

**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**

**4** August 81

## Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

(Bibliographische Abkürzung BWP)

– vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung –  
einschließlich

Mitteilungen des

Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

### Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB)

– Der Präsident –

Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

### Redaktion

Hans-Joachim Walter (verantwortlich).

Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)

Telefon (0 30) 86 83-3 41 oder 86 83-2 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 Bestätigung der Redaktion als angenommen; unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare können nicht zurückgeschickt werden.

### Verlag

Beuth Verlag GmbH,

Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30

### Erscheinungsweise

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)

im Umfang von 32 Seiten.

### Bezugspreise

Einzelheft DM 7.–, Jahresabonnement DM 28.–,

Studentenabonnement DM 15.–,

bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzelpreis berechnet;

im Ausland DM 36.–;

zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

### Kündigung:

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März bzw. 30. September beim Herausgeber eingegangen sein muß.

### Copyright

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

### Druck

Oskar Zach KG

Druckwerkstätten

Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 - 45 15

## Inhalt

*Georg Böll / Peter-Werner Kloas / Susanne Wiederhold-Fritz*

Betriebliche Berufsausbildung behinderter Jugendlicher

Erste Daten einer Untersuchung des Bundesinstituts für  
Berufsbildungsforschung

1

*Dieter Gärtner / Dietrich Krischok*

Zum Stand der Neuordnung der industriellen Metallberufe

6

*Barbara Meifort*

Entwicklungen im Gesundheitswesen erfordern Konsequenzen

für die Anforderungen an die nichtärztlichen Gesundheitsberufe

10

*Ute Laur-Ernst*

Erwartungen Jugendlicher von einer guten Ausbildung

und ihre Erfüllung durch Medien

Ergebnisse eines Modellversuchs

14

*Rudolf Werner*

Die Ausbildungschancen der geburtenstarken Jahrgänge

Darstellung der quantitativen Entwicklungen im dualen

System und in Vollzeitschulen 1970 bis 1979

18

ZUR DISKUSSION

25

UMSCHAU

27

KURZMELDUNGEN

29

MODELLVERSUCHE

30

REZENSIONEN

31

## Anschriften und Autoren dieses Heftes

Georg Böll; Mitarbeiter in der Abteilung „Grundlagen der Finanzierung“ der Hauptabteilung „Finanzierung der beruflichen Bildung“ des BIBB

Dr. Peter Braun; Leiter der Unterabteilung III B „Entwicklung und Ordnung der beruflichen Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Heinemannstraße 2, 5300 Bonn 12

Helen Diedrich; Referentin im „Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung“, Buschstraße 83, 5300 Bonn 1

Dr. Dieter Gärtner; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Ausbildungsordnungsforschung I“ der Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“ des BIBB

Dr. Peter-Werner Kloas; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Sozioökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Dietrich Krischok; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Ausbildungsordnungsforschung I“ der Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“ des BIBB

Ute Laur-Ernst; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Medienanwendung“ der Hauptabteilung „Medienforschung“ des BIBB

Barbara Meifort; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Qualifikations- und Ordnungsstrukturen“ der Hauptabteilung „Erwachsenenbildungsforschung“ des BIBB

Projektgruppe PAB; Forschungszentrum für Rehabilitation und Prävention, Postfach 10 14 09, 6900 Heidelberg 1

Reinhard Selka; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Dr. Rudolf Werner; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Berufsbildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Susanne Wiederhold-Fritz; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Grundlagen der Finanzierung“ der Hauptabteilung „Finanzierung der beruflichen Bildung“ des BIBB

Georg Böll / Peter-Werner Kloas / Susanne Wiederhold-Fritz

# Betriebliche Berufsausbildung behinderter Jugendlicher

## Erste Daten einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

Im Rahmen zweier Forschungsvorhaben des Bundesinstituts wurden im Frühjahr 1981 Betriebe über die Berufsausbildung behinderter Jugendlicher befragt, um eine vertiefende Nachfolgeuntersuchung zu den berufsbildenden Maßnahmen und eine Erhebung zu den Kosten der Berufsausbildung Behinderter vorzubereiten.

Die wichtigsten Ergebnisse sind in diesem Bericht zusammengefaßt. Sie erlauben erstmals Strukturaussagen zur betrieblichen Ausbildung Behinderter in der Bundesrepublik Deutschland, z. B. zu den Personengruppen, den Ausbildungsberufen und -bereichen. Ausgewertet wurden die Angaben von insgesamt 1820 Betrieben, die Behinderte ausbilden.

### Untersuchungsbeschreibung

Bisher konnte die Frage, wie viele behinderte Jugendliche in Betrieben ausgebildet werden, auch näherungsweise nicht beantwortet werden. Erst recht lassen sich keine weitergehenden Angaben – z. B. zu den Behinderungsarten, den Ausbildungsberufen, dem Verbleib der Ausgebildeten und den ausbildenden Betrieben – auffinden. Dieser Informationsmangel, der eine gezielte Berufsbildungspolitik für Behinderte erschwert, läßt sich zum einen auf die Schwierigkeiten zurückführen, den Personenkreis „Behinderte“ zu bestimmen. Hier sei nur an das Problem der Ausweitung des Lernbehindertenbegriffs erinnert [1]. Zum anderen wird das Merkmal „Behinderung“ in der Berufsbildungsstatistik nicht erfaßt.

Zur Sicherstellung einer weitgehenden Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse wurde folgendes Verfahren gewählt: 89 Arbeitsämter, die jeweils Regionen vertreten, die nach Siedlungsstruktur, Ausbildungsplatzstruktur und Arbeitsmarktkennziffern [2] ein Abbild des Bundesgebietes sind, wurden gebeten, die Befragungsunterlagen an alle Arbeitgeber zu versenden, von denen bekannt war, daß sie im Jahre 1980 Behinderte ausgebildet haben. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig, ebenso die Bekanntgabe der Betriebsadresse an das Bundesinstitut. Die Arbeitsämter konnten sich bei der Betriebs-Adressenzusammenstellung auf Informationen aus Leistungsfällen (z. B. Sonderprogramme des Bundes und der Länder, Ausbildungszuschüsse für Behinderte) und aus der Berufsberatung für behinderte Ratsuchende stützen. Es kann davon ausgegangen werden, daß dieses Verfahren im Vergleich zu allen anderen Alternativen [3] gegenwärtig die weiteste Erfassung von Betrieben, die Behinderte ausbilden, gewährleistet. Darauf weist auch das Rücklaufergebnis hin: 12 Prozent der angeschriebenen Arbeitgeber bildeten keine Behinderten aus, d. h., die Arbeitsämter haben sogar Betriebe einbezogen, bei denen sie Ausbildungsverhältnisse mit Behinderten lediglich vermuten konnten (z. B. aufgrund früherer Förderungsfälle).

Die Betriebsleiter bzw. die für die Ausbildung zuständigen Personen wurden um anonymisierte Angaben zu den behinderten Auszubildenden und um ergänzende Informationen zum Ausbildungsbetrieb gebeten.

Mit „Behinderten“ waren dabei alle Personen gemeint, die von anderen Stellen (z. B. Arbeitsamt) als solche eingestuft worden waren oder nach Kenntnis der Befragten aufgrund gesundheitlicher oder anderer Ursachen **schwerwiegend** und **andauernd** beeinträchtigt sind [4] (nicht nur Behinderte nach dem Schwerbehindertengesetz, sondern auch Behinderte, die nicht als Schwerbehinderte anerkannt oder ihnen gleichgestellt sind). Unter „Ausbildung“ wurde sowohl die Regelausbildung in

einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 25 Berufsbildungsgesetz bzw. § 25 Handwerksordnung als auch die Sonderausbildung (besondere Regelung zur beruflichen Bildung Behinderter nach § 48 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42 b Handwerksordnung) verstanden.

Gemessen an der Ausgangsstichprobe wurde ein Gesamtrücklauf von 38 Prozent erzielt. Im Vergleich zu anderen Betriebsbefragungen wird dieses Rücklaufergebnis als zufriedenstellend bewertet, zumal es sich bei einer Befragung zum Thema „Behinderung“ um einen sehr sensiblen Bereich handelt und von vornherein höhere Antwortverweigerungsraten einzukalkulieren waren.

### Betriebliche Ausbildungsplätze für Behinderte

Da mangels Informationen über die Grundgesamtheit aller Betriebe, die Behinderte ausbilden, die Repräsentativität der Befragungsergebnisse nicht statistisch überprüfbar ist, kann die Gesamtzahl der Betriebe, die Ausbildungsplätze mit Behinderten besetzt haben, und das Gesamtvolumen der betrieblichen Ausbildung Behinderter nur unter Vorbehalt geschätzt werden. Geht man davon aus, daß die in die Auswertung einbezogenen Betriebe ein Abbild der Grundgesamtheit darstellen [5], so läßt sich die Gesamtzahl der Betriebe, die gegenwärtig Behinderte ausbilden, auf rund 10 500 schätzen. Von allen Ausbildungsbetrieben – im Bundesgebiet und in Berlin (West) bilden etwa 527 000 Betriebe aus [6] – sind das weniger als 2 Prozent.

Zum Jahresende 1980 dürfte die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze für Behinderte bei rund 14 000 gelegen haben. Hinzu kommen etwa 9000 Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche in Berufsbildungswerken und vergleichbaren Rehabilitationseinrichtungen [7]. Beide Zahlenwerte zusammengekommen (23000) zeigen, daß nur 1,3 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse [8] mit Behinderten eingegangen wurden (jedes 75. Ausbildungsverhältnis). Gemessen an den betrieblichen Ausbildungsplätzen (abzüglich der 9000 Plätze in Rehabilitationseinrichtungen) verringert sich diese Quote auf 0,8 Prozent. Nur etwa jeder 120. betriebliche Ausbildungsplatz ist mit einem Behinderten besetzt.

Daß die Zahl der Ausbildungsplätze für Behinderte unzureichend ist, zeigt folgender Vergleich, der allerdings nur hilfsweise herangezogen werden kann, da Statistiken über behinderte Schulabgänger (aus Sonder- und Regelschulen) nicht vorliegen: Überträgt man den Anteil der Schulabgänger der Sekundarstufe I aus Sonderschulen für Behinderte an den Schulabgängern insgesamt, der bei 6 Prozent liegt, auf die Ausbildungsverhältnisse Ende 1980, so müßte etwa jeder 17. Ausbildungsplatz für einen Behinderten vorgesehen sein [9]. Die Diskrepanz zum gegenwärtigen Anteil der Behindertenausbildungsplätze macht deutlich, daß zur Verbesserung der beruflichen Bildungschancen dieser Jugendlichen noch verstärkte Anstrengungen notwendig sind.

Die mit Behinderten besetzten Ausbildungsplätze verteilen sich zu 68 Prozent auf männliche und zu 32 Prozent auf weibliche Auszubildende. Der Anteil behinderter Frauen an behinderten Auszubildenden liegt damit unterhalb des Anteils bei Auszubildenden insgesamt (38%) [10].

Jeder zweite Behinderte, der eine Ausbildung durchläuft, wird als Lernbehinderter eingestuft (51,6%). Es folgen mit 16,9 Prozent Körperbehinderte mit starken Bewegungseinschränkungen (Lähmungen, fehlende Gliedmaßen usw.), mit 13,0 Prozent Hör- und Sprachbehinderte, mit 11,6 Prozent sonstige Körperbehinderte

(z. B. Herz- und Kreislaufkrankheiten) und mit 2,7 Prozent Blinde und schwer Sehbehinderte. Andere Behinderungen (z. B. geistige, psychische) sind mit 4,2 Prozent vertreten.

Die größte Anzahl von Ausbildungsverträgen mit behinderten Jugendlichen (vgl. Tabelle 1) wird im Handwerk abgeschlossen. In der Ausbildung Behinderter ebenfalls stark engagiert ist der öffentliche Dienst, dessen Anteil an den Behindertenausbildungsplätzen zwar nur 6 Prozent ausmacht [11], aber damit fast doppelt so hoch liegt, wie der entsprechende Anteil des öffentlichen Dienstes bei Ausbildungsverhältnissen insgesamt (3,3%).

Während in Industrie und Handel etwa die Hälfte und in Handwerk, Landwirtschaft und Hauswirtschaft rund zwei Drittel der Behindertenausbildungsplätze mit lernbehinderten Jugendlichen besetzt sind, konzentriert sich die Ausbildung Behinderter im öffentlichen Dienst und in den freien Berufen auf Körperbehinderte (80% der behinderten Auszubildenden des jeweiligen Bereichs).

Aus Tabelle 2 läßt sich der Anteil der Ausbildungsplätze für Behinderte in den einzelnen Wirtschaftszweigen zum Jahresende 1980 ablesen. Im Vergleich zu den entsprechenden Anteilen bei Auszubildenden insgesamt (Ende 1979) zeigt sich, daß Behinderte überproportional häufig im Baugewerbe, bei Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, in Organisationen

Tabelle 1: Betriebliche Ausbildungsplätze für Behinderte nach Ausbildungsbereichen im Vergleich zur Verteilung aller Ausbildungsplätze (Behinderte und Nichtbehinderte)

Ausbildungsbereich	Ausbildungsplätze für Behinderte (Ende 1980) — in % —	Ausbildungsplätze insgesamt (am 31.12.1979) <sup>3)</sup> — in % —
Industrie und Handel	40	45,5
Handwerk	49	41,5
Öffentlicher Dienst <sup>1)</sup>	6	3,3
Landwirtschaft	2	2,9
Sonstige <sup>2)</sup>	3	7,3
Summe	100	100,0

<sup>1)</sup> Ohne diejenigen Auszubildenden des öffentlichen Dienstes, deren Ausbildungsverträge nach dem Berufsbildungsgesetz bei zuständigen Stellen („Kammern“) außerhalb des öffentlichen Dienstes registriert und miterfaßt werden

<sup>2)</sup> Freie Berufe, Hauswirtschaft

<sup>3)</sup> Quelle: Berufsbildungsbericht 1981, Übersicht 5, Seite 11

Tabelle 2: Betriebliche Ausbildungsplätze für Behinderte nach Wirtschaftszweigen — im Vergleich zur Verteilung aller Ausbildungsplätze (Behinderte und Nichtbehinderte)

Wirtschaftszweig	Behinderte Auszubildende — in % —	Auszubildende insgesamt <sup>1)</sup> — in % —	Vergleichsfaktor <sup>2)</sup>
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	22	25	0,88
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	8	15	0,53
Verarbeitendes Gewerbe	470	362	1,30
— Chemische Industrie, Kohlewerkstoffindustrie	6	21	0,29
— Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung			
— Steine, Erde, Glas	30	8	3,75
— Eisen- und Stahlerzeugung, NE-Metallerzeugung, Gießerei, Zieherei	23	26	0,88
— Stahl- und Leichtmetallbau, Maschinen-, Fahrzeugbau, EDV-Anlagen	100	134	0,75
— Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik, EBM-Waren	62	57	1,09
— Papiererzeugung und -verarbeitung	5	3	1,67
— Säge- und Holzverarbeitung	66	27	2,44
— Druckerei, Vervielfältigung	10	7	1,43
— Leder, Schuhe	17	3	5,67
— Textilverarbeitung	10	7	1,43
— Bekleidungsgewerbe	28	16	1,75
— Nahrungs- und Genußmittel	111	53	2,09
Baugewerbe	184	95	1,94
Handel	71	177	0,40
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	12	26	0,46
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe (ohne Sozialversicherung)	11	34	0,32
Dienstleistungen	141	220	0,64
— Reinigung, Körperpflege	33	39	0,85
— Gesundheits- und Veterinärwesen	24	81	0,30
— Rechts- und Wirtschaftsberatung	34	23	1,48
— Sonstige Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung)	49	78	0,63
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	21	14	1,50
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	60	31	1,94
Insgesamt	1000	1000	1,00

<sup>1)</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 1981, Tabelle 3/1 (Stand: 31.12.1979)

<sup>2)</sup> Im jeweiligen Wirtschaftszweig ist der Anteil behinderter Auszubildender um den genannten Vergleichsfaktor höher (> 1) bzw. niedriger (< 1) als der entsprechende Anteil bei Auszubildenden insgesamt (Behinderte und Nichtbehinderte)



ohne Erwerbscharakter (einschließlich private Haushalte) und im verarbeitenden Gewerbe (insbesondere Leder-/Schuhverarbeitung, Steine, Erde, Glas, Säge- und Holzverarbeitung) ausgebildet werden. Weniger stark engagiert – im Verhältnis zur Gesamtausbildungsleistung des jeweiligen Wirtschaftszweiges – sind Kreditinstitute (einschließlich Versicherungsgewerbe), Handel, Verkehr (einschließlich Nachrichtenübermittlung), Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Dienstleistungsbetriebe und Betriebe der Land- und Forstwirtschaft (einschließlich Tierhaltung und Fischerei).

Die betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher findet überwiegend (zu 70%) in Kleinbetrieben bis zu 49 Beschäftigten statt. Nur jeweils 10 Prozent der Ausbildungsverhältnisse mit Behinderten entfallen auf Betriebe mit 50 bis 199, 200 bis 999 sowie 1000 und mehr Beschäftigten.

