Berufsvorbereitungsjahres. Dazu tragen kleinere Lerngruppen, intensivere Betreuung der Teilnehmer, die personelle Ausstattung, das Betriebspraktikaangebot, die sozialpädagogische Arbeit und die Nachbetreuung der Jugend-

lichen bei. Das bildungs- und arbeitsmarktpolitische wichtigste Ziel aller berufsvorbereitenden Lehrgänge – die Integration meist als „schwer vermittelbar“, „sozial benachteiligt“ oder „lernbeeinträchtigt“ eingeschätzter Jugendlichen in eine qualifizierte Berufsausbildung – kann aber nur dann erreicht werden, wenn zusätzliche und verstärkte Anstrengungen unternommen werden.

Die Maßnahmen müssen in besonderem Maße auf die individuellen Voraussetzungen der betroffenen Jugendlichen eingehen, bei denen es sich keineswegs um „nicht bildungswillige“ oder „lernunfähige“ Schulabgänger handelt, selbst wenn sie die allgemeinbildende Schule oft ohne Abschluß verlassen. Ergebnisse der Untersuchung zeigen, daß 36 Prozent der Jugendlichen mit besonderen Lernschwierigkeiten aus unvollständigen Familien kommen und in 21 Prozent der Fälle mindestens ein Familienmitglied arbeitslos ist. Die soziale Herkunft übt einen deutlichen Einfluß auf den Erziehungsstil aus, was sich vor allem in der mangelnden Erziehung zur Selbständigkeit ausdrückt. An den allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie in der betrieblichen Ausbildung reichen die bisherigen Maßnahmen nicht aus, diese Lernschwierigkeiten zu beheben.

Bereits in der allgemeinbildenden Schule sollten eine frühzeitige sozialpädagogische Förderung und eine rechtzeitige Berufsorientierung einsetzen. In die Berufsvorbereitungsmaßnahmen für Lernbeeinträchtigte dürfen – wie geschehen – keineswegs jene

Schulabgänger miteinbezogen werden, die bereits alle Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung mitbringen.

Insgesamt bieten die von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Förderungs- und Eingliederungslehrgänge zur Zeit noch bessere Voraussetzungen für eine erfolgreiche Vorbereitung der Jugendlichen auf eine Ausbildung. Eine wichtige bildungspolitische Aufgabe ist es, ähnlich günstige Voraussetzungen auch im Schulbereich zu schaffen.

Auswertungen von Modellversuchen haben ergeben, daß eine qualifizierte Berufsausbildung selbst für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten sehr wohl möglich ist, wenn kleinere Lerngruppen gebildet werden, eine intensivere Betreuung durch die Ausbilder sowie eine zusätzliche sozialpädagogische Betreuung erfolgt, die Ausbildungszeit im Zweifelsfalle verlängert und den Jugendlichen bei der Entwicklung ihres Selbstbewußtseins und ihrer Handlungsfähigkeit geholfen wird.

Besondere Ausbildungsgänge mit kürzerer Ausbildungsdauer und verminderten Ausbildungsinhalten sind dazu nicht geeignet. Sie verlagern die gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme lediglich in die Zukunft.

Die Studie „Berufsschüler ohne Berufschance?“ von P.-W. Kloas und H. Stenger ist erschienen als Band 60 der Reihe „Schriften zur Berufsbildungsforschung“ des Bundesinstituts und beim Verlag Hermann Schroedel KG, Hannover, zu beziehen.

## REZENSIONEN

Jochen Kriebel, Horst Dieter Tölle, Erhard Voß: **Technisches Zeichnen Metall Grundstufe**. W. Girardet Buchverlag GmbH, Essen 1980. Kartoniert, 184 Seiten, DM 22,-.

Der Band **Technisches Zeichnen Metall Grundstufe**, dem weitere für die Fachstufe folgen sollen, will sowohl Lehr- und Arbeitsbuch als auch Lehrgang sein. In den ersten fünf Themenbereichen werden die zeichentechnischen Grundlagen von den Zeichnungsnormen über die Zeichnungsmittel und -geräte bis zu geometrischen Grundkenntnissen behandelt; in den anschließenden sieben Themenbereichen die Darstellung und Bemaßung flächiger Werkstücke und einfacher Körper. Die einzelnen Themenbereiche sind gegliedert in einen Informations- und einen Übungsteil, so daß sowohl Elemente eines Lehrbuches als auch eines Lehrgangs vertreten sind. Am treffendsten wäre jedoch die Bezeichnung **Arbeitsbuch**. Fachbücher aus dem Bereich des technischen Zeichnens erscheinen vor allem dann auf dem Markt, wenn Zeichennormen überarbeitet wurden. So berücksichtigt auch der vorliegende Band beispielsweise die im April 1980 vollständig überarbeitete DIN-Norm über die Maßeintragung in Zeichnungen.