Die regionale Verteilung betrieblicher Ausbildungsplätze für Behinderte weist im Vergleich zur Verteilung aller Ausbildungsplätze überproportional viele Ausbildungsverhältnisse mit Behinderten in Mittelstädten und Landregionen aus, während der Anteil in den städtischen Ballungsgebieten niedriger liegt (vgl. Tabelle 3). Gemessen an allen betrieblichen Behindertenausbildungsplätzen werden in urbanen Ballungszentren überdurchschnittlich viele Körperbehinderte, die in ihrer Bewegungsfähigkeit **nicht** stark eingeschränkt sind, und Hör-/Sprachbehinderte ausgebildet. In Mittelstädten ist der Anteil bei lernbehinderten Jugendlichen und „sonstigen“ Behinderten erhöht. In reinen Landregionen werden sowohl mit Körperbehinderten, die starke Bewegungseinschränkungen aufweisen, als auch mit Sehbehinderten/Blinden und Lernbehinderten überproportional viele Ausbildungsverhältnisse eingegangen.

Tabelle 3: Betriebliche Ausbildungsplätze nach Regionaltypen und Behinderungsarten – in % der jeweiligen Auszubildendengruppe –

Regionaltyp	Auszubildende insgesamt *)	Behinderte Auszubildende insgesamt	Behinderte Auszubildende nach Behinderungsarten					
			Körperbehinderte mit starker Einschränkung d. Bewegungsfähigkeit	sonstige Körperbehinderung	Sehbehinderung und Blindheit	Hör-/und Sprachbehinderung	Lernbehinderung	sonstige Behinderung
Großstädte	54	48	47	63	50	62	44	37
Mittelstädte	28	30	27	23	26	26	32	40
Landregionen	18	22	26	14	24	12	24	23

\*) Errechnet nach Bundesanstalt für Arbeit: Betriebe nach der Zahl der Beschäftigten am 30.09.1979, Nürnberg 1980

#### Ausbildungsschwerpunkte nach Berufen und Arten der Behinderung

Die in die vorliegende Untersuchung einbezogenen Behinderten (insgesamt 2431) [12] werden in 215 verschiedenen Berufen ausgebildet (182 anerkannte Ausbildungsberufe nach § 25 Berufsbildungsgesetz bzw. § 25 Handwerksordnung und 33 Sonderausbildungsgänge nach § 48 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42 b Handwerksordnung).

52 Prozent der behinderten Jugendlichen konzentrieren sich auf 15 Ausbildungsberufe (vgl. Tabelle 4, Seite 4). Die Konzentration auf wenige Berufe ist höher als bei Auszubildenden insgesamt (47,7%) und bei weiblichen Behinderten stärker als bei männlichen Behinderten. Während bei weiblichen Behinderten die 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe mit Ausnahme der Bekleidungsnäherin alle unter den 25 bei weiblichen Auszubildenden insgesamt am häufigsten besetzten Berufen vertreten sind (wenn auch in anderer Rangfolge), lassen sich für männliche Auszubildende mehrere „behindertenspezifische“ Berufe erkennen, die nicht unter die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (männliche Auszubildende insgesamt) fallen: Neben dem Gärtner sind es die Verwaltungs- und Büroberufe des Verwaltungsfachangestellten, des Bürokaufmanns und des technischen Zeichners [13].

In Tabelle 5 (s. Seite 5) sind die Ausbildungsschwerpunkte nach Behinderungsarten aufgeschlüsselt. Mit Ausnahme der Hör- und Sprachbehinderten ist bei allen übrigen Behindertengruppen eine starke Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe festzustellen, insbesondere bei Körperbehinderten mit starken Bewegungseinschränkungen (61% konzentrieren sich auf 15 Ausbildungsberufe). Während Körperbehinderte (beide Gruppen) sowie Blinde und schwer Sehbehinderte überdurchschnittlich häufig in Verwaltungs- und Büroberufen ausgebildet werden, liegen die Ausbildungsschwerpunkte bei Hör- und Sprachbehinderten und Lernbehinderten im gewerblichen Bereich.

Gemessen an der Gesamtzahl behinderter Auszubildender im betrieblichen Bereich [14] spielen Sonderausbildungsgänge

(besondere Regelung zur beruflichen Bildung Behindeter) eine untergeordnete Rolle: Etwa 6 Prozent der Ausbildungsverhältnisse mit Behinderten finden in Sonderform statt (vgl. Tabelle 6, Seite 5). Am höchsten ist der Anteil bei Lernbehinderten (9% der Ausbildungsverhältnisse), am niedrigsten bei Körperbehinderten mit starken Bewegungseinschränkungen (1%).

#### Berufliche Einmündung Behindeter nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung

Von den Behinderten, die im Jahre 1980 eine betriebliche Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen haben, sind 67 Prozent im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt, 23 Prozent arbeiten in einem anderen Betrieb. 3 Prozent der Absolventen besuchen eine weiterführende Schule oder nehmen an einer sonstigen Bildungsmaßnahme teil. Der Anteil der Arbeitslosen und Nicht-Erwerbstätigen nach Abschluß der Ausbildung beträgt 5 Prozent (über 2% der Ausgebildeten liegen keine Verbleibsangaben vor). 94 Prozent der behinderten Absolventen haben eine Regelausbildung und 6 Prozent eine Ausbildung in Sonderform (§ 48 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42 b Handwerksordnung) abgeschlossen. Die Übergangsquoten in ein Beschäftigungsverhältnis liegen bei 90 Prozent (Regelausbildung) bzw. 84 Prozent (Sonderausbildung).

Eine Abhängigkeit des Übergangs in ein Arbeitsverhältnis von der Behinderungsart läßt sich statistisch nicht nachweisen. Bei allen Behindertengruppen schwankt der Anteil der Absolventen, die im selben Betrieb weiterbeschäftigt wurden oder in einem anderen Betrieb die Arbeit aufnahmen, geringfügig um den Durchschnittswert (90%), der für behinderte Ausgebildete insgesamt gilt.

#### Ausblick

Die präsentierten Daten zur betrieblichen Ausbildung behinderter Jugendlicher können nur erste Strukturaussagen liefern. Eine weitere Auswertung – z. B. zur schulischen Vorbildung Behindeter – und ergänzende Analysen – etwa zur Ausbildung behinderter Jugendlicher in Berufsbildungswerken und vergleich-

baren Rehabilitationseinrichtungen sowie zu den Kosten der beruflichen Bildung Behinderter – sind vorgesehen. Mit einer Veröffentlichung dieser Ergebnisse ist Ende dieses Jahres zu rechnen.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. Kloas, P.-W.: Wer ist lernbehindert? Zum Problem der Bestimmung des Personenkreises lernbehinderter Jugendlicher. In: BWP 4 (1979), S. 11–14.
- [2] Vgl. Derenbach, R.: Siedlungsstruktur und Ausbildungsplatzversorgung. Nicht veröffentlichte Studie der Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung, Abt. F3, 1979, und Brandes, H.; Kau, W.; Rosemann, E.: Angebot und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen in den Arbeitsamtsbezirken. Nicht veröffentlichtes Diskussionspapier, Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, 1980.
- [3] Alternativ wurde versucht, Ausbildungsbetriebe für Behinderte über die zuständigen Stellen (Kammern) zu identifizieren. Dieses Verfahren führte zu weitaus geringeren Fallzahlen, da nur ein Teil der zuständigen Stellen in ihren Ausbildungsverzeichnissen das Merkmal „Behinderung“ aufgenommen haben.
- [4] Einbezogen werden sollten auch Behinderte ohne amtliche Anerkennung. Um einer ungerechtfertigten Ausweitung des Behindertenbegriffs (z. B. auf Jugendliche mit Lernstörungen) entgegenzuwirken, wurde im Fragebogen ausdrücklich auf die Abgrenzungsproblematik hingewiesen.
- [5] Die Untersuchung wurde bei zwei Teilstichproben durchgeführt. Die Tatsache, daß die Auswertung beider Teilstichproben zu vergleichbaren Untersuchungsergebnissen (z. B. Verteilen nach Ausbildungsberufen und Behinderungsarten) zu annähernd identischen Ergebnissen führt, deutet auf eine weitgehende Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse hin. Zur Grundgesamtheit rechnen alle Betriebe, die Behinderte ausbilden, soweit dieser Sachverhalt den Arbeitsämtern bekannt ist, einschließlich einer „Dunkelziffer“, die auf 10 Prozent geschätzt wird.

- [6] Berechnet durch Trendextrapolation der Ausbildungsbetriebszahlen von 1975 bis 1979 (1979 waren 506 000 Ausbildungsbetriebe registriert; vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Betriebsstättenstatistik zum 30.09.1979).
- [7] Eigene Zusammenstellung aus Befragungsergebnissen und nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (Verzeichnis der Ausbildungseinrichtungen für Behinderte).
- [8] Ausbildungsverhältnisse mit Behinderten und Nichtbehinderten am 31.12.1980 insgesamt = 1,72 Mio. (näherungsweise berechnet aufgrund der Bestandszahlen bis zum 31.12.1979 und der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum 30.09.1980. Vgl. Statistisches Bundesamt: Bildung im Zahlenspiegel 1980 und Berufsbildungsbericht 1981).
- [9] Hierbei ist zu berücksichtigen, daß einerseits nicht alle Abgänger einer Sonderschule, sobald sie in das berufsschulpflichtige Alter kommen, weiterhin behindert sind. Andererseits sind in dem 6-Prozent-Anteil diejenigen Schulabgänger nicht enthalten, die als Behinderte eine Regelschule verlassen. Zu den Schulabgängerzahlen vgl. z. B. Statistisches Bundesamt: Bildung im Zahlenspiegel 1980, Tabelle 4.10.1.
- [10] Vgl. Berufsbildungsbericht 1981, Tabelle 1/2, Seite 105 f.
- [11] Dieser Anteil bezieht sich nur auf Ausbildungsgänge, die nach Ausbildungsordnungen des öffentlichen Dienstes durchgeführt werden. Darin sind noch nicht die Ausbildungsverhältnisse im öffentlichen Dienst enthalten, für die Ausbildungsordnungen anderer zuständiger Stellen (z. B. der Industrie- und Handelskammern oder der Handwerkskammern) gelten.
- [12] Nicht erfaßt sind Behinderte, die in Berufsbildungswerken und vergleichbaren Rehabilitationseinrichtungen ausgebildet werden.
- [13] Zu den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen für Auszubildende insgesamt vgl. Berufsbildungsbericht 1981, Tabelle 1/2, S. 105 f.
- [14] Für den außerbetrieblichen Bereich (Berufsbildungswerke und vergleichbare Rehabilitationseinrichtungen) liegen noch keine Vergleichszahlen vor. Eine entsprechende Auswertung im Rahmen einer laufenden Untersuchung ist vorgesehen.

Tabelle 4: Betriebliche Ausbildungsschwerpunkte für Behinderte  
– Die 15 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (Stand: Ende 1980) –

Rang	behinderte Auszubildende insgesamt		männlich		weiblich	
	Ausbildungsberuf	in %	Ausbildungsberuf	in %	Ausbildungsberuf	in %
1	Maler und Lackierer(in)	9,1	Maler und Lackierer	13,1	Bürokauffrau	10,8
2	Maurer	6,2	Maurer	9,1	Friseurin	9,8
3	Bürokaufmann/-frau	5,0	Tischler	6,1	Verwaltungsfachangestellte	7,6
4	Verwaltungsfachangestellte(r)	4,3	Bäcker	5,8	Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	5,0
5	Tischler(in)	4,2	Fleischer	3,4	Industriekauffrau	4,5
6	Bäcker(in)	4,1	Kraftfahrzeugmechaniker	2,8	Verkäuferin *)	4,0
7	Friseur(in)	3,5	Verwaltungsfachangestellter	2,8	Bürogehilfin	3,7
8	Industriekaufmann/-frau	2,7	Gärtner	2,3	Hauswirtschaftlerin	3,5
9	Fleischer(in)	2,4	Bürokaufmann	2,2	Damenschneiderin	3,2
10	Verkäufer(in) *)	2,3	Technischer Zeichner	1,9	Bekleidungsnäherin *)	2,8
11	Kraftfahrzeugmechaniker(in)	1,9	Industriekaufmann	1,9	Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen	2,1
12	Gärtner(in)	1,7	Schlosser	1,9	Zahntechnikerin	1,9
13	Technische(r) Zeichner(in)	1,7	Gas- und Wasserinstallateur	1,5	Arzthelferin	1,7
14	Verkäufer(in) im Nahrungsmittelhandwerk	1,6	Verkäufer *)	1,5	Bauzeichnerin	1,7
15	Fachgehilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen	1,4	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	1,5	Technische Zeichnerin	1,2
Zusammen 1 bis 15		52,1		57,8		63,5
behinderte Auszubildende insgesamt		100,0		100,0		100,0

\*) Stufenausbildung 1. Stufe

Tabelle 5: Betriebliche Ausbildungsschwerpunkte nach Art der Behinderung der Auszubildenden  
– Die 10 (5) am stärksten besetzten Ausbildungsberufe je Behindertengruppe –

Rang	Körperbehinderte mit starker Bewegungseinschränkung (Lähmungen, fehlende Gliedmaßen usw.) in %	sonstige Körperbehinderte (z. B. Herz- und Gefäßkrankheiten) in %	schwer Sehbehinderte und Blinde <sup>1)</sup> in %	Hör- und Sprachbehinderte in %	Lernbehinderte in %
1	Bürokaufmann/-frau 15,6	Verwaltungsfachangestellte(r) 11,9	Industriekaufmann/-frau 12,5	Zahntechniker(in) 8,4	Maler und Lackierer(in) 14,5
2	Verwaltungsfachangestellte(r) 12,9	Bürokaufmann/-frau 11,6	Verwaltungsfachangestellte(r) 10,9	Tischler(in) 5,8	Maurer 11,0
3	Industriekaufmann/-frau 9,7	Industriekaufmann/-frau 5,8	Verkäufer(in) <sup>2)</sup> 10,9	Maler und Lackierer(in) 4,2	Bäcker(in) 6,3
4	Technische(r) Zeichner(in) 5,0	Bürohilfe(in) 4,7	Stenosekretär-Büroassistent(in) 4,7	Bauzeichner(in) 3,6	Tischler(in) 5,4
5	Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel 4,5	Fachhilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen 4,3	Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel 4,7	Technische(r) Zeichner(in) 3,6	Friseur(in) 4,9
6	Fachhilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen 4,0	Bauzeichner(in) 4,3	(Rang 5 bis 10) <sup>1)</sup> 15,6	Konditor(in) 3,2	Hüttenwerker(in) <sup>3)</sup> 4,5
7	Bankkaufmann/-frau 3,5	Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel 3,6		Damen-schneider(in) 2,6	Fleischer(in) 4,4
8	Bürohilfe(in) 2,5	Verkäufer(in) <sup>2)</sup> 3,2		Bürokaufmann/-frau 2,3	Kfz-Mechaniker(in) 3,0
9	Schuhmacher(in) 2,0	Sozialversicherungsfachangestellte(r) 3,2		Bäcker(in) 2,3	Verkäufer(in) im Nahrungsmittelhandwerk 2,7
10	Notarhilfe(in) 1,5	Technische(r) Zeichner(in) 2,9		Friseur(in) 2,3	Verkäufer(in) <sup>2)</sup> 2,2
Zusammen 1 – 10	61,2	55,5	59,3	38,3	58,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1) Wegen geringer Fallzahlen sind nur die 5 häufigsten Berufe genannt

2) Stufenausbildung 1. Stufe

3) Besondere Regelung zur beruflichen Bildung Behinderter

Tabelle 6: Regel- und Sonderformen der Ausbildung nach Behinderungsarten

Art der Ausbildung	behinderte Auszubildende insgesamt – in % –	Körperbehinderte mit starken Bewegungseinschränkungen – in % –	sonstige Körperbehinderungen – in % –	schwere Sehbehinderung und Blindheit – in % –	Hör- und Sprachbehinderung – in % –	Lernbehinderung – in % –	sonstige Behinderung – in % –
Regelausbildung	94	99	96	–	96	91	–
Sonderausbildung <sup>1)</sup>	6	1	4	– <sup>2)</sup>	4	9	– <sup>2)</sup>

1) Besondere Regelung zur beruflichen Bildung Behinderter (nach § 42 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz bzw. § 48 b Handwerksordnung)

2) Nicht ausgewertet (Fallzahl kleiner als 50)

Dieter Gärtner / Dietrich Krischok

## Zum Stand der Neuordnung der industriellen Metallberufe

Mit der Verabschiedung der „Eckdaten“ haben die Tarifvertragsparteien ihren Willen zur Neuordnung der metallindustriellen Ausbildungsberufe bekundet. Zur Zeit wird im Rahmen der Neuordnung eine Iststandfeststellung vorgenommen: Mit Hilfe eines Beurteilungskatalogs werden die derzeit vermittelten Ausbildungsinhalte anhand von Bewertungsmerkmalen durch Sachverständige der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beurteilt. Die Iststandserhebung soll zumindest Hinweise geben für die Konstruktion der neuen Ausbildungsberufe. Aufgrund des Umfangs des neu zu ordnenden Bereiches, seiner besonderen ökonomischen Bedeutung und der noch offenen Fragen (wie z. B. Berufsschneidung, Gestaltung der beruflichen Grundbildung) dürfte nicht vor Mitte der 80er Jahre mit dem Erlass von Ausbildungsordnungen für den metallindustriellen Bereich zu rechnen sein.

### Einleitung

Seit Anfang 1979 arbeiten Sachverständige von Gesamtmetall und IG Metall unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (BIBB) an der Neuordnung der industriellen Metallberufe [1]. In jüngster Zeit erreichen die an der Neuordnung tätigen Mitarbeiter des Bundesinstituts vermehrt Fragen nach dem Stand und dem Abschlußtermin der Arbeiten. Mit diesem Beitrag soll deutlich gemacht werden, warum der Neuordnungszug noch ein gutes Stück vom Zielbahnhof „Neue industrielle Metallberufe“ entfernt ist und warum er langsamer fährt, als sich alle Beteiligten wünschen.

Die Neuordnung bedarf schon aufgrund der Vielzahl der Berufe und der großen Zahl der Sachverständigen einer sorgfältigen Vorbereitung, um Entscheidungsgrundlagen z. B. für die Festlegung der Zahl und Schneidung der neuen Ausbildungsberufe, der Ausbildungsdauer bereitzustellen. Eine gewisse Einmaligkeit beinhaltet dieses Neuordnungsvorhaben schon aufgrund der Vielzahl der betroffenen Ausbildungsberufe (fast 50) sowie ihrer großen volkswirtschaftlichen Bedeutung.

Die Schlüsselstellung der industriellen Metallberufe zeigt sich beispielsweise schon allein aufgrund des Gewichts des Maschinen- und Werkzeugmaschinenbaus, der u. a. ein Ausstatter aller Wirtschaftsbereiche mit Investitionsgütern ist und ohne den ein moderner Industriestaat nicht denkbar wäre. Auch die Tatsache, daß Metallfacharbeiter in unterschiedlichsten Funktionen praktisch in allen Wirtschaftszweigen zu finden sind, dokumentiert die Bedeutung der Metallberufe. Geer spricht in diesem Zusammenhang davon, daß die Metallberufe „als das Rückgrat der industriellen Technik anzusehen sind“ [2].

### Frühere Neuordnungsbestrebungen

Ein Großteil der für die industriellen Metallberufe geltenden Ordnungsmittel (Berufsbilder, Berufsbildungspläne, Prüfungsanforderungen) stammt aus den 30er Jahren. Sie sind gemäß § 108 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) – wie alle vor Erlass des BBiG entstandenen Ordnungsmittel für Ausbildungsberufe – bis zum Erlass von Ausbildungsordnungen anzuwenden.

In etwa 40 Jahren sind aufgrund der technischen Entwicklung und der fortschreitenden Rationalisierung vielfältige Veränderungen im Metallbereich eingetreten. So wurden z. B. neue Arbeitsverfahren und -techniken (wie Funkenerosion, numerisch gesteuerte Maschinen) entwickelt und eingeführt. Diese Entwicklung schlug sich in den Arbeitsanforderungen nieder und führte zu neuen Inhalten in der betrieblichen beruflichen Bildung.

Aus mannigfachen Veränderungen – auch im gesellschaftlichen Bereich – resultierten Bestrebungen, Ausbildungsberufe der Metallindustrie zu modernisieren und neu zu ordnen. Ein Ergeb-

nis dieser Arbeiten war die Konzeption einer Stufenausbildung für die sogenannten feinschlosserischen Berufe und die Werkzeugmaschinenberufe. Obwohl entsprechende Ausbildungsordnungsentwürfe 1972 von Fachausschüssen des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung verabschiedet worden waren und dem Verordnungsgeber zugeleitet wurden, kam es nicht zum Erlass von Ausbildungsordnungen, da u. a. Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschiedliche Vorstellungen zur Frage des Übergangs in die 2. Stufe der Ausbildung entwickelt hatten und Probleme im Zusammenhang mit der Einführung des schulischen Berufsgrundbildungsjahres befürchtet wurden [3].

Im Herbst 1976 schlug Gesamtmetall zwei- und dreijährige ungestufte Ausbildungsberufe vor [4]. Die IG Metall lehnte diesen Vorschlag ab. Die sich entwickelnde kontroverse Diskussion hierüber schlug sich in den Medien nieder [5].

Auf Anregung des zuständigen Fachministers (Bundesminister für Wirtschaft) von Mitte 1977 handelten Gesamtmetall und IG Metall die „Eckdaten“ aus, die am 30.11.1978 dem Bundesinstitut übergeben wurden.

### Aktivitäten seit Übergabe der Eckdaten

Die Eckdaten sind bildungspolitische und fachliche Grundsätze für die Überarbeitung der industriellen Metallberufe. Eine Interpretation der Eckdaten haben die Tarifvertragsparteien Gesamtmetall und IG Metall in Veröffentlichungen vorgenommen [6].

Mit der Verabschiedung der Eckdaten durch die Tarifvertragsparteien war nicht nur der Weg geebnet für die Beteiligten, unter Federführung des Bundesinstituts mit den Vorarbeiten zur Neuordnung unverzüglich zu beginnen (Nr. 10, Eckdaten), sondern es waren auch das Ziel (Nr. 1, Eckdaten), die Rahmenbedingungen (Nr. 2 bis 6, Eckdaten) und sogar die Struktur des methodischen Vorgehens (Nr. 2, 4, 9, 10 und 11, Eckdaten) grob vorgegeben, von dem die Erreichung des Zieles erwartet wird. Das methodische Vorgehen ist im wesentlichen bestimmt durch die Arbeit mit Sachverständigen beider Tarifvertragsparteien (Nr. 10, Eckdaten) und die Vorgabe einzelner grob skizzierter Arbeitsschritte (Nr. 10 bis 15, Eckdaten). So wird beispielsweise unter Nr. 11 der Eckdaten angeregt, eine Beurteilung des gegenwärtigen Ausbildungsstandes durch Sachverständige vorzunehmen. Darüber hinaus sind dort die zu analysierenden Arbeitsmaterialien, wie vorliegende Entwürfe von Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne für das Berufsfeld Metalltechnik, die geltenden Ordnungsmittel der metallindustriellen Ausbildungsberufe usw. aufgezählt. Durch die genannten Vorgaben soll bereits zu Beginn der Neuordnung eine frühzeitige Abstimmung der inhaltlich-fachlichen sowie bildungspolitischen Ziele zwischen den an der betrieblichen beruflichen Bildung Beteiligten erreicht werden. Die Wahl einzelner methodischer Schritte bis zum angestrebten Ziel und die spätere Interpretation von Untersuchungsergebnissen kann daher nicht losgelöst betrachtet werden von dem fachlich und bildungspolitisch notwendigen Konsensprozeß im Kräftefeld der beruflichen Bildung.

Der Versuch, den Inhalt von Nr. 1 der Eckdaten (Facharbeiterqualifikation) konkreter faßbar zu machen, erforderte einen schwierigen und zeitaufwendigen Diskussionsprozeß, der längere Zeit als erwartet in Anspruch nahm.

Das schrittweise Vorgehen in enger Abstimmung mit den Tarifvertragsparteien hat zudem für den erfolgreichen Abschluß der aufwendigen Vorarbeiten einen entscheidenden Vorteil:

Im Konfliktfall können auf der gemeinsam gefundenen Basis des zuvor zurückgelegten Schrittes die jeweiligen Standpunkte dargestellt und ein für alle Beteiligte gangbarer Weg ausgehandelt werden.



Die bisherigen und geplanten Aktivitäten zur Vorbereitung der Neuordnung und seit Verabschiedung der Eckdaten lassen sich in vier Phasen gliedern:

#### Phase 1:

##### **Organisatorische und inhaltliche Vorbereitungen für die Arbeit mit Sachverständigen**

Nach Übergabe der Eckdaten haben Vertreter der Tarifvertragsparteien und des Bundesinstituts Gespräche aufgenommen und die Arbeit der Sachverständigen organisatorisch und inhaltlich vorbereitet.

- a) Zu den ersten organisatorischen Maßnahmen des Bundesinstituts zählen
  - o die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Vorbereitung und Koordination organisatorischer Maßnahmen
  - o die Einsetzung der drei Arbeitskreise für die feinschlosserischen, grobschlosserischen und werkzeugmaschinentechnischen Ausbildungsberufe mit jeweils sechs von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite benannten Sachverständigen pro Arbeitskreis sowie je einem Ländervertreter als Beobachter. Mit der Benennung von Ländervertretern soll bereits im Rahmen des Vorverfahrens ein Austausch von Informationen im Hinblick auf das spätere Abstimmungsverfahren von Ausbildungsordnungen des Bundes und Rahmenlehrplänen der Länder ermöglicht werden.

Die Benennung der Sachverständigen und Beobachter war im April 1979 abgeschlossen, so daß am 12. Juni 1979 zur konstituierenden Sitzung der drei Arbeitskreise nach Berlin eingeladen werden konnte.

- b) Zur inhaltlichen Vorbereitung der konstituierenden Sitzung und der Arbeit mit den Sachverständigen wurden vom Bundesinstitut über 120 von den Tarifvertragsparteien zur Verfügung gestellte betriebliche Ausbildungspläne aus unterschiedlichen Industriezweigen, Entwürfe von Ausbildungsordnungen, geltende Ordnungsmittel und Rahmenlehrpläne analysiert. Damit wurde für die neu zu ordnenden metallindustriellen Ausbildungsberufe ein möglichst vollständiges Spektrum der Ausbildungsinhalte sachlogisch in Inhaltsblöcken gegliedert zusammengestellt. Für die fachliche Beurteilung durch die Sachverständigen und zur Charakterisierung derzeit vermittelter Ausbildungsinhalte wurden zusätzlich Bewertungsmerkmale definiert.

Außerdem wurde aus arbeitsorganisatorischen Gründen eine hypothetische Zuordnung der Ausbildungsberufe zu den in Nr. 4 der Eckdaten genannten drei Berufsgruppen für die feinschlosserischen, grobschlosserischen und werkzeugmaschinentechnischen Ausbildungsberufe vorgenommen.

#### Phase 2:

##### **Entwicklung eines Beurteilungskataloges für die Iststandfeststellung**

Auf der Grundlage der vom Bundesinstitut vorbereiteten Materialien und der Diskussionsergebnisse aus der konstituierenden Sitzung einigten sich die Beteiligten auf eine Iststandserhebung mit Hilfe eines Beurteilungskataloges. Eine solche Bestandsaufnahme dient u. a. dem Ziel, einen Überblick über die Qualifikationsanforderungen in den metallindustriellen Berufen zu erlangen. Sie wurde unter anderem deshalb für erforderlich gehalten, weil die geltenden Ordnungsmittel größtenteils etwa 40 Jahre alt sind, lediglich Mindestanforderungen darstellen und auch daher den tatsächlichen Ausbildungsstand nicht mehr oder nur sehr lückenhaft widerspiegeln. Der Beurteilungskatalog wurde als ein geeignetes Instrument angesehen, um die Iststandfeststellung mit einer derart großen Zahl von Sachverständigen (etwa 70) und für ein derart breites Spektrum von zu beurteilenden Ausbildungsberufen organisatorisch zu bewältigen und dabei den zur Verfügung stehenden breiten Sachverstand möglichst vollständig

zu nutzen. In mehreren intensiven Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien unter Beteiligung des Bundesinstituts und nach einem ersten Beurteilungstest mit Sachverständigen (Ende 1979/Anfang 1980) wurde eine Überarbeitung des Beurteilungskataloges hinsichtlich des Detaillierungsgrades und der Zahl der zu beurteilenden Ausbildungsinhalte sowie der Definition der Beurteilungsmerkmale vorgenommen.

Die Arbeitgeberseite hatte eine Vervollständigung und detailliertere Auflistung der Ausbildungsinhalte im Beurteilungskatalog gefordert, da sie sicherstellen wollte, daß die gegenwärtige Ausbildungspraxis sachgerecht und vollständig erfaßt wird und insbesondere berufsspezifische Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen durch die Beurteilung mit den Bewertungsmerkmalen deutlich gemacht werden.

Mit Rücksicht auf den — im Rahmen der späteren Auswertung — geplanten inhaltlichen Vergleich zwischen den Ausbildungsberufen stellt der nun gefundene Detaillierungsgrad sowie die Definitionen der Bewertungsmerkmale einen Kompromiß aller Beteiligten dar. Mit dem vorliegenden Beurteilungskatalog (Stand: Juli 1980) wurde ein Instrument entwickelt, das zum einen die Feststellung der in den Eckdaten formulierten Facharbeiterqualifikation weitgehend ermöglicht, zum anderen können damit berufsspezifische und berufsgruppenspezifische Inhalte mit ausreichender Trennschärfe beurteilt werden.

Die Übersicht auf Seite 8 zeigt auszugsweise ein Blatt des Beurteilungskataloges. In der linken Spalte (2.1) sind die Ausbildungsinhalte, gegliedert in Inhaltsblöcken, aufgelistet. Insgesamt umfaßt der Beurteilungskatalog 358 Ausbildungsinhalte, wobei die Sachverständigen noch die Möglichkeit haben, in einem gesonderten Blatt Ergänzungen vorzunehmen und auch die ergänzten Ausbildungsinhalte zu beurteilen. In den Spalten 2.2 bis 6.3 sind die Bewertungsmerkmale aufgetragen. Sie ermöglichen den Sachverständigen, die einzelnen Ausbildungsinhalte hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Erwerbstätigkeit (Spalte 3.1 bis 3.4) und ihrer Anforderungen an die Ausbildung (Spalte 4.1 bis 6.3) für den jeweiligen Ausbildungsberuf zu bewerten.

Gemäß Nr. 1 der Eckdaten soll die Ausbildung dazu befähigen, den erlernten Beruf betriebs- und branchenübergreifend auszuüben und artverwandte Facharbeitertätigkeiten auszuführen sowie sich auf Veränderungen in der Arbeitswelt, auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien einzustellen. Entsprechend dieser Zielsetzung sind die Merkmale 3.1 bis 3.4 formuliert. Die Bewertungsmerkmale haben jeweils vier Ausprägungsstufen (von keine Bedeutung bis zu hoher Bedeutung bzw. keine Aussage bei Merkmal 3.4) und ermöglichen so eine Bewertung der Ausbildungsinhalte hinsichtlich ihrer Bedeutung zum gegenwärtigen Stand der Facharbeiterqualifikation.

Mit den Bewertungsmerkmalen „Beherrschungsgrad“, „Genauigkeitsgrad“ und „Schwierigkeitsgrad“ sollen Differenzierungen in den Anforderungen an die Ausbildung sowie die graduellen Unterschiede gleichlautender Ausbildungsinhalte der einzelnen Ausbildungsberufe deutlich gemacht werden. Diese Merkmale eignen sich bei der Auswertung der Beurteilungsbogen zur Identifikation vergleichbar bewerteter Inhalte in unterschiedlichen Berufen. Außerdem könnten sie später die Formulierung von Lernzielen erleichtern.

Bei der Bewertung der Genauigkeit haben die Sachverständigen eine Besonderheit zu beachten. Sie erfolgt durch Vergleich (höher als = 3, gleich wie = 2 oder niedriger als = 1, keine Aussage = 0) mit inhaltlich breit angelegten „Pilotberufen“, wie Stahlbauschlossler, Maschinenschlossler und Dreher. Ein Merkblatt mit Erläuterungen und Definitionen der Bewertungsmerkmale erleichtert den Sachverständigen, ihre schwierige Aufgabe zu erfüllen.

Der Beurteilungskatalog ist nicht für eine statistisch repräsentative Erhebung entwickelt worden. Er dient ausschließlich als Instrument für diese Sachverständigenbefragung mit dem Ziel, den Ausbildungsstand im Hinblick auf die anstehende Neuordnung qualitativ zu erfassen und zu ordnen.