Die Verfasser erheben den Anspruch, daß der vorliegende Band für Berufsschulen, Berufsfachschulen, Technische Gymnasien, Techniker- und Meisterschulen, für die betriebliche Ausbildung und das

Selbststudium geeignet sei. Dies scheint wegen unterschiedlicher Anforderungen in den einzelnen Bereichen kaum möglich zu sein, jedoch kann aufgrund der umfassenden Behandlung der Grundlagen des technischen Zeichnens und der großen Anzahl von Übungsaufgaben zu jedem Thema zumindest davon ausgegangen werden, daß ein breites Anwendungsfeld vorhanden ist.

Es sollen nicht nur die zeichnerischen Fähigkeiten und das räumliche Vorstellungsvermögen des Lernenden, sondern auch das technisch-funktionale und das technisch-konstruktive Denken entwickelt werden. Dementsprechend enthält der Band vielfältige Bezüge zur Technologie, die über die reine Zeichentechnik hinausgehen. Diese Zielsetzung ist zu begrüßen. Sie steht in Einklang mit Ergebnissen von Analysen des Bundesinstituts zur Neuordnung des Technischen Zeichners.

Dieter Buschhaus, BIBB, Berlin

Wettstein, E. / Broch, E.: **Berufsbildung für „Schwächere“. Hinweise und Modelle zur Gestaltung von Vorlehre, Anlehre und Stützkurs.**

Aarau, Frankfurt am Main (Berufspädagogik bei Sauerländer) 1979 (Schriftenreihe

des Instituts für Bildungsforschung und Berufspädagogik des kantonalen Amtes für Berufsbildung Zürich, Bd. 7), 208 Seiten.

Daß für „wirklich schwache“ Jugendliche, z. B. ... schwächere Abgänger einer Hilfsschule“ ausgerechnet eine **Anlehre** von einem bis zwei Jahren eine sinnvolle Berufsausbildungsmaßnahme sein soll, vermag weder für schweizerische noch Verhältnisse anderswo eigentlich besonders einzuleuchten.

Es sei denn, man nennt, wie es nach dem neuen Berufsbildungsgesetz in der Schweiz offensichtlich geschieht, klipp und klar das Ziel dieser Maßnahme, nämlich, daß sie „weitgehend auf die Erlernung praktischer Fertigkeiten beschränkte Ausbildung“ ist.

Da scheint doch überzeugender, wenn der Berufslehre eine **Vorlehre**, vergleichbar berufsvorbereitenden Maßnahmen wie z. B. Förderungslehrgänge in der Bundesrepublik Deutschland, vorgeschaltet ist als zusätzliche Hilfe für schwächere Schüler, als Ausbildungsjahr zwischen Volksschule und Berufslehre.

Schließlich scheint auch sinnvoll, wenn zur Reduzierung von Abbruchquoten bzw. zur Reduzierung des Mißerfolgs bei Lehrabschlußprüfungen **Stützkurse** eingeführt werden.

Dies sind die drei Maßnahmen, die das neue schweizerische Berufsbildungsgesetz



zur Förderung „schwacher Jugendlicher“ erstmals enthält.

Alle drei Maßnahmen richten sich an jene Jugendliche, „die mindestens eine Anlehre absolvieren können, nicht aber in der Lage sind, ohne Hilfe eine Berufslehre erfolgreich abzuschließen“, wobei für geistig und körperlich Behinderte sowie Jugendliche in Strafanstalten Sondermaßnahmen vorgesehen sind.

Mit „schwachen Jugendlichen“ sind solche mit Lernbehinderungen (Hilfsschüler), mit Lernstörungen, Beeinträchtigungen im Sozialverhalten, mangelnder persönlicher Reife, mangelhaften Deutschkenntnissen sowie freiwillige und unfreiwillige Verzichter bezeichnet.

Die mit dem Schweizerischen Bundesgesetz über die Berufsbildung von 1978 eingeführten Maßnahmen der Vorlehre, Anlehre und des Stützkurses für den genannten Personenkreis referiert der Band, nennt die gesetzlichen Grundlagen und beschreibt die jeweiligen Formen und Typen.