## Auszug aus dem Beurteilungskatalog

## Fertigen 1

BIBB Juli 80		II. Beurteilungskatalog für den Ausbildungsberuf .....											Blatt 1			
Bewertungsmerkmale  Ausbildungsinhalte  Pos.		Ausbildungsinhalt wird in der derzeitigen Praxis vermittelt ja = 1, nein = 0	Vermittlungsdauer in Wochen	Bedeutung der Ausbildungsinhalte				Anforderungen a. d. Ausbildung								
				Bedeutung für die Ausbildung des erlernten Berufes hoch = 3, mittel = 2, gering = 1, keine = 0	Bedeutung für die Übertragbarkeit auf andere artverwandte Facharbeitertätigkeiten hoch = 3, mittel = 2, gering = 1, keine = 0	Bedeutung für berufliche Flexibilität hoch = 3, mittel = 2, gering = 1, keine = 0	Bedeutung im Hinblick auf technologische und organisatorische Veränderungen hoch = 3, mittel = 2, gering = 1, keine Aussage = 0	Beherrschungsgrad hoch = 3, mittel = 2 gering = 1, keine = 0			Genauigkeit hoch = 3, mittel = 2 gering = 1, keine = 0			Schwierigkeitsgrad hoch = 3, mittel = 2 gering = 1, keine = 0		
								Ende 1. Jahr	Ende 2. Jahr	am Ausbildungsende	Ende 1. Jahr	Ende 2. Jahr	am Ausbildungsende	Ende 1. Jahr	Ende 2. Jahr	am Ausbildungsende
1	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	6.1	6.2	6.3
1	FERTIGEN															
1.1	Umformen															
1.1.1	Warmumformen															
	– Schmieden von Hand															
	– Schmieden maschinell															
	– Biegen Rohre:															
	• ohne Sandfüllung															
	• mit Sandfüllung															
	• aus Kunststoffen mit Heißluft erwärmt	5														
	– Aushalsen von Rohren															
	– Bördeln von Blechrohren															
	– Biegen und Richten Bleche															
	– Biegen und Richten Profile															
	– Richten Rohre	10														
	– Walzen															
	– Pressen															
1.1.2	Kaltumformen															
	– Biegen und Richten Rohre:															
	• im Schraubstock															
	• mit Vorrichtungen															
	• mit Maschinen	15														
	– Biegen und Richten Bleche:															
	• bis 2 mm															
	• 2 bis 6 mm															
	• über 6 mm															
	• im Schraubstock															
	• mit Vorrichtungen	20														
	• mit Maschinen															
	– Biegen und Richten Profile															
	– Aushalsen von Rohren															
	– Strecken/Stauchen															
	– Treiben	25														
	– Schweißen															
	– Drücken:															
	• Drücken an der Drehmaschine															
	• Drücken an der Drückbank															
	– Walzen															
	– Pressen	30														
	– Ziehen															
	– Kalibrieren															

Plotter für die Bewertung in den Spalten 5.1 bis 5.3: STAHLBAUSCHLOSSER

### Phase 3:

#### Beurteilung der Ausbildungsberufe durch die Sachverständigen

Mit Hilfe des Beurteilungskataloges haben ab August 1980 die benannten Sachverständigen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zunächst getrennt die Ausbildungsinhalte von jeweils vier der in jeder Berufsgruppe am stärksten besetzten metallindustriellen Ausbildungsberufe beurteilt. Aspekte künftiger Entwicklungen sind mit Ausnahme von Bewertungsmerkmal 3.4 absichtlich nicht in die Beurteilung mit einbezogen worden.

Die Sachverständigen sind überwiegend Ausbilder und Ausbildungsleiter aus Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit, die ihrerseits vor Beurteilung der Ausbildungsinhalte mit Praktikern aus anderen betrieblichen Funktionsbereichen (z. B. Fertigung) Erfahrungen austauschen oder aber solche zur Beurteilung hinzuziehen.

Zur Zeit werden auf beiden Seiten die Inhalte weiterer 12 Ausbildungsberufe (vier je Berufsgruppe) getrennt bewertet, so daß bis Ende August 1981 Beurteilungskataloge für 24 Ausbildungsberufe vorliegen dürften.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, in einem weiteren Schritt und parallel zum getrennten Beurteilungsverfahren ihre Bewertungen der Ausbildungsinhalte der jeweiligen Berufe in Arbeitskreisen des Bundesinstituts abzustimmen, so daß danach pro Ausbildungsberuf ein Beurteilungsbogen den Iststand darstellt. Dieser Abstimmungsschritt hat insofern besondere Bedeutung, als Differenzen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in der Beurteilung der Ausbildungsinhalte bereits vor der Auswertung und Darstellung des Ausbildungsistandes geklärt und mögliche Konflikte aufgrund unterschiedlicher Beurteilung bei der Interpretation der Auswertungsergebnisse durch die beiden Seiten weitgehend vermieden werden könnten.

Es ist vorgesehen, die Iststandsanalyse für alle metallindustriellen Ausbildungsberufe, einschließlich der 18 schwach besetzten (sog. Splitterberufe), bis Ende 1981 abzuschließen.

### Phase 4:

#### Vorbereitungen zur Auswertung der Sachverständigenbefragung

Nach Abschluß der Beurteilung durch die Sachverständigen werden auf der Basis der bereits im Bundesinstitut geleisteten Vorarbeiten für die Datenverarbeitung (d. s. Auswahl geeigneter Methoden und Test von Datenverarbeitungsprogrammen), die Beurteilungskataloge ausgewertet.

Ziel der Auswertung ist im wesentlichen die Bereitstellung von Arbeitsunterlagen, insbesondere als Entscheidungshilfe für die

- o Festlegung beruflicher Grundbildung
- o Auswahl gemeinsamer Inhalte für die Fachbildung
- o Festlegung neuer Ausbildungsberufe (Berufsschneidungen)
- o inhaltlich-curriculare Gestaltung der Ausbildungsberufsbilder und -rahmenpläne

Das Problem der inhaltlichen Gestaltung von Ausbildungsgängen ist vorwiegend unter den fachlichen und ausbildungsorganisatorischen Gesichtspunkten lösbar, während das Problem der Berufsschneidung vorwiegend bildungspolitische Entscheidungen erfordert.

Zur Auswertung werden Verfahren mit unterschiedlich detaillierter Aussagekraft angewendet. Dabei handelt es sich um Verfahren der empirischen Sozialforschung sowie Verfahren, die im Hinblick auf die spezielle Aufgabenstellung entwickelt wurden. Zum Auswertungskonzept gehören die Cluster-, Verteilungs-, Rang- und Inhaltsanalyse (7 bis 11). Mit den ersten Methoden soll aufgrund der Gesamtheit der bewerteten Inhalte ein Vergleich zwischen den Berufen bzw. zwischen den Inhaltsblöcken der Berufe durchgeführt und die Ähnlichkeit der Berufe untereinander – soweit sie besteht – anschaulich und übersichtlich dargestellt werden. Bei der Inhaltsanalyse hingegen sollen die einzelnen Inhalte entsprechend spezifischer Aussagen z. B. hinsichtlich ihrer Verwertung im Erwerbsleben (Chancen und Risiken), ihrer

Zuordnung zur Grund- und Fachbildung, ihres Transfergehaltes usw. anhand eines oder einer Kombination aus mehreren Bewertungsmerkmalen sortiert werden. Über das Vorgehen bei der Auswertung und über die Ergebnisse wird zu gegebener Zeit zu berichten sein.

### Weiteres Vorgehen

Die Iststandsfeststellung kann wichtige Hinweise für die Entwicklung oder Strukturierung neuer Ausbildungsgänge im metallindustriellen Bereich geben. Für die Entscheidungsfindung können durchaus zusätzliche Maßnahmen wie Betriebsbesichtigungen, weitere Sachverständigenbefragungen, Fallstudien im Rahmen von Betriebsbegehungen, Berücksichtigung vorliegender Modellversuchsergebnisse usw. notwendig sein.

Nach der bildungspolitischen Entscheidung über die Struktur der Ausbildungsgänge und der anschließenden inhaltlichen Ausgestaltung kann das Abstimmungsverfahren von Ausbildungsordnungen des Bundes und der Rahmenlehrpläne der Länder eingeleitet werden. Es ist bereits jetzt abzusehen, daß angesichts des Umfangs und der Bedeutung des neu zu ordnenden Bereichs sowie infolge des Konsensprinzips in der beruflichen Bildung mit dem Erlaß von Ausbildungsordnungen für die metallindustriellen Berufe nicht vor Mitte der 80er Jahre zu rechnen ist.

### Literatur

- [1] na.: Metall-Ausbildung. Die alten Berufsbilder werden jetzt überarbeitet. In: Handelsblatt vom 04.12.1978. Pressemeldung 23/79 vom 12.06.1979 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)
- [2] Geer, R.: Die Neuordnung der Metallberufe aus der Sicht der Wirtschaft. Grundsätze und Zielsetzungen. In: BWP, Nr. 2/79, S. 1 ff.
- [3] Vgl. hierzu Dietze, G.: Neue Ordnung für Metallberufe. In: Position, Nr. 1/1979, S. 14–16.
- [4] na.: Gesamtmetall: Chancen für die Schwächsten. Zweijährige Ausbildungsgänge vorgeschlagen. In: Handelsblatt vom 28.10.1976.
- [5] na.: IG Metall lehnt neues Ausbildungsmodell ab. Gesamtmetall Scheinheiligkeit vorgeworfen. In: Handelsblatt vom 06./07.11.1976. HB: Neue Metallausbildung entzweit Tarifpartner. Gesamtmetall: Ausbildungsleistung diffamiert. In: Handelsblatt vom 08.11.1976.
- [6] Vgl. Geer, R.: Die Neuordnung der Metallberufe aus der Sicht der Wirtschaft. Grundsätze und Zielsetzungen. In: BWP, Nr. 2/79, S. 1 ff., sowie Preiss, H.: Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Nr. 8/79, S. 199 ff. Vgl. zu den Eckdaten auch: Synopse zu den Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe (Ausgangspositionen – Gesprächsergebnisse). In: BWP, Nr. 2/1979, S. 4 ff.
- [7] Quass, P.: Anwendungen der Clusteranalyse. In: Probleme und Ergebnisse der Psychologie, Heft 70/1979, S. 77 ff.
- [8] Benninghaus, H.: Deskriptive Statistik. Statistik für Soziologen 1/. Stuttgart 1974, S. 176 ff.
- [9] Ulrich, E.: Deckungsuntersuchungen für Ausbildungsinhalte als Elemente einer beruflichen Substitutionsanalyse. In: Mitt AB, Nr. 10/1969, S. 823 ff.
- [10] Fellberg, U.-C., u. a.: Typische Konstellationen der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. In: Mitt AB, Nr. 2/1980, S. 272 ff.
- [11] Koolwijk, van J., Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Bd. 6, Statistische Forschungsstrategien. München, Wien 1974, S. 133.

Andrea: **"Ich gehöre zu Euch!"**

Sie ist geistig behindert

Wie Sie helfen können, erfahren Sie bei: Lebenshilfe, Postfach 80, 3550 Marburg



**Lebenshilfe**  
für geistig Behinderte



Barbara Meifort

## Entwicklungen im Gesundheitswesen erfordern Konsequenzen für die Anforderungen an die nichtärztlichen Gesundheitsberufe

Auch nichtärztliche Gesundheitsberufe sehen sich ständig verändernden beruflichen Anforderungen gegenüber. Auf der Grundlage hierfür ursächlicher Entwicklungstendenzen im Gesundheitswesen sollen im Rahmen eines Forschungsprojekts Empfehlungen zur Gestaltung des Systems beruflicher Bildung im Berufsfeld Gesundheit erarbeitet werden. Ausgangspunkt dieses Vorhabens war die Analyse der bestehenden Regelungssituation — als Kennzeichen für den Stand und die bisherige Entwicklung im Berufsfeld Gesundheit. In Heft 4/1980 von „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ wurde darüber bereits berichtet. Für die Entwicklung eines aufeinander abgestimmten Aus- und Weiterbildungssystems, das gerade den bereits Ausgebildeten sinnvolle berufliche Entwicklungslinien sichert, sollen hier nun mögliche inhaltliche Schwerpunkte künftiger Tätigkeitsbereiche im Gesundheitswesen zur Diskussion gestellt werden. Sie wurden auf der Basis von Literaturrecherchen, gesundheitspolitischen Programmen relevanter gesellschaftlicher Gruppen und Expertengesprächen entwickelt. Die Frage nach den Entwicklungstendenzen im Gesundheitswesen richtet sich zunächst sowohl auf deren Inhalte als auch auf ihre Relevanz für veränderte berufliche Anforderungen des Personals im Gesundheitswesen. Schließlich ist auch nach daraus resultierenden Konsequenzen für berufliche Bildungsmaßnahmen in diesem Bereich zu fragen.

### Die Entwicklungen im Gesundheitswesen verändern die fachlichen Schwerpunkte in den Gesundheitsberufen

Im Zentrum aller gesundheitspolitischen Programme steht die Forderung nach Verstärkung von Rehabilitation, Prävention, Primärversorgung und einer überlegteren Anwendung der Medizintechnik. Darüber hinaus wird die verstärkte psychosoziale Orientierung der Gesundheitsdienste gefordert — zur Zeit noch vorwiegend an die Adresse stationärer Pflege und ärztlicher Versorgung gerichtet. In zunehmendem Maße kann jedoch beobachtet werden, daß sich entsprechende Forderungen auch an den Rehabilitationsbereich sowie den gesamten Bereich der — ambulanten — Primärversorgung wenden.

Entwicklungstendenzen im Gesundheitswesen, wie sie sich aus Literatur und gesundheitspolitischen Programmen ableiten lassen, haben einen unterschiedlichen Konkretisierungsgrad. Von daher sind ihre Umsetzungs- und Realisierungschancen unterschiedlich einschätzbar. Das heißt, die Frage nach den Entwicklungstendenzen im Gesundheitswesen richtet sich nicht nur auf die inhaltlichen Schwerpunkte künftiger wichtiger Tätigkeitsbereiche als Anknüpfungs- und Bezugspunkt für Bildungsmaßnahmen, sondern auch auf deren Relevanz für veränderte berufliche Anforderungen. Anknüpfend daran ist nach Konsequenzen für Bildungsmaßnahmen zu fragen, die für die Bewältigung bestehender und künftiger Aufgaben im Gesundheitswesen befähigen.

### Entwicklungstendenzen im Pflegebereich

Die zahlenmäßig größte Berufsgruppe ist die der Pflegekräfte. Technikgläubigkeit und starke Ausweitung der Medizintechnik

und in deren Folge die arbeitsorganisatorische Entwicklung der Funktionspflege haben zunächst Kritik an der stationären Versorgung und Pflege ausgelöst. Die Forderungen nach verstärkter psychosozialer Orientierung der Gesundheitsdienste, patientenorientierter Versorgung, Kooperation und Teamarbeit der verschiedenen Gesundheitsberufe werden daher zur Zeit noch vorwiegend an die stationäre Versorgung und Pflege gestellt.

Zahlenmäßig konzentrieren sich die Pflegekräfte schwerpunktmäßig noch auf den stationären Bereich. Neuere Diskussionen deuten jedoch auf die Notwendigkeit zur Verstärkung der ambulanten, regional gleichmäßig verteilten und gemeindenahen Pflege hin, der die bisherige berufsstrukturelle Entwicklung zur (stationären) Funktionspflege allerdings entgegensteht.

Die Verstärkung der ambulanten Pflege wird insbesondere mit steigenden Versorgungsaufgaben für die zunehmende Zahl chronisch und geriatrisch Kranker und der patientengerechteren Versorgung in der häuslichen Umgebung begründet.

Entwicklungen im stationären Bereich, die im Umfeld von Kostendämpfungsmaßnahmen auf Bettenabbau und auf Verkürzung der Liegezeiten zielen, dürften diese Entwicklung tendenziell unterstützen.

Tatsächlich jedoch ist die Umsetzung dieser gesundheitspolitischen Zielvorstellungen nicht weit gediehen. Abgesehen davon, daß es fraglich ist, ob — wie vielfach unterstellt — eine qualitativ verbesserte ambulante Pflege tatsächlich kostengünstiger sein kann [1], werden Bettenabbau und Verkürzung der Liegezeiten in der stationären Pflege oft auf dem Rücken der Patienten, ihrer Angehörigen und des Pflegepersonals ausgetragen. Die ambulante Pflege ist personell sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht unzureichend ausgestattet [2]. Die Einkommenssituation des ambulanten Pflegepersonals ist oft unbefriedigend [3]. Sowohl aus diesem Grund, aber auch angesichts des weiterhin bestehenden Personalmangels im stationären Bereich [4] ist eine Personal-„Umschichtung“ zwischen stationärem und ambulanten Bereich wenig realistisch.

Die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel einer ganzheitlichen, patientenorientierten Versorgung als qualitative Verbesserung zur bestehenden Funktionspflege gerät angesichts der bestehenden Situation in der stationären Pflege in Gefahr, zu individuellen Weiterbildungsleistungen zu motivieren, ohne daß dafür reale Verwendbarkeit erkennbar ist. Allerdings sollte in der Zukunft bei der Erstausbildung des Pflegepersonals das mögliche Einsatzfeld in der ambulanten Pflege bereits berücksichtigt werden. Bei der bisher ausschließlich auf klinischen Einsatz ausgerichteten Ausbildung bleibt das Qualifikationsprofil angesichts des in vieler Hinsicht unvergleichbaren Aufgabenspektrums der ambulanten und der klinischen Pflege zu einseitig. Selbst bei einer Ergänzung der traditionellen Gesundheitspflegeausbildung um soziale und psychologische Grundlagenkenntnisse ist der Hilfe- und Betreuungsbedarf in der ambulanten Gesundheits- und Sozialpflege nicht identisch mit dem Anforderungsprofil der stationären Pflege und Betreuung.



### Arbeitsorganisatorische und technologische Veränderungen

Die Technologisierungswelle im Gesundheitswesen wird übereinstimmend sowohl mit ökonomischen als auch mit medizinischen Argumenten begründet. Die Anwendung von technischen Apparaten durch **nichtärztliches** Personal und die hohe Bewertung technischer Leistungen begünstigt die „Apparatemedizin“ ebenso wie damit verbundene Rationalisierungsprozesse. Hohe Anschaffungskosten, schnelle Veralterungsrate, hochspezialisierte Apparate und hochspezialisiertes Personal erfordern eine ökonomische Ausnützung großer Betriebseinheiten. Außerdem hat die naturwissenschaftlich orientierte Medizin das Bedürfnis nach differentialdiagnostischen Untersuchungen erhöht und die „Flucht in die Technik“ mangels anderer Instrumentarien begünstigt.

Neben den Anwendungsbereichen der Medizintechnik in Diagnostik, Pflege und Therapie gibt es weitere Anwendungsbereiche im Verwaltungs- und Dokumentationsbereich.

Die medizinisch-technischen Berufe stellen zahlenmäßig die zweitgrößte Berufsgruppe [5]. Negative Entwicklungstendenzen sind – neben engen Spezialisierungstendenzen – vor allem auch die aus anderen Bereichen bekannten Rationalisierungs-, Mechanisierungs- und Automatisierungsprozesse. Verstärkt sind diese bereits erkennbar in den patientenfernen Leistungsbereichen des Labors und den kaufmännisch-verwaltenden Arbeiten. Disqualifizierungs- und Verdrängungstendenzen sind für die MTA-Labors bereits erkennbar angesichts des steigenden Einsatzes von angelerntem Hilfspersonal (Laborhelfer, Arzthelfer). Auch dieses Hilfspersonal wird aufgrund des ihm verbliebenen engen Qualifikationsprofils seiner Arbeitsplätze mittel- bis langfristig durch personalkostensparende technische Verfahren ersetzt werden.

Aber auch in den bislang unbestritten stark personenbezogenen Gesundheitsberufen der Prävention und Rehabilitation greift der Rationalisierungsprozeß durch den Einsatz von Technik immer weiter um sich. Statt Massage werden beispielsweise zunehmend elektrophysikalische Geräte verwendet; der Schwimmmeister überwacht – entfernt von den Badegästen – über Monitoren die Schwimmhalle; Arbeits- und Beschäftigungstherapeuten sowie Logopäden, insbesondere Sprachtherapeuten, ziehen in verstärktem Maß audiovisuelle Medien zu ihrer Therapie heran. Abgesehen von der zweifellosen Unterstützung für diagnostische und therapeutische Zwecke sind dabei personaleinsparende und die Therapie normierende Rationalisierungstendenzen unausweichlich.

Die Technik ist aus der modernen Medizin nicht mehr fortzudenken. Ihre Anwendung zu beherrschen, d. h. sowohl Einsatzmöglichkeiten und Funktionsweise der technischen Geräte zu kennen und beurteilen zu können als auch deren Grenzen realistisch einschätzen zu können, setzt deshalb für alle Berufe eine naturwissenschaftlich-technische Grundbildung voraus. Grundbegriffe der Elektrotechnik zu kennen, Störungen und deren Ursachen zu erkennen und zu beurteilen, gehört nach Meinung befragter Experten zur Grundbildung der Gesundheitsberufe [6]. Darüber hinaus wäre zu prüfen, inwieweit durch eine fundierte naturwissenschaftlich-technische Grundbildung die Grundlagen für eine Weiterqualifizierung im medizinisch-technischen Bereich gebildet werden können. Angesichts der Rationalisierungs- und Verdrängungstendenz durch die technologische Entwicklung ist insbesondere für das naturwissenschaftlich-technische Personal im Gesundheitswesen die Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven unabdingbar. Tatsächlich aber werden bestehende Weiterbildungsangebote für den Bereich Medizintechnik den Angehörigen von Gesundheitsberufen bislang mit dem Hinweis auf die fehlenden Grundlagenkenntnisse, insbesondere im elektrotechnischen Bereich, vorenthalten [7]. Daneben sind aufgrund technologischer Entwicklungen weitere neue Aufgabenbereiche beispielsweise im Bereich der Dokumentation und Datenverarbeitung des Gesundheitswesens entstanden. Auch bei diesen Bereichen ist zu prüfen, ob sie sich als Weiterbildungsaufgaben für bestehende Gesundheitsberufe eignen.

### Erweiterung der Rehabilitationsmaßnahmen

Konkretere Formen hat die Entwicklung neuerer Berufe im Bereich der Rehabilitation angenommen. Mit dem institutionellen Aufbau von Sozialstationen und Berufsbildungswerken ist auch eine entsprechende berufliche Entwicklung einhergegangen, die für die Rehabilitationsfachkräfte neben Krankengymnasten den verstärkten Einsatz von Logopäden, Arbeits- und Beschäftigungstherapeuten, Psychologen, Sportlehrern und psychiatrischen Fachkräften vorsieht.

Der **therapeutisch-rehabilitative Bereich** ist für die zunehmende Spezialisierung und die Herausbildung neuer Berufe geradezu beispielhaft. Diese Entwicklung ist angesichts der differenzierten und wachsenden Aufgabenstellung verständlich. Die Bewältigung vielschichtiger physischer, psychischer, psychiatrischer, sozialer und beruflicher Probleme aufgrund von Erkrankungen und Behinderungen hat diese Funktionsdifferenzierungen durch Spezialisierungen hervorgerufen. Unbestritten ist aber auch die Überschneidung der Funktionen im Rehabilitationsbereich und die Notwendigkeit und Chance zur Entwicklung von berufsübergreifenden Teamkonzepten. Die besondere gesundheitspolitische Chance zur Entwicklung der hier angesiedelten Berufe liegt in ihrem engen Kontakt zum Patienten. Wenn die hier Beschäftigten qualifiziert werden, ihre Beeinflussungsmöglichkeiten (Motivierung) gegenüber dem Patienten nachhaltig wahrnehmen zu können, wird sich der Therapieerfolg der Rehabilitationsmaßnahme auch für die folgenden Ebenen sekundärer oder tertiärer Prävention positiv auswirken, indem Wiedererkrankungen, soweit sie mit dem Bereich individuellen Verhaltens in Beziehung stehen sollten, weitgehend vermieden werden können.

Die notwendigen beruflichen Veränderungen im Bereich der therapeutisch-rehabilitativen Arbeit lassen sich folgendermaßen skizzieren:

- **Bedeutung der Teamarbeit:** Kenntnis über die Arbeitsweise von Teams und von Arbeitsteilung; Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft; Kenntnis und Anerkennung der Funktionen der an Teams Beteiligten; Abbau traditioneller berufsständischer Abgrenzungsstrategien.
- **Aktive Einbeziehung und nachhaltige Motivation des Patienten:** Gerade in einem Bereich mit zum Teil stark eingegrenzten Zielen angesichts chronischer Erkrankungen und bleibender Behinderungen werden die allergrößten Anforderungen im Hinblick auf psychosoziale Aspekte und pädagogische sowie psychotherapeutische Qualifikationen gestellt werden müssen.

### Verstärkte Anstrengungen im Bereich Vorsorge/Prävention

Beträchtliche Erwartungen werden in gesundheitspolitischen Programmen an den Bereich Vorsorge/Prävention geknüpft. Umsetzungskonzepte hierzu sind aber noch nicht weit gediehen. Klassische Heilhilfsberufe und Gesundheitsdienstberufe einerseits und neue Berufe andererseits (z. B. Gesundheitserzieherischer Assistent) sollen Präventionsstrategien stützen und umsetzen.

Der Schwerpunkt liegt hier in Ansätzen zur individuellen Verhaltensänderung, also im Bereich der **Gesundheits-erziehung und -beratung**. In Ansätzen wird dies bei Patienten durch Ärzte und Pflegekräfte in den herkömmlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens versucht. Vereinzelt gibt es Versuche, Aufklärung systematisch zu betreiben. In **Gesundheitszentren** beispielsweise wird gezielt im Rahmen des Erstkontaktes durch Ärzte, Apotheker- und Helferberufe z. B. hinsichtlich Familienplanung, Hygiene, Ernährung usw. beraten und werden spezielle Gesprächskreise – unter Supervision von Psychologen – betreut. Umfassendere Konzepte bestehen bei Versicherungsträgern, Kurverwaltungen, Krankenkassen und Gesundheitsämtern. Hier werden teils auch schon **interdisziplinäre Teams** eingesetzt, vorwiegend Sozialpädagogen/Sozialarbeiter, Sprachtherapeuten, Ernährungsberater/Diätassistenten, psychotherapeutische Fachkräfte für Suchtberatung.

Das Hauptproblem liegt bei der Gesundheitsberatung in der fehlenden Qualifikation der einzusetzenden Berufe. Reine Belehrung ist wenig erfolgversprechend. Eine erfolgversprechende Motivation setzt psychosoziale und pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, die in der Ausbildung der Gesundheitsberufe bislang nicht vermittelt werden.

Andererseits ist Prävention wirkungsvoll nur zu betreiben, wenn die Lebens- und Arbeitsbereiche mit einbezogen werden, in denen schließlich Krankheiten entstehen. Prävention ist angesichts zunehmender Gesundheitsbelastungen im Umwelt- und Arbeitsbereich nur kompensatorisch wirksam, wenn sie nicht auf den Bereich individueller Verhaltensänderungen beschränkt bleibt. Der individuelle Gestaltungsspielraum ist durch Umwelt- und Arbeitsbedingungen so stark eingeschränkt, daß der präventive Auftrag bei der Gestaltung dieser Umgebungsbedingungen im politischen Raum durchzusetzen ist.

Die Bedeutung von Umwelt- und Arbeitshygiene für den medizinischen Fortschritt ist historisch nichts Neues. Nur dürften sich in diesen Bereichen, trotz dieser Tradition, die Probleme nicht verringert haben, auch wenn wir es heute nicht mehr mit Seuchen im herkömmlichen Sinne zu tun haben. Die Chance von Prävention hängt in diesem Zusammenhang einerseits weitgehend davon ab, wieweit es berufsbildungspolitisch gelingt, Berufen, die sich bisher nicht oder wenig als Gesundheitsberufe einschätzten, ihren präventiven Auftrag zu verdeutlichen (z. B. Schwimmmeistern, arbeitsmedizinischen Assistenten). Dazu gehört mit Sicherheit aber auch eine Verschiebung des fachlichen Schwerpunktes der bislang hauptsächlich organisatorisch-administrativ ausgerichteten Gesundheitsdienstberufe des öffentlichen Gesundheitswesens hin zum präventiven Auftrag. Außerdem bedarf es zur wirkungsvollen Umsetzung von Prävention einer Neubestimmung des Begriffs „Hygiene“. Der Aufgabenbereich der Hygiene muß sowohl für die Gesundheitsdienstberufe des öffentlichen Gesundheitswesens als auch für den arbeitsmedizinischen Bereich auf den psychosozialen Bereich ausgedehnt werden. Angesichts der Zunahme streßverursachender Faktoren z. B. aufgrund der Verhältnisse im Wohnungsbau, im Straßenverkehr, angesichts der Arbeitsbedingungen usw. ist diese Sichtweise für die Gesundheitsberufe ebenso zu verdeutlichen wie für andere, in diesen Aufgabenbereichen tätige Berufsgruppen. Andererseits sind die Chancen von Prävention ohne wirkungsvolle, d. h. politisch gewollte Kontroll- und Durchsetzungsmöglichkeiten präventiver Gesundheitsaufsicht des öffentlichen Gesundheitswesens sehr gering. Das heißt, wirkungsvolle Prävention ist nur sehr bedingt über den qualifikatorischen Bereich durchsetzbar.

### Verbesserung der Primärversorgung

Der Schwerpunkt der Verbesserung der Primärversorgung liegt auf der Verstärkung der mobilen häuslichen Gesundheitsversorgung — insbesondere auf dem Pflegebereich von Älteren — und in der Zusammenfassung verschiedener Gesundheitsdienste in neuen organisatorischen Einheiten. Wie oben bereits angemerkt, ist eine Abschätzung der Realisationschancen und zahlenmäßigen Entwicklung solcher neuen Einrichtungstypen schwierig, zumal die von allen Seiten geforderte Kostenreduzierung über veränderte Angebote gesundheitlicher Versorgung in diesen Fällen — zumindest kurzfristig — nicht nachweisbar ist.

Neue Einrichtungen in der Primärversorgung, wie Gesundheitszentren und Gruppenpraxen, zielen zwar auf eine veränderte, d. h. patientenzentrierte, ganzheitliche und abgestimmte Versorgung. Aber die Aufgaben des nichtärztlichen Gesundheitspersonals verändern sich dadurch kaum. Vielmehr zwingt der Kostendruck auch in diesen Einrichtungen zu Rationalisierungsmaßnahmen im Bereich des nichtärztlichen Personals.

Bisher vernachlässigte Bereiche von zunehmender Bedeutung in der Primärversorgung sind z. B. die Arbeitsmedizin und das Ret-

tungswesen (einschließlich des betrieblichen Rettungswesens und der Notfallmedizin im klinischen Bereich). Im krassen Widerspruch zu den programmatisch erhobenen Forderungen nach verstärktem Ausbau der Primärversorgung steht die Berufsbildungssituation des nichtärztlichen Personals in diesen Bereichen.

Die Herausstellung der Arbeitsmedizin und Notfallmedizin sowie deren Bedeutung bleibt reine Programmatik, wenn in zwei entscheidenden Umsetzungsbereichen hierzu — den verschiedenen Rettungsdiensten, einschließlich des betrieblichen Rettungswesens und den betrieblichen arbeitsmedizinischen und sozialmedizinischen Diensten — kein entsprechend qualifiziertes Personal bereitgestellt wird. Tatsächlich aber beschränken sich alle rechtlichen Vorschriften und darauf begründete Weiterbildungsangebote auf das ärztliche und das technische Sicherheitspersonal.

### Gemeinsame Aufgaben beruflicher Tätigkeiten beruhen auf gemeinsamen fachlichen Schwerpunkten

Unabhängig von den künftigen Entwicklungen im Gesundheitswesen häufen sich bereits im bestehenden System der gesundheitlichen Versorgung Forderungen nach Teamarbeit und Kooperation der verschiedenen Berufe im Gesundheitswesen. Sie werden angesichts der ausgeprägten Arbeitsteilung und Spezialisierung der zur Diskussion stehenden Berufe in der Zukunft noch dringlicher gestellt werden müssen. Denn grundsätzliches Ziel derartiger Überlegungen ist es, die patientenorientierte Versorgung als zentralen künftigen Aufgabenbereich nichtärztlicher Gesundheitsberufe zu fördern und zu entwickeln. Grundlage hierfür ist die Feststellung einer gemeinsamen fachlichen Handlungsgrundlage als gemeinsamen Bezugspunkt für Berufsbildungsmaßnahmen und für die gemeinsame berufliche Tätigkeit.

Die Berufe des Gesundheitswesens lassen sich analog zu diesen Entwicklungsschwerpunkten zusammenfassen. Eine eindeutige, logisch konsequente Aufgaben- und Berufsgruppenscheidung scheitert jedoch am Nebeneinander und den vielfältigen Aufgabenüberschneidungen bestehender, gewachsener Einrichtungen. Gerade bei den verschiedenartigen neuen Aufgaben im Bereich von Prävention, Rehabilitation, Primärversorgung, Medizintechnik usw., die in den letzten Jahren entstanden sind bzw. in allen gesundheitspolitischen Programmen verstärkt gefordert werden, lassen sich Überschneidungen bei der Zuordnung von Berufen zu bestimmten inhaltlichen Schwerpunkten einzelner Tätigkeitsbereiche nicht vermeiden.

Erschwert wird eine klare Aufgabenscheidung für die nichtärztlichen Gesundheitsberufe zusätzlich durch die bisher zentrale Stellung der ärztlichen Tätigkeit, die eine funktionsgerechte Arbeitsteilung mit professioneller Eigenständigkeit und Verantwortung innerhalb der verschiedenen Gesundheitsberufe und -bereiche nicht erleichtert [8].

Diese Diversifizierung der Gesundheitsberufe durch Aufgabendifferenzierung zwischen spezialisierten Berufen, durch Überschneidungen bei der Aufgabenzuweisung zu Leistungsbereichen, Institutionen und Berufen des Gesundheitswesens verschleiert häufig tatsächliche Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Berufen. Darüber hinaus behindern sie Kooperationserfordernisse und Mobilitätsbedürfnisse.

Bei der in der folgenden Übersicht dargestellten Aufgaben- und Berufsgruppenscheidung habe ich versucht, nach den z. Z. erkennbaren wichtigsten und zentralen Zielsetzungen der (fachlichen) Leistung sowie nach der zentralen Ausrichtung des (berufsspezifischen) theoretischen Grundlagenwissens zu gliedern: Dabei sind selbstverständlich historisch gewachsene Vorverständnisse und bestehende berufsstrukturelle Entwicklungen mit eingeflossen. — Darüber hinaus wird zusätzlich noch nach der zentralen institutionellen Versorgungsinstanz bzw. nach der (berufs)typischen Versorgungsfunktion zu unterscheiden sein.