Fragen der Gestaltung des Unterrichts in Abhängigkeit von der Zielsetzung sowie grundsätzlichen Fragen der verschiedenen Lernarten und Prinzipien wird breiter Raum gegeben; dabei sind Diskussionen über spezielle Probleme der Adressatengruppe dieser Maßnahmen hinsichtlich Vorbildung, Lernverhalten, Motivation, Konzentration, Gliederungs- und Abstraktionsfähigkeit, Intelligenz, Sozialverhalten und Reife für einzelne Teilgruppen vorangestellt.

Auf Basis geschilderter Erfahrungen bei der Durchführung solcher Maßnahmen werden Vorschläge zur Verbesserung der berufsvorbildenden Maßnahmen gemacht. Zum „strukturierten Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt“ für diese Klientel wird nichts gesagt.

Einen großen Teil des Bandes machen übersichtsartige Darstellungen zu 18 aus- und inländischen Versuchen bzw. Modellen zur beruflichen Bildung dieser Jugendlichen aus.

Zumindest für die Darstellung des „Nürnberger Modells“ muß bemängelt werden, daß jeder Hinweis auf die Diskrepanz zwischen beantragtem Ideal und real dann praktiziertem Modellversuch fehlt.

*Ulrich Degen, BIBB, Berlin*

**Saterdag, H. / Stegmann, H.: Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, Nürnberg 1980 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 41, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit), 235 Seiten.**

Die Arbeitsmarkt- und insbesondere die Berufsbildungs- und Ausbildungsstellenmarktforschung sind erstaunlicherweise noch immer in einem Problembereich defizitär, von dem man gerade auch in Zeiten knapper Ausstattung des Ausbildungsstellenmarktes berufsbildungs- und beschäftigungspolitische Impulse hätte erwarten

können: im Bereich des Berufsfindungsprozesses als beruflicher Entwicklung. Es fehlt an differenzierten Erkenntnissen über und Einblicken in diesen Prozeß, der sich hinzieht von auf die Berufswelt hinweisenden Vorbereitungen in verschiedenen Phasen der allgemeinen Schulbildung über die dann folgenden Vorbereitungen auf die Zeit nach Abschluß dieser Phase bis hin zur konsolidierten Tätigkeit im Beschäftigungssystem. Berufliche Entwicklung ist kein zeitlich fixierbarer und einmaliger Entscheidungsakt, berufliche Entwicklung des Jugendlichen findet über längere Zeiträume hinweg statt und ist dabei eine Dimension innerhalb der persönlichen Entwicklung.

Um Licht in die Probleme der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung zu bringen, wurde beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit mit einem Forschungsprojekt „Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem“ begonnen, um künftige ausbildungs- und beschäftigungspolitische Entscheidungen mit einer ausreichenden empirischen Grundlage auszustatten. Der vorliegende erste Bericht aus diesem Projekt informiert über die Ergebnisse zweier Basiserhebungen. Die eine Erhebung (A) fand an einer Stichprobe von Schülern in neunten Klassen allgemeinbildender Schulen des Schuljahres 1976/77 sowie deren Eltern, die andere im Herbst 1977 (B) an einer repräsentativen Stichprobe von Absolventen und Abgängern aller allgemeinbildenden Schularten statt.

Die Ergebnisse aus beiden Erhebungen können hier im einzelnen nicht dargestellt werden.

Allgemein soll zu den Ergebnissen beider Erhebungen soviel gesagt werden:

So weit sich die Ergebnisse der Erhebung (A) auf konkrete Ausbildungs-/Berufspläne beziehen, sind diese insbesondere von der Art des angestrebten Bildungsabschlusses, dieser wiederum sehr stark von der sozialen Schichtzugehörigkeit abhängig, während Rahmenüberlegungen für die Ausbildungs- und Berufswahl wie z. B. Kriterien der Ausbildungswahl oder auch berufliche Wertorientierungen wenig von ersteren Faktoren beeinflusst werden. Im einzelnen bleiben vielleicht zwei – sicher hypothetisch nicht neue, hier bei der momentan angelegten Bestandsaufnahme aber belegbare – Ergebnisse hervorzuheben: Eltern und Freunde sind mit Abstand die wichtigsten Kommunikatoren während der Berufswahlvorbereitung und üben damit einen erheblichen Einfluß auf die Schüler aus.

Die Erhebung (B) liefert erste Informationen über die Übergangsprobleme der geburtenstarken Jahrgänge in eine berufliche Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit und liefert zusätzliche empirische Daten zum Komplex der Realisierungsmöglichkeiten der Ausbildungsabsichten Jugendlicher.

Interessante Einzelergebnisse sind z. B. die Erhöhung des Nachfrageverhaltens von Hochschulberechtigten nach betrieblichen Ausbildungsplätzen, das flexible Bewer-

bungsverhalten von Jugendlichen, die offensichtliche „Ersatzfunktion“ der schulischen Ausbildungsformen während des Bemühens um einen Ausbildungsplatz bei gleichzeitig feststellbarer Präferenz für eine duale Ausbildung der „Doppelnachfrager“.

Nach wie vor kann ein Viertel der Nachfrager nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz nicht befriedigt werden, wobei die sogenannten Problemgruppen wiederum deutlich überrepräsentiert sind.

Dies sind schlaglichtartig einige ausgewählte Ergebnisse des genannten Forschungsprojektes.

Der Wert des Ansatzes dieses Projektes liegt in der methodischen Anlage: Thematisch werden aufgrund der Ergebnisse der beiden Basisuntersuchungen Schwerpunkte gebildet, die in weiteren systematischen Nach- und themenzentrierten Untersuchungen vertieft werden.

Insgesamt wird es damit erstmals eine Längsschnittuntersuchung über Berufsentscheidungssituationen und -bedingungen geben.

Bildungs- und Berufsverläufe zu ermitteln („Muster beruflicher Entwicklung“), bislang erhobene amtliche bildungsstatistische Daten zum Berufswahlverhalten, um so wichtige Merkmale wie soziale Herkunft, familiäre Situation zu ergänzen und Aufschluß über Grad der Stabilität bzw. Veränderung von Berufsperspektiven und zugehörigen Entscheidungskriterien zu geben, sind denn auch Hauptanliegen dieses Forschungsprojektes.

Als Nebeneffekt der Erhebung (B) ließe sich vielleicht noch festhalten, daß schon allein unter quantitativen Aspekten den Kritikern des Legalnachfragekonzeptes der APIFG zuzustimmen bleibt, die kritisieren, daß eine Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage bei verschiedenen Gesamtbilanzierungen nicht für eine differenzierte quantitative Ausbildungsstellenanalyse hinreichen.

Ein Hinweis sei noch erlaubt: Im zweiten Kapitel des vorliegenden Berichtes finden sich methodische Hinweise zur Anlage der Basiserhebungen und Längsschnittanalyse, so zu den Grundgesamtheiten, der Stichprobenbildung, dem Programm und der Durchführung der Erhebungen.

Ein über das eigentliche Ziel hinausweisendes Unterkapitel ist die informative und kritische Übersicht über Längsschnittuntersuchungen an größeren und Absolventen aller Schularten umfassenden repräsentativen Stichproben zum Komplex „Bildung, Berufswahl, berufliche Entwicklung“ im Ausland.

Nicht nur Interessenten an Problemen der Berufswahlverlaufsprozesse ist der Band zu empfehlen.

Positiv zu erwähnen bleibt schließlich die Rezeption der bislang vorliegenden Ergebnisse der Berufswahlforschung für die Untersuchung grundlegender und von historisch aktuellen Bedingungen relativ unabhängiger Probleme der beruflichen Entscheidungsverhalten.

*Ulrich Degen, BIBB, Berlin*

In der Reihe der Veröffentlichungen über Ausbildungsgänge und -abschlüsse in vier ost- bzw. südosteuropäischen Staaten sind bisher erschienen:

## **Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik**

von Daniela Lorenz  
1980. 110 Seiten. DM 10,-

ISBN 3-88555-103-9

Die Studie beschreibt und erläutert die rechtlichen Regelungen und Grundlagen des beruflichen Bildungssystems in der ČSSR seit Ende des Zweiten Weltkrieges. Wesentliche Texte sind im Anhang in deutscher Sprache auszugsweise abgedruckt, vor allem das Verzeichnis der Lehrberufe. Die Abhandlung soll dazu dienen, den zuständigen Behörden in der Bundesrepublik Deutschland eine fachgerechte, rechtlich fundierte Beurteilung der Gleichwertigkeit der in der ČSSR erworbenen Qualifikationen, Abschlüsse und Zertifikate zu ermöglichen. Sie ist daher von wesentlicher Bedeutung für die Eingliederung von Aussiedlern aus der ČSSR.

## **Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Ungarischen Volksrepublik**

von László Hegedüs  
1980. 144 Seiten. DM 15,-

ISBN 3-88555-109-8

Als Hilfe für die Entscheidung über die Anerkennung der von Aussiedlern vor ihrer Übersiedlung in die Bundesrepublik Deutschland erworbenen Zeugnisse und Qualifikationen wird die Entwicklung des beruflichen Bildungswesens in Ungarn seit dem Zweiten Weltkriege dargestellt und mit Bildungsgängen und Qualifikationsniveaus in der Bundesrepublik Deutschland verglichen. Dabei wird die Entscheidungsfindung über die Gleichwertigkeit vor allem dadurch erleichtert und zugleich verbessert, indem eine Reihe der wesentlichen ungarischen Rechtsgrundlagen in deutscher Übersetzung der Arbeit beigelegt sind.