- Gruppe 1: Pflegeberufe (sozialpflegerische Ausrichtung)**  
Krankenpflege, Hebamme, Haus- und Familienpflege, Altenpflege, Gemeindepflege, sozialpsychiatrische Fachpflege
- Gruppe 2: Medizintechnisch-diagnostische Berufe**  
(naturwissenschaftlich-technische Ausrichtung)  
Technische(r) Assistent(in) in der Medizin (für Labor, Strahlen, Veterinärmedizin), pharmazeutisch-technische(r) Assistent(in), Medizintechniker(in), Zytologieassistent(in), Orthoptist(in)
- Gruppe 3: Therapeutisch-rehabilitative Berufe**  
(sozialpädagogische Ausrichtung)  
Masseur, medizinische(r) Bademeister(in), Krankengymnast(in), Arbeits- und Beschäftigungstherapeut(in), Logopäde(in), Heilerziehungspfleger(in)
- Gruppe 4: Präventionsberufe (sozialpädagogische Ausrichtung)**  
Arbeits- und sozialmedizinische(r) Assistent(in), Diätassistent(in), Schwimmmeister(in), Gymnastik- und Sportlehrer(in)
- Gruppe 5: Gesundheitsdienstberufe**  
(organisatorisch-administrative Ausrichtung)  
Arztshelfer(in), Arztsekretär(in), Arztassistent(in), Gesundheitsaufseher(in), Desinfektor(in), Fleisch- und Trichinenbeschauer(in), Krankenhauskaufmann/-Krankenhauskauffrau, Stationssekretär(in), Dokumentationsassistent(in).

Dieser Vorschlag zur Gruppierung bestehender nichtärztlicher Gesundheitsberufe, der an den inhaltlichen Schwerpunkten gegenwärtiger und künftiger wichtiger Tätigkeitsfelder im Gesundheitswesen ansetzt, soll als Anknüpfungspunkt für Bildungsmaßnahmen dienen. Zur Überwindung bestehender beruflicher Sackgassen und zur Vorbereitung auf künftige wichtige Aufgaben sowie zur Verbesserung der Teamarbeit und Kooperation wird für die im Gesundheitswesen bereits Ausgebildeten und Beschäftigten eine berufsübergreifende, an gemeinsamen Aufgaben ausgerichtete Fort- und Weiterbildung erforderlich. Zugleich aber ist zu prüfen, inwieweit die vorgeschlagene Berufsgruppierung auch für eine künftige Neuordnung des Berufsfelds Gesundheit im Bereich der Ausbildung geeignet ist.

#### Entwicklungen im Gesundheitswesen erfordern ein abgestimmtes Aus- und Weiterbildungssystem

Für die Berufsbildungsforschung ergibt sich angesichts der Entwicklungen und der Herausbildung neuer Tätigkeitsfelder im Bereich des Gesundheitswesens die Aufgabe festzustellen, ob die veränderten und neuen Aufgaben in diesem Bereich vorzugsweise über Zusatzqualifizierungen im Rahmen von Fortbildung wahrgenommen werden können oder ob sie nicht auch neue, eigenständige Weiterbildungsberufe zur Folge haben sollten. Insofern ist nicht nur klärungsbedürftig, ob die veränderten Qualifikationsanforderungen nur neue Berufsbilder für Ausbildungsberufe rechtfertigen, wie die bisherige Entwicklung zeigt, sondern auch, ob sich diese beruflichen Veränderungen nicht am ehesten für eigenständige, neue Weiterbildungsberufe eignen.

Angesichts der erheblichen Anpassungsbereitschaft und -fähigkeit, die den Erwerbstätigen aufgrund der technologisch-arbeitsorganisatorischen und strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes im Gesundheitsbereich abverlangt wird, müssen vorrangig die Defizite, die durch Veränderungen der Berufswirklichkeit bei gleichzeitig unverändert bleibenden Berufsbildungsnormen entstanden sind, für die bereits Ausgebildeten und Berufstätigen überbrückt werden. Kurzfristig lassen sich Grund-

lagenkenntnisse und Fähigkeiten, insbesondere aus den Bereichen Sozialmedizin, Sozialpädagogik und Psychologie sowie Technologie, einschließlich Datenverarbeitung und Dokumentation sowie Hygiene, am ehesten über Zusatzqualifizierung im Rahmen von — berufsübergreifenden — Fortbildungslehrgängen vermitteln. Mittel- bis langfristig sind jedoch grundlegende Neuüberlegungen der Ordnung des Berufsfeldes Gesundheit erforderlich. Neben einer Neuordnung der bisherigen Ausbildungsberufe, einschließlich von Überlegungen zur Neuschneidung der Berufsprofile, gehört dazu insbesondere die Einbeziehung sinnvoller beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten über Weiterbildung. Voraussetzung für die Entwicklung berufsübergreifender Weiterbildungsmaßnahmen zur Öffnung der bestehenden beruflichen Sackgassen ist die Feststellung gemeinsamer fachlicher Schwerpunkte bisheriger Berufe, die auch in künftig wichtigen Aufgabenbereichen gemeinsam Leistungen erbringen.

Um den in bestehenden Berufen des Gesundheitswesens bereits Ausgebildeten und Beschäftigten ebenfalls qualifizierte Weiterbildungsmöglichkeiten zu erschließen, ist es erforderlich, bei der Analyse der Entwicklungstendenzen des Gesundheitswesens von vornherein neue und ausreichend breite Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, die einen eigenständigen und qualifizierten beruflichen Handlungsspielraum im Sinne von Weiterbildungsberufen ermöglichen. Dabei ist die Frage nach Aufgaben, die aufgrund neuer medizinischer Erkenntnisse wahrzunehmen sind und nicht unbedingt ärztliche Aufgaben sind, bei dem Ziel der Entwicklung beruflicher Perspektiven für die Gesundheitsberufe von besonderer Bedeutung. Gerade im Zusammenspiel von verbesserten diagnostischen Erkenntnissen und therapeutischen Maßnahmen läßt sich die zunehmende Bedeutung eigenverantwortlich arbeitender nichtärztlicher Gesundheitsberufe festmachen. Als Beispiel sei im Bereich der Rehabilitationsberufe auf die Tätigkeit von Logopäden/innen und Krankengymnasten/innen verwiesen, die auf Verordnung fachspezifisch und selbständig Erhebungen und Therapien vornehmen. Vor allem aber ist es gerade für die Gruppe der ärztlichen „Helferberufe“ wichtig — und dies besonders unter dem Aspekt der beruflichen Förderung von Frauen — über Weiterbildung aus dem engen Abhängigkeitsverhältnis und Hilfscharakter der weiblichen Assistenz-tätigkeit für männliche Vorgesetzte herauszukommen.

Die arbeitsmedizinische Beratung und Betreuung wurde als ein wichtiger Bereich von zunehmender Bedeutung für die Prävention und Primärversorgung skizziert. Ein weiterer wichtiger Aufgabenschwerpunkt von besonderer Bedeutung für die Weiterentwicklung der Berufsbildung im Berufsfeld Gesundheit ist die Qualifizierung des Lehrpersonals und der Ausbilder (Praxisanleiter). Es muß als ein besonderes Problem angesehen werden, daß im Bereich der nichtärztlichen Gesundheitsberufe die Lehrkräfte- und Ausbilderqualifizierung gegenüber anderen Berufsbereichen immer noch unterentwickelt ist.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. hierzu: Grunow, D., u. a.: Sozialstationen, Forschungsgruppe, Sozialplanung und Sozialverwaltung e.V. Schriftenreihe, Bd. 3, Bielefeld 1979.
- [2] Ebenda.
- [3] Ebenda.
- [4] Vgl. z. B. Roland Berger & Partner: Bestandsanalyse nichtärztlicher Heilberufe und sonstiger Gesundheitsberufe. Schriftenreihe des BMJFG, Bd. 72. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1979, S. 153, und ötv-magazin, 1/81, S. 3.
- [5] Vgl. Statistisches Bundesamt: (laufende) Statistik der Berufe des Gesundheitswesens. Fachserie 12, Reihe 5.
- [6] BIBB-Expertengespräch, Berlin, Dezember 1980.
- [7] In zwei in Baden-Württemberg als Modellversuch laufenden und mit Bundesmitteln geförderten Weiterbildungskursen zu Medizintechnikern sind keine Gesundheitsberufe als Zugangsberufe zugelassen.
- [8] Kahlke, W., Sturm, E., Schütze, H.-G. (Hrsg.): Neue Wege der Ausbildung für ein Gesundheitswesen im Wandel. München/Wien/Baltimore 1980, S. 1.



Ute Laur – Ernst

# Erwartungen Jugendlicher von einer guten Ausbildung und ihre Erfüllung durch Medien

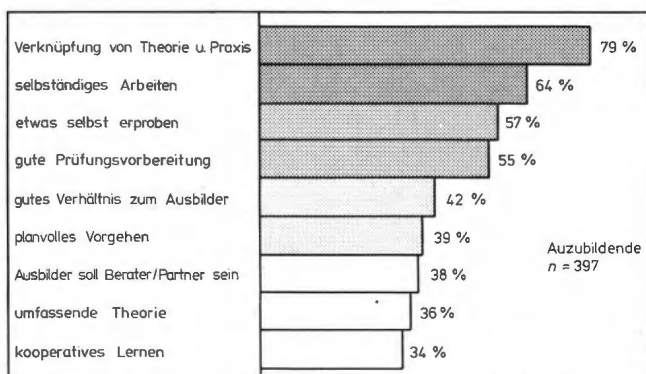
## Ergebnisse eines Modellversuchs

Das BIBB führte mit 20 Ausbildungsbetrieben der Industrie einen Modellversuch (1980 beendet) durch, der die Aufgabe hatte, Medien für die Elektronik-Ausbildung zu entwickeln. Anlaß dazu gaben die in diesem Bereich deutlich gestiegenen Qualifikationsanforderungen. Viele Betriebe standen nach Erlass der neuen Ausbildungsordnung vor dem Problem, sie praktisch einzulösen; Medien sollten sie bei der Bewältigung dieser Aufgabe unterstützen. Die Zielsetzung des Modellversuchs resultierte also ursprünglich aus einem rein fachlichen Qualifikationsbedarf; sie wurde jedoch in Übereinstimmung mit den beteiligten Betrieben im Sinne der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz erweitert [1]. So entstanden neben programmierten Unterlagen und Filmen die „Fachpraktischen Übungen Elektronik“, die das innovative Kernstück des Modellversuchs ausmachen. Die Untersuchungsergebnisse bestätigen, daß es insbesondere mit diesen Übungen gelungen ist, die Elektronik-Ausbildung zu verbessern, sie effektiver und für die Auszubildenden attraktiver zu gestalten.

### Vorstellungen von einer guten Ausbildung

Worin zeichnet sich nach Ansicht der Jugendlichen eine gute Ausbildung aus? Dies war eine der ersten Fragen, die an sie zu stellen war [2]. Es ging darum, ihr Erwartungsbild und die bisher in der Berufsausbildung gemachten Erfahrungen kennenzulernen, um empirisch begründete Anhaltspunkte für die lernerbezogene didaktische Ausgestaltung der geplanten Medien sowie für die spätere Bewertung der mit ihnen durchgeführten Ausbildung zu gewinnen. Die Jugendlichen setzten folgende Schwerpunkte (vgl. Bild 1) [3]:

Bild 1: Hauptmerkmale einer guten Ausbildung aus der Sicht Auszubildender (nachträglich nach Häufigkeit der Nennungen geordnet)



Ein wesentliches Merkmal einer guten Ausbildung ist in ihren Augen die Verknüpfung von Theorie und Praxis (79%), und zwar die unmittelbare Verbindung zwischen theoretischen Aussagen und der Lösung konkreter, möglichst aus dem beruflichen Alltag stammender Probleme. Aufgrund der Zersplitterung des Qualifikationsprozesses, sogar am selben Lernort (z. B. Theorie-Unterricht und Laborunterricht werden unzureichend aufeinander abgestimmt), findet diese direkte Verzahnung kaum statt. Es handelt sich hier um ein viel diskutiertes Problem beruflicher

Bildung (vgl. RAUNER u. a., 1980), dessen Überwindung zwar immer erneut mit organisatorischen und didaktischen – nach KUTSCHA (1980) unangemessenen, technokratischen – Mitteln versucht wird, das aber bisher nicht ausgeräumt ist, im Gegenteil sich infolge wachsender Arbeitsteilung im Qualifikationsprozeß noch zu verschärfen scheint.

So liegt die Aufgabe, die an unterschiedlichen Stellen und von verschiedenen Personen vermittelte, Theorie und Praxis aufeinander zu beziehen und miteinander zu verknüpfen, häufig letztlich beim Auszubildenden selbst – eine Aufgabe, die ihn als Lernenden überfordern muß, so daß er ein starkes Interesse an einem von vornherein integrierten Lernangebot hat.

Selbständiges Arbeiten (64%) und nach eigenen Vorstellungen etwas erproben und durchspielen können (57%) kennzeichnen weiterhin eine gute Ausbildung, denn sie läßt dem einzelnen Freiheitsgrade und individuelle Erfahrungsräume und unterstützt damit die Gesamtentwicklung seiner Persönlichkeit. Aber auch in dieser Beziehung erfüllen sich die Erwartungen Jugendlicher, die aus entwicklungspsychologischer, sozialisations-theoretischer und gesellschaftspolitischer Sicht nur allzu verständlich sind, meist nur unzureichend [4].

Neben einer guten Prüfungsvorbereitung (55%) ist den Auszubildenden an einem guten Verhältnis zum Ausbilder/Lehrer gelegen (42%), und zwar in zweierlei Hinsicht: Zum einen wegen der unleugbaren Abhängigkeit des Jugendlichen von seinen Lehrern und Ausbildern und zum zweiten im Sinne der individuellen Selbstentfaltung, denn die Beziehung soll sich nicht auf Unterordnung, Anpassung und Akzeptanz einer dominant-autoritären Rolle des Lehrenden gründen (dies hält nur etwa jeder Zehnte für richtig), sondern auf Gleichberechtigung, verständnisvollen Kontakt und individuelle Förderung (Ausbilder soll Partner und Berater sein: 38%).

Von gut einem Drittel der Lehrlinge wird auf die Notwendigkeit eines planvollen, systematischen Ablaufs der Ausbildung und auf die Vermittlung umfangreicher theoretischer Kenntnisse auch im reflektiert in besonderem Maße die Ausbildungssituation in Großbetrieben (vgl. EDDING, 1980, oder NEUMANN, 1980), die in vielen Fällen und schon seit geraumer Zeit auf die theoretische Kenntnisvermittlung erhöhten Wert legen (vgl. ALEX u. a., 1973). Überdies ist zu bedenken, daß es sich hier um das Fachgebiet Elektrotechnik/Elektronik handelt, das als solches durch einen hohen Theorieanteil an der Ausbildung gekennzeichnet ist. Das Bewußtsein der Jugendlichen von der Funktion der betrieblichen Ausbildung entspricht der beobachteten Entwicklung: Auch für sie ist der Betrieb nicht der Ort, an dem ausschließlich oder hauptsächlich praktische Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden (sollen) – diese Meinung vertreten lediglich 12% unserer Stichprobe.

Schließlich wird kooperatives Lernen als Zeichen einer guten Ausbildung von jedem dritten Auszubildenden hervorgehoben. Das Bedürfnis nach gemeinsamer Bewältigung von Problemen ist bei Jugendlichen dieses Alters ausgeprägt (z. B. DÖBERT/NUNNER-WINKLER, 1975, oder KREUTZ, 1976), kann aber im Rahmen der Berufsbildung meist nicht genügend befriedigt



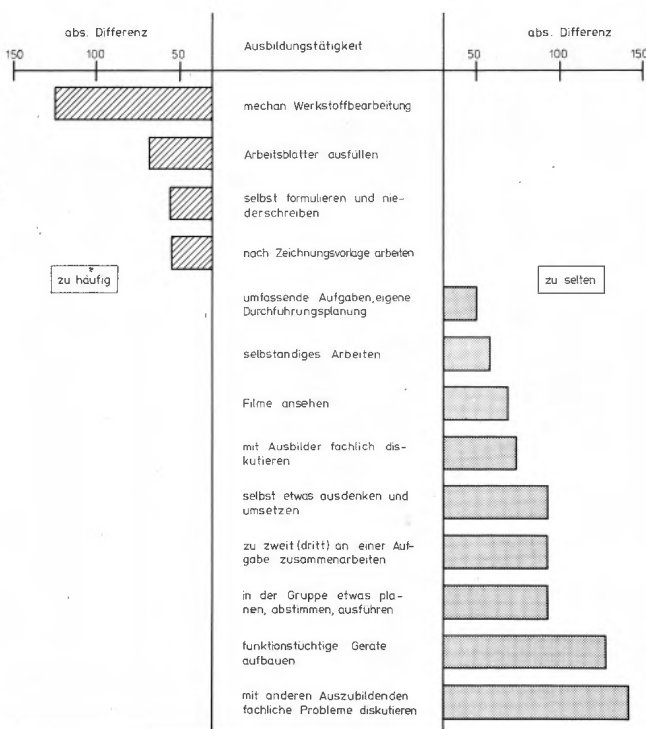
werden. Dies liegt zum einen am Mangel an Gelegenheit und zum anderen an der Tatsache, daß zwei unvereinbare, konfliktprovozierende Ansprüche aufeinandertreffen: So wird prinzipiell auf den Nachweis der eigenen (d. h. Einzel-)Leistung gedrängt und sie zur Bewertungsgrundlage des Auszubildenden gemacht; dagegen erfordert Kooperation das wechselseitige Einbringen von Kompetenz und die Absage an das Herausstellen der Einzelleistung. Wie soll sich der Auszubildende unter diesen Bedingungen verhalten? Nicht zuletzt aufgrund dieser erlebten oder befürchteten Zwiespältigkeit wird Zusammenarbeit, obwohl an sich bevorzugt, von so manchem Jugendlichen im Kontext institutionalisierter Bildungsprozesse letztlich doch abgelehnt [5].

Neben den genannten, quantitativ vorherrschenden Merkmalen im Erwartungsbild (mindestens von einem Drittel ausgewählt) treten andere Aspekte, wie beispielsweise einen guten Einblick in die Arbeitswelt gewinnen (23%), die Möglichkeit, sich offen und kritisch zu äußern (14%) oder Mitwirkung an der Ausbildungsgestaltung durch eigene Vorschläge (11%) mehr oder weniger zurück. Vor die Situation gestellt, Prioritäten zu setzen, fällt die Entscheidung auf die zunächst ausgeführten Punkte, woraus jedoch nicht der Schluß zu ziehen ist, die anderen wären den Jugendlichen gleichgültig [6].

### Unbeliebte und vermißte Ausbildungstätigkeiten

Die Vorstellungen der Jugendlichen, die sich in vielerlei Hinsicht mit dem übergeordneten Ziel des Aufbaus beruflicher Handlungskompetenz decken, sind didaktisch aufzuschlüsseln und zu konkretisieren. Neben anderen Fragen wurden in diesem Zusammenhang die Jugendlichen gebeten, unterschiedlichste Ausbildungstätigkeiten zu bewerten und jene auszuwählen, die ihrer Ansicht zu häufig vorkommen und jene, die zu selten praktiziert werden. Auf diesem Wege entstand folgendes „Mängelbild“ (vgl. Bild 2) [7]:

Bild 2: Ausbildungstätigkeiten, die zu häufig und die zu selten praktiziert werden



Eine deutliche Ablehnung seitens der Elektro-Lehrlinge erfahren Tätigkeiten im Rahmen des metalntechnischen Grundlehrgangs (mechanische Werkstoffbearbeitung); für viele – und nicht nur

Auszubildende – bleiben Nutzen und Notwendigkeit dieses Ausbildungsabschnittes für die spätere Berufspraxis unerkennbar. Unbeliebt sind weiterhin rein schriftlich zu erledigende Aufgaben, wie das Ausfüllen von Arbeitsblättern, das Formulieren und Niederschreiben von Zusammenfassungen, Kernsätzen, Regeln u. ä. Zu dieser Form des Übens, Wiederholens und der Dokumentation von Gelerntem greifen die Lehrenden nach Ansicht der Jugendlichen zu häufig.

Dieses Vorgehen sichert zwar ein kontinuierliches „Beschäftigtsein“ der Auszubildenden, seine Sinnhaftigkeit und sein motivationaler Anreiz aber scheinen – wahrscheinlich nicht zuletzt wegen seiner hohen Einsatzhäufigkeit – für viele verlorengegangen zu sein. Ähnliches gilt für das Arbeiten nach Zeichnungsvorlagen (Stromlaufplänen, Bauschaltplänen, Verdrahtungsplänen); hier handelt es sich zwar um eine Tätigkeit, die später an vielen Arbeitsplätzen verlangt wird, was sie aber nicht unbedingt attraktiv macht, wie die Befragungsergebnisse zeigen.

Dagegen vermissen die Jugendlichen hauptsächlich zwei Kategorien von Ausbildungstätigkeiten:

- selbständiges Bearbeiten komplexer Aufgaben und
- Kooperation sowie Kommunikation.

So wird ihrer Ansicht nach die fachliche Diskussion untereinander und mit dem Ausbilder vernachlässigt; allzu schnell wird auf andere Tätigkeiten übergegangen. Gruppen- und Partnerarbeit finden zu selten statt; das gemeinsame Problemlösen kommt dadurch zu kurz. Gleiches gilt für selbständiges Planen und Durchdenken von Lösungsalternativen sowie das Bearbeiten umfassender Aufgaben, deren Ergebnisse einen für den Auszubildenden unmittelbar einsichtigen Sinn und Nutzen haben (z. B. funktionstüchtige Geräte). Diese Kritik unterstützt das Konzept der mehrdimensionalen, integrativen Ausbildung, das unseren Arbeiten im Medienbereich zugrundeliegt und bei dem nicht nur die fachliche Qualifizierung ins Auge gefaßt wird, sondern sozial-kommunikatives Verhalten, Selbständigkeit, Initiative und intellektuelle Komplexität ebenfalls gefördert werden. Lernsituationen dieser Art sind in doppelter Hinsicht funktional: sowohl vom Standpunkt der fachlichen Kompetenzen her als auch aus der Sicht der Jugendlichen und ihrer Persönlichkeitsentwicklung.

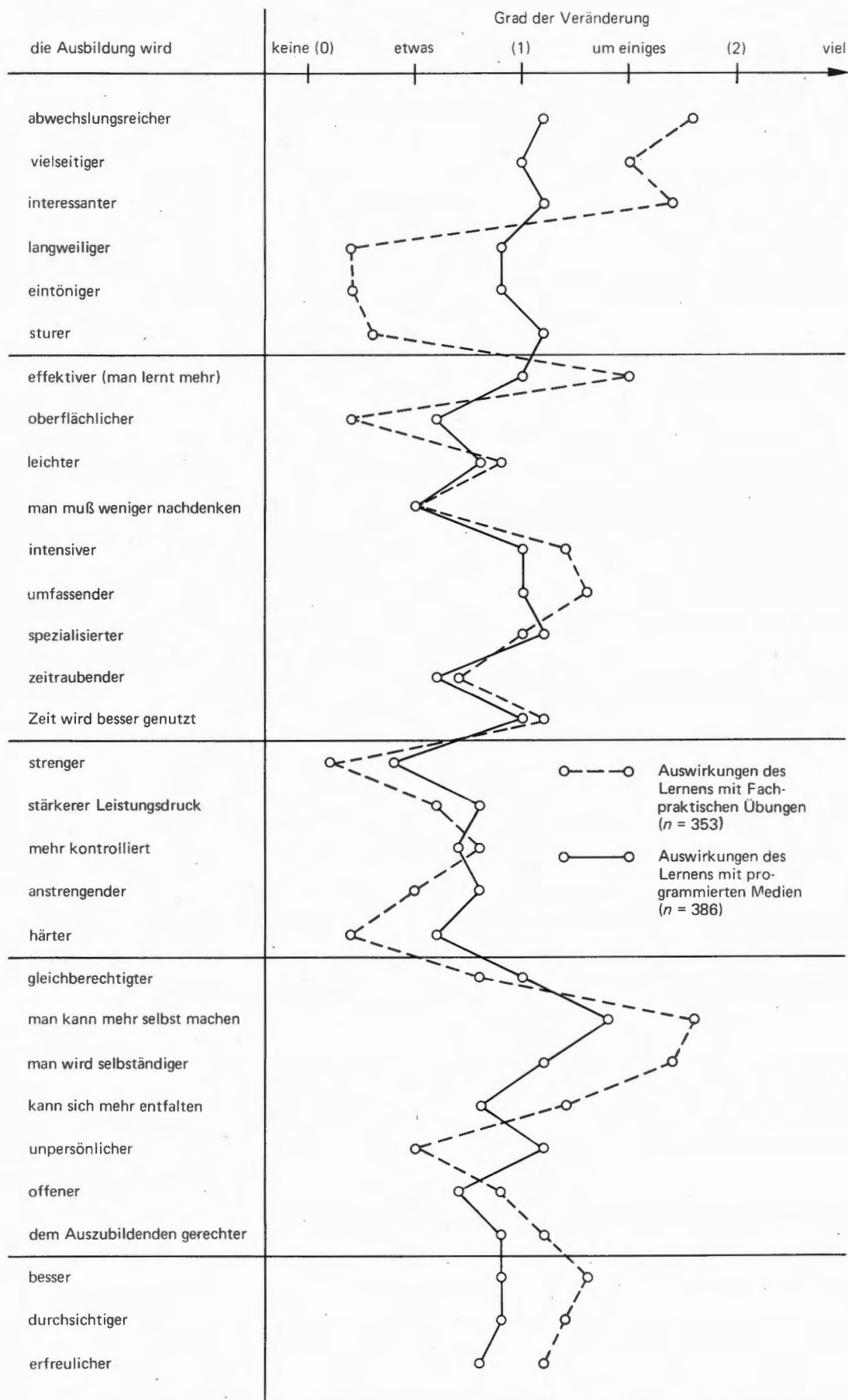
### Konsequenzen für die Medienbereitstellung

Die soeben umrissene Problematik läßt sich nicht allein mit didaktischen Mitteln überwinden; dies schon deshalb nicht, weil viele ihrer Ursachen in historischen, gesellschaftspolitischen, organisatorischen und persönlichen Bedingungen zu suchen sind. Die Ergebnisse des Modellversuchs belegen jedoch, daß auf dem Wege der pädagogischen Unterstützung (Weiterqualifizierung/Medienherstellung) ein Beitrag zur qualitativen Verbesserung der Ausbildung geleistet werden kann. Mit den entwickelten Medien und erprobten Einsatzformen wurde ein Schritt in Richtung auf die Erwartungen und Bedürfnisse der Auszubildenden und auf die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit getan.

Wie sah dieser Schritt im einzelnen aus? Wie wurden die Befragungsergebnisse berücksichtigt, und wie haben die Jugendlichen nachher auf die entsprechend konzipierten Medien reagiert? Die Medienentwicklung folgte nachstehenden Leitlinien, die wesentliche Aspekte des Erwartungsbildes Jugendlicher von einer guten Ausbildung aufgreifen:

- Der funktionale Zusammenhang zwischen theoretischen Erkenntnissen und praktischer Problemlösung sollte für die Auszubildenden direkt erfahrbar werden. Sowohl die theoretischen Hintergründe, die zur Bewältigung einer Aufgabe und zum Verständnis der dabei auftretenden Phänomene (elektrische Reaktionen, Meßergebnisse usw.) nötig sind, als auch die zur Durchführung der Aufgabe erforderlichen Informationen und Anleitungen sollten in jeder Unterlage für den Auszubildenden enthalten sein.
- In Beantwortung des Interesses der Jugendlichen an sinnvoller und verwertbarer Lernarbeit (kein „Edelschrott“ her-

**Bild 3: Veränderungen der Ausbildung durch das Lernen mit programmierten Medien und Fachpraktischen Übungen**



stellen, keine eng begrenzten Teilaufgaben erledigen) sollten komplexe Aufgaben gestellt werden, die im Zusammenhang zu lösen sind und die bis zum Aufbau und zur Inbetriebnahme funktionstüchtiger elektrotechnischer Geräte und Anlagen reichen.

- Die Medien waren so aufzubereiten, daß die Auszubildenden weitgehend selbständig mit ihnen lernen können und nicht auf ständige Unterweisung und Hilfestellung vom Ausbilder oder Lehrer angewiesen sind. Denn erst wenn ein hinreichendes Maß an Unabhängigkeit und Eigenständigkeit des Jugendlichen bei der Erledigung einer Aufgabe gegeben ist, kann der Ausbilder seinerseits die Rolle des individuellen Beraters übernehmen, der auf die Fragen des einzelnen eingeht und ihn gezielt fördert.
- Die Auszubildenden wollen mehr kooperieren und miteinander reden; ein entsprechendes Lernarrangement ist die Gruppen- oder Partnerarbeit. Die Medien sollten sie ermöglichen. Auch im Sinne dieser Intention waren Aufgaben vorzusehen, die relativ komplex sind, die verschiedenste Schritte und Tätigkeiten umfassen, damit die Diskussion darüber und die Zusammenarbeit als sinnvoll und nützlich erlebt werden können.

Diese Prinzipien wurden in enger Zusammenarbeit mit Ausbildern konkretisiert und in Form der „Fachpraktischen Übungen Elektronik“ umgesetzt [8]. Die Übungsunterlagen wurden bei Auszubildenden verschiedener Berufsgruppen in den am Modellversuch beteiligten Betrieben erprobt. Gleiches geschah – zwar in einer früheren Phase – mit einer Reihe programmierter Medien (Bücher, Tonbildschauen, Experimentalübungen), deren Konzeption aber nicht den oben genannten Gestaltungsprinzipien in gleicher Weise folgte. So ergab sich die Möglichkeit, die Reaktionen der Jugendlichen auf beide Konzeptionen zu erfassen, zu vergleichen und damit zu überprüfen, ob die Fachpraktischen Übungen, die sich ja stärker und bewußter an den Erwartungen der Auszubildenden orientierten, tatsächlich die positiveren Effekte erzeugten. Nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen ist diese Frage eindeutig zu bejahen. Bild 3 (s. S. 17) zeigt einen Ausschnitt aus diesen Ergebnissen, auf die jetzt näher eingegangen wird [9].

Zwar meinen die von uns befragten Jugendlichen, daß auch mit den programmierten Medien die Ausbildung an einigen Stellen verbessert werden konnte (z. B. wird sie dadurch „effektiver“, „intensiver“, „durchsichtiger“), aber insgesamt fällt das Urteil über sie eher zurückhaltend und recht zwiespältig aus. So werden ihnen in einigen Dimensionen gegensätzliche Effekte zugeschrieben; sie machen die Ausbildung beispielsweise in etwa gleichem Umfang „abwechslungsreicher“ und „sturer“. Diese Widersprüche weisen darauf hin, daß die Jugendlichen sehr unterschiedlich, zum Teil ausgesprochen divergent, auf das Lernen mit programmierten Medien reagieren. Einer Gruppe kommt es entgegen, die andere lehnt es ab.

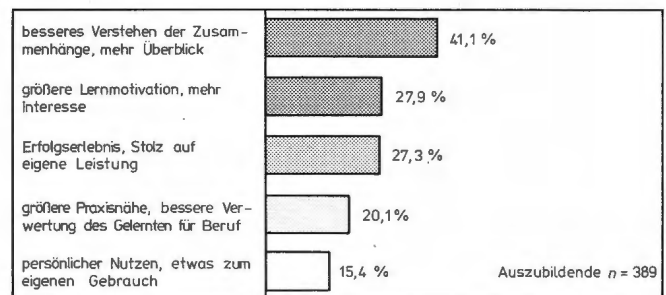
Dagegen erfahren die Fachpraktischen Übungen überwiegend Zustimmung; ihre Bewertung fällt eindeutiger aus. Hier sind insbesondere drei Urteilsbereiche hervorzuheben:

- der **emotional-motivationale Aspekt** – die Übungen tragen nach Auffassung der Jugendlichen dazu bei, die Ausbildung „interessanter“, „abwechslungsreicher“, „erfreulicher“ zu machen; das Arbeiten mit ihnen verschafft mehr persönliche Befriedigung;
- die **Lerneffektivität** – mit den Übungen „lernt man mehr“, die Ausbildung wird durch sie „effektiver“, „umfassender“, „vielseitiger“, insgesamt „besser“. Hierin spiegeln sich die komplexeren Aufgabenstellungen wider, zu deren Bewältigung verschiedenste Tätigkeiten und Fähigkeiten erforderlich sind;
- **persönliche Entwicklung** – die Übungen unterstützen die Selbständigkeit, mit ihnen kann man „mehr selbst machen“,

kann sich „eher entfalten“. Sie entsprechen damit – zumindest im Ansatz – dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung.

Die positive Resonanz auf diese Medien wird besonders deutlich, wenn nicht nur einzelne Aufgabenkomplexe (Einzelübungen) bearbeitet, sondern mit ihrer Hilfe (Kombination mehrerer Übungen) gebrauchsfähige, persönlich verwertbare Objekte hergestellt werden. Daran sind die Jugendlichen besonders interessiert, denn im Rahmen dieses „projektorientierten Lernens“ lassen sich verschiedenste Aspekte ihres Vorstellungsbildes einer guten Ausbildung verwirklichen. Dies bestätigen die in Bild 4 dargestellten Ergebnisse.

Bild 4: Vorteile projektorientierter Ausbildung anhand Fachpraktischer Übungen (spontane Antworten)



Neben dem offensichtlich hohen motivationalen Anreiz dieser Ausbildungsmethode versprechen sich die Jugendlichen bei ihr auch gute Lernchancen. Immerhin erklärt jeder zweite bis dritte Auszubildende spontan, daß er auf diesem Wege elektrotechnische Zusammenhänge besser versteht und auch einen Überblick über die Funktionsweise und die Wechselwirkungen von Baugruppen gewinnt. Zudem erscheint ihnen (immerhin zu 20%) diese Ausbildung praxisnäher; sie glauben, das dabei Gelernte besser für ihre spätere Berufstätigkeit verwerten zu können.

Es kann also zusammenfassend gesagt werden, daß es mit den Fachpraktischen Übungen gelungen ist, den Erwartungen der Jugendlichen recht gut zu entsprechen; wobei diese Erwartungen – und das ist noch einmal zu betonen – im Einklang mit dem Ziel der Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit stehen. Nun sind aber die beobachteten positiven Reaktionen nicht allein und ausschließlich auf die Medien als solche zurückzuführen. Einen maßgeblichen Einfluß hat die Art und Weise, wie der Ausbilder mit ihnen im konkreten Fall umgeht, wie er in dieser auch für ihn teilweise stark veränderten Lehr-Lern-Situation handelt, was er von den Medien seinerseits hält. So kann er beispielsweise gewisse Schwächen der Medien ausgleichen, kann individuelle Schwierigkeiten der Lerner mit ihnen beseitigen; aber er kann im ungünstigen Fall auch positive Wirkungsmöglichkeiten eines Mediums beeinträchtigen oder gar ausschalten. Daß aber durch den Anwender im allgemeinen die speziellen Eigenarten eines Mediums völlig aufgehoben werden könnten, daß es gewissermaßen beliebig ist, welches Medium er einsetzt, dies ist offensichtlich nicht der Fall: Die Qualität eines Mediums „schlägt durch“, wie sich aus der Unterschiedlichkeit der Bewertung der programmierten Unterlagen und der Fachpraktischen Übungen, die ja von denselben Ausbildern verwendet worden sind, ablesen läßt.