## **Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken**

von Leonid Novikov  
1981. 87 Seiten. DM 10,-

ISBN 3-88555-112-8

Auch diese Studie soll den zuständigen Behörden Hilfe bei der Anerkennung der in den genannten Ländern seit dem Zweiten Weltkriege erworbenen Abschlüsse und Zeugnisse leisten. Sie beschreibt daher Struktur und Entwicklung des Ausbildungssystems der UdSSR und vergleicht deren Bildungsgänge und Qualifikationsniveaus mit denen in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei kommt dem Gutachten über die UdSSR insofern Bedeutung zu, als in diesem Falle zwei völlig unterschiedliche Systeme verglichen werden.

Demnächst erscheint:

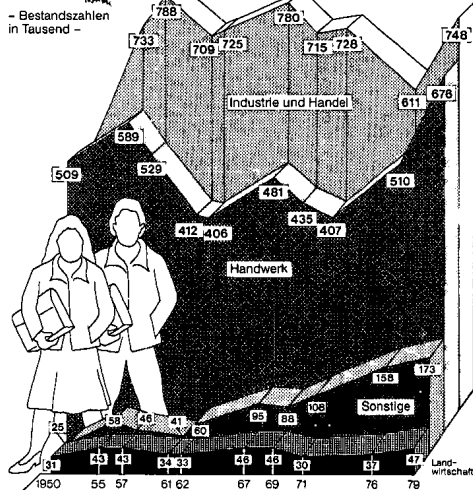
## **Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen. Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien**

von Joachim Köhler

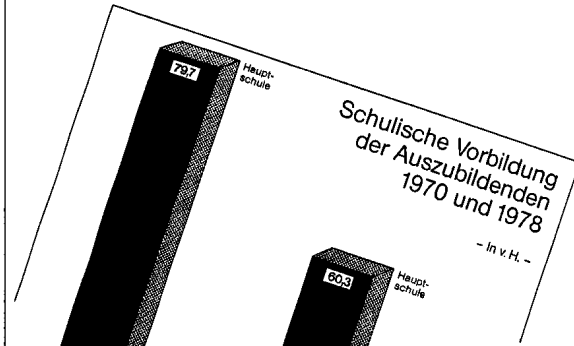
ISBN 3-88555-123-3

# Neuerscheinung aus dem Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung

Die Verteilung der Auszubildenden  
auf Ausbildungsbereiche  
1950–1979

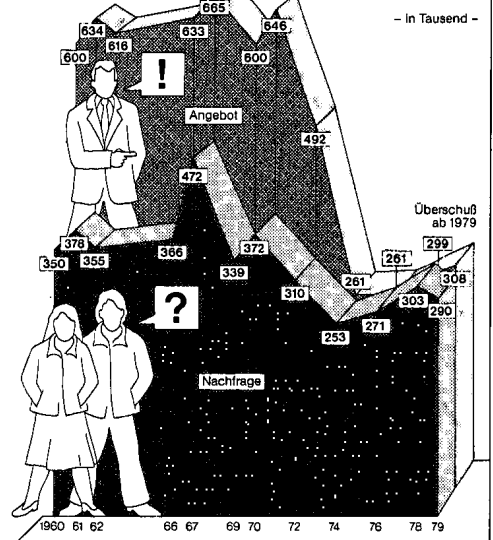


Im Handwerk ist seit 1971 eine stetige Zunahme der Auszubildenden festzustellen, die sich in den letzten Jahren beschleunigt hat. Im Bereich Industrie und Handel hat der rückläufige Trend angehalten, bedingt vor allem durch die Abnahme bei den kaufmännischen Auszubildenden; 1976 bestanden in diesem Bereich 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 Industrie und Handel unterworfen worden. 80% der Auszubildenden hatten im Jahr 1970 eine Hauptschule, im Jahr 1978 kamen 60,3% der Auszubildenden von Realschulen und auch Abiturienten. Der Anteil der Realschule ist von 1976 bis 1978 von 2,7% auf 5,5% gestiegen.

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



Seit 1975 ist die Zahl der bei den Arbeitsämtern registrierten Bewerber (Nachfrage) größer als die Zahl der besetzten bzw. besetzbaren Ausbildungsstellen (Angebot). Erstmals seit 5 Jahren wurde im Jahre 1979 wieder ein geringfügiger, nachrechnerischer 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