Der in diesem Modellversuch eingeschlagene Weg hat sich in vieler Hinsicht bewährt; dennoch ist mit den Fachpraktischen Übungen keinesfalls ein „Schlußpunkt“ gesetzt. Es sind weiterführende Entwicklungen im Medienbereich notwendig, die bisher vernachlässigte oder bisher aus vielerlei Gründen nicht realisierbare Aspekte der Vermittlung fachlicher und allgemeiner Fähigkeiten im Rahmen beruflicher Bildung aufgreifen und der Bildungspraxis weitere konkrete Hilfen anbieten.

## Literatur

- ALEX, L., HEUSER, H., u. REINHARDT, H.: Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis. Eine Repräsentativbefragung von Auszubildenden. Schriftenreihe Berufliche Bildung 1, Bonn 1973
- DÖBERT, R., u. NUNNER-WINKLER, G.: Adoleszenz — Krise und Identitätsbildung. Frankfurt a. M., 1975
- EDDING, F.: Das duale System im Übergang zur Pluralität der Lernorte. In: BWP, Sonderheft 1980, S. 2-5
- GUTSCHMIDT, F., u. LAUR, U.: Medien für die betriebliche Elektronik-Ausbildung — ein Zwischenbericht zum Modellversuch MME-Betriebe. In: BWP, 1978, Heft 3, S. 18-20
- INFORMATION MME-B, Teil 6: Einsatz Fachpraktischer Übungen in der betrieblichen Elektronik-Ausbildung. Erfahrungsberichte anlässlich der Tagung vom 6./7. November 1979. Berlin 1980 (vervielfältigtes Manuskript)
- KOLAKOVIC, M., u. LAUR, U.: Jugendliche in der Ausbildung. Merkmale, Erfahrungen und Vorstellungen der Auszubildenden im Berufsfeld Elektrotechnik. MME-Projektbericht 14, Berlin 1979 (vervielfältigtes Manuskript)
- KREIGENFELD, C.: Interaktion und Lernerfolg beim programmierten Experimentalunterricht. Projektbericht 5, Berlin 1979 (vervielfältigtes Manuskript)
- KREUTZ, H.: Soziale Bedingungen der Sozialisation Jugendlicher in industriellen Gesellschaften. In: K. Hurrelmann (Hrsg.), Sozialisation und Lebenslauf; Reinbek b. Hamburg 1976, S. 151-170
- KUTSCHA, G.: Das Theorie-Praxis-Verhältnis in der Berufsausbildung und Aspekte seiner Differenzierung. In: Die berufsbildende Schule 1980, Heft 9, S. 491-500
- MME-Handbuch für Ausbilder und Lehrer zum Einsatz von Medien in der beruflichen Bildung (Hrsg. v. BIBB), Berlin 1980
- NEUMANN, E.: Probleme, Grenzen und Möglichkeiten produktionsunabhängiger Berufsausbildung in gewerblich-technischen Berufen der Industrie. In: BWP, Sonderheft 1980, S. 18-20
- RAUNER, F., u. a. (Hrsg.): Berufliche Bildung — Perspektiven für die Weiterentwicklung der Berufsschule und die Ausbildung ihrer Lehrer. Braunschweig/Wiesbaden 1980
- Wenzel, E.: Gruppendiskussionen mit Schülern im Rahmen des MME-Projekts. MME-Projektbericht 2, Berlin 1975 (vervielfältigtes Manuskript)

## Anmerkungen

- [1] Zur Konzeption und Zielsetzung des Modellversuchs sowie der Fachpraktische Übungen im einzelnen: GUTSCHMIDT u. LAUR, 1978.
- [2] Befragt wurden Auszubildende der Elektrotechnik der am Modellversuch beteiligten Unternehmen (AEG-Telefunken, BASF, BBC, Blaupunkt, Daimler-Benz, Deutsche Philips, Grundig, Hastra, Henkel, Klöckner, Röntgenwerk Müller, Siemens, SEL, Stahlwerke Salzgitter, T&N, Thyssen), die später ebenfalls an der Erprobung der Medien teilnahmen. Die Stichprobe ist „angefallen“ und wurde nicht nach Random oder Quota gezogen.
- [3] Erhebungstechnik: Auswahl der sechs wichtigsten Merkmale aus einer Liste, die selbst ergänzt werden konnte.
- [4] Siehe hierzu die im Projektbericht von KOLAKOVIC u. LAUR, 1979, zusammengefaßten Untersuchungsergebnisse.
- [5] Siehe hierzu die Ergebnisse insbesondere aus einem Schulversuch bei KREIGENFELD, 1976, und WENZEL, 1975; dagegen bleibt die Mehrheit (80 %) der im Betriebsversuch befragten Jugendlichen bei seiner Bevorzugung kooperativen Lernens auch nach mehrfacher einschlägiger Erfahrung.
- [6] Übrigens halten die befragten Lehrlinge zu durchschnittlich 78 Prozent ( $s = 13,8$ ) ihre Vorstellungen von einer guten Ausbildung in ihren Ausbildungsbetrieben für verwirklicht. Das ist unzweifelhaft ein hoher Prozentsatz und keinesfalls zu verallgemeinern — siehe KOLAKOVIC u. LAUR, 1979.
- [7] In dieser Darstellung sind nur solche Ausbildungstätigkeiten berücksichtigt, bei denen eine eindeutige Bewertungsrichtung festzustellen war, d. h., die Differenz zwischen der Anzahl der Nennungen für „zu häufig“ und „zu selten“ mußte mindestens 50, also mehr als 10 Prozent der Stimmen betragen.
- [8] Eine ausführliche Beschreibung der Fachpraktischen Übungen sowie ihrer Anwendungsmöglichkeiten steht im „MME-Handbuch für Ausbilder und Lehrer zum Einsatz von Medien in der beruflichen Bildung“, das vom BIBB herausgegeben wurde. Dort sind ebenfalls die programmierten Medien dargestellt.
- [9] Bei den in Bild 3 eingetragenen Werten handelt es sich um Durchschnittswerte, die durch Verrechnung mit den Skalenwerten 0, 1, 2 und 3 ermittelt wurden.

Rudolf Werner

## Die Ausbildungschancen der geburtenstarken Jahrgänge

Darstellung der quantitativen Entwicklungen im dualen System und in Vollzeitschulen 1970 bis 1979 \*)

### Zusammenfassung

In dem Zeitraum 1970 bis 1979 sind zwei Phasen zu unterscheiden. Wie eine Gesamtrechnung für das Bildungswesen zeigt, wurden bis 1976 die wachsenden Jahrgangsstärken nahezu vollständig von schulischen Bildungseinrichtungen (gymnasiale Oberstufen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Schulen des Gesundheitswesens) aufgenommen. Nach 1976 wird das duale System zum Ausbildungsschwerpunkt für die geburtenstarken Jahrgänge, so daß dessen Anteil von 50 Prozent auf nahezu 60 Prozent eines Jahrganges, bei den männlichen Jugendlichen auf 67 Prozent, steigt.

Im Bereich der beruflichen Vollzeitschulen ist nach 1976 eine Verdoppelung der Teilnehmerzahlen für einjährige Einrichtungen (Berufsgrundbildungsjahr, einjährige Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr) auf über 200 000 festzustellen. Die mehrjährigen schulischen Ausbildungsgänge nehmen nach diesem Zeitpunkt nur noch geringfügig zu, obwohl diese Einrichtungen,

insbesondere Berufsfachschulen, bei der Kapazitätsbewältigung für die geburtenstarken Jahrgänge eine Rolle spielen sollten. Die Ressourcen wurden nach 1976 offensichtlich überwiegend in den einjährigen Bereich gelenkt. Lediglich für die gymnasiale Oberstufe sind kontinuierliche Zunahmen festzustellen, so daß sich deren Anteil bis 1979 auf 21,3 Prozent eines Jahrgangs nahezu verdoppelt hat.

Zwischen 1975 und 1979 hat die Zahl der in Ausbildung stehenden Jugendlichen erheblich zugenommen. Der größte Teil der Steigerungen (84 %) ist durch das Eintreten der geburtenstarken Jahrgänge in das Ausbildungssystem bedingt; zu 16 Prozent beruhen die Zunahmen auf der erhöhten Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen. Allerdings ist auch 1979 noch ein hoher Sockel von ungelerten Jugendlichen vorhanden. 11 Prozent eines Jahrgangs (etwa 115 000) erhalten keine mehrjährigen Ausbildungen zu Beginn ihres Berufslebens.

Infolge des Besuchs beruflicher Vollzeitschulen haben viele Jugendliche Ausbildungsverträge im dualen System mit verkürzter Lehrzeit erhalten. Gemessen an der gesamten Ausbildungszeit wirken sich diese Verkürzungen jedoch nur geringfügig aus. Es ist eher eine Tendenz zur Verlängerung der gesamten

\*) Das Datenmaterial wurde von Ursel Hildmann und Bernd Selle zusammengestellt.



**Bildungsdauer festzustellen, da das Durchschnittsalter der Auszubildenden ständig zunimmt.**

Nach 1985 wird sich die Zahl der in Ausbildung stehenden Jugendlichen bis 1990 — demographisch bedingt — nahezu halbieren. Die Kapazitäten des beruflichen Schulwesens sollten jedoch weiterhin ausgebaut werden. Zum einen wird der Bereich der einjährigen beruflichen Vorqualifizierung besonderes Gewicht erhalten, um die berufliche Grundbildung zu verbessern, die Ungelerntenquote weiter zu senken und um Ausländern, Sonderschülern u. a. gute Startchancen zu geben. Zum anderen ist auch bei einem weiteren Ausbau der mehrjährigen Berufsfachschulen nicht mit einem unverhältnismäßig hohen Anteil dieser Schulen zu rechnen, da das bisher erzielte quantitative Gewicht sehr gering ist. Darüber hinaus wird auch zu diesem Zeitpunkt der aufeinander aufbauende Besuch von Berufsfachschulen und Ausbildungsgängen des dualen Systems von Bedeutung sein.

In den Berufsbildungsberichten wird jährlich die Ausbildungsbilanz erstellt. Sie gibt nur ein lückenhaftes Bild über die tatsächlichen Ausbildungschancen der Jugendlichen wieder, da sie von der Erfassung der unversorgten Bewerber und freien Ausbildungsplätze bei den Arbeitsämtern abhängt. Es wurden daher bereits frühzeitig Ergänzungsrechnungen, auch in den Berufsbildungsberichten, vorgenommen, um das Verhältnis von Angebot und Nachfrage zu bestimmen [1].

In der letzten Zeit werden dabei neue Wege beschritten. Es wird der Versuch unternommen, auf dem Wege einer **Gesamtrechnung für das Bildungswesen** die Verhältnisse für die Berufsbildung besser darzustellen. Ausgehend vom Modell der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung sollen nun für das Bildungswesen alle möglichen Ströme und Übergänge erfaßt und mit den jeweiligen Jahrgangsstärken verglichen werden. Diese Methode hat den Vorteil, daß ein fester Bezugspunkt, nämlich die Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter, vorhanden ist. Auch die Verteilung der Jugendlichen auf die einzelnen Bildungseinrichtungen und die Übergangsmöglichkeiten sind im wesentlichen bekannt. Die Zahl der unversorgten Jugendlichen ergibt sich dann näherungsweise durch die Zahl der Jugendlichen, die in keiner Bildungseinrichtung „auftauchen“.

Alex (1980) [2] geht von den Übergangs- und Abgangsquoten der einzelnen Ausbildungsgänge aus und berechnet so die Ausbildungsmöglichkeiten für den Jahrgang 1979. Aufgrund der Quoten dieses Jahres wird weiterhin ermittelt, wie der Ausbildungsweg in den folgenden Jahren aussehen wird. Auf diese Weise ist die Verteilung der Jugendlichen auf die einzelnen Sparten sehr gut darstellbar. Auch im Berufsbildungsbericht 1981 wird von dieser Methode ausgegangen. Es wird eine Unversorgenquote von etwa 11 Prozent ermittelt.

Brandes / Rosemann (1981) [3] gehen unmittelbar von einer Bilanzrechnung aus. Es werden die Nachfrage- und Angebotskomponenten für 1979 zusammengestellt, und aus dem Saldo ergibt sich der Anteil der unversorgten Jugendlichen. Diese Methode ist besonders zur Darstellung der regionalen Situation geeignet, da die verwendeten Daten in tiefer Gliederung vorliegen.

Gaulke (1980) [4] stellt Daten über den Verbleib der 15- bis 20-jährigen in mehr als 30 Kategorien zusammen und identifiziert so 97 Prozent der entsprechenden Bevölkerungsgruppe. Auf diese Weise läßt sich der Versorgungsgrad bezüglich Bildung, Ausbildung und Erwerbstätigkeit gut erfassen.

Unter methodischen Aspekten ist auch die Arbeitskräftegesamtrechnung anzuführen, die vor kurzem im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entwickelt wurde (Reyher/Bach 1980) [5]. Auch bei dieser Arbeit wird versucht, die Bestände und Bewegungen am Arbeitsmarkt in ihrer Gesamtheit zu erfassen und mit den demographischen Eckdaten zu verknüpfen. Der Versuch, Gesamtrechnungen aufzustellen, wird neuerdings also auch auf dem Gebiet der Arbeitsmarktforschung unternommen.

## Aufbau des Modells

In der nachfolgend dargestellten Methode wird besonderes Gewicht auf die Frage gelegt, wie sich die Verteilung der Jugendlichen eines Jahrgangs auf die einzelnen Bildungs-/Ausbildungssparten im längerfristigen Vergleich entwickelt hat und in welchen Bereichen ggf. Verschiebungen stattgefunden haben. Dazu werden acht Positionen herangezogen, die für den Verbleib der Jugendlichen nach Abschluß der Sekundarstufe I in Frage kommen (Übersicht 1):

- duales System
- Praktikum mit Vertrag
- Berufsfachschulen
- Schulen des Gesundheitswesens
- Ungelernte an den Berufsschulen
- Fachoberschulen/Fachgymnasien
- Fachschulen
- Gymnasien/Gesamtschulen

Alle Angaben werden auf einen Jahrgang (ungefähr die 17jährigen) bezogen, so daß Verschiebungen der Anteilswerte der einzelnen Bildungs-/Ausbildungssparten, die sich im Verlauf der letzten Jahre ergeben haben, gut zu erkennen sind.

Die Auszubildenden-/Schülerzahlen dieser Einrichtungen hängen von der Dauer des Besuchs ab. Um einen vergleichbaren Querschnitt zu erhalten, werden daher grundsätzlich die im zweiten Ausbildungs-/Schuljahr Stehenden herangezogen. Eine Ausnahme bilden die Fachoberschulen/Fachgymnasien, Fachschulen und Gymnasien/Gesamtschulen. Bei diesen ist die Festlegung des zweiten Jahres nach dem Übergang schwierig, so daß auf die Altersgruppe der 17- bis unter 18jährigen zurückgegriffen wird, da diese ungefähr den im zweiten Ausbildungs-/Schuljahr Stehenden entspricht.

Bei den mehrjährigen Berufsfachschulen wird nur die Hälfte der Schulabgänger einbezogen, da 50 Prozent nach Abschluß der Berufsfachschule eine Ausbildung im dualen System aufnehmen. Diese sind somit in den Zahlen des dualen Systems bereits enthalten (Vermeidung von Mehrfachzählungen; vgl. weitere Ausführungen im Anhang des Artikels).

Die Addition der in Ausbildung Stehenden und der an den Berufsschulen erfaßten Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag ergibt nicht die volle Jahrgangsstärke der entsprechenden Wohnbevölkerung. Es ist eine Restgruppe vorhanden, in der vor allem nicht erfaßte ungelernte Jugendliche (auch Ausländer) enthalten sind. Diese Restgruppe entspricht im wesentlichen der sogenannten „Dunkelziffer“ der ungelernten Jugendlichen.

Zu beachten ist, daß durch die Einbeziehung des zweiten Ausbildungs-/Schuljahres bzw. der 17- bis unter 18jährigen im wesentlichen das Ausbildungsschicksal der Absolventen des **Vorjahres** beschrieben wird. Die Angaben für 1979 sind also für den Absolventenjahrgang 1978 zu interpretieren.

Weitere Einzelheiten zum Aufbau des Modells sind im Anhang des Artikels zu finden.

## Erhebliche Zunahmen in der gymnasialen Oberstufe und im dualen System

Im betrachteten Zehn-Jahreszeitraum ist die Altersgruppe der 17-jährigen um 220 000 auf über 1 Million angewachsen. Die Jahrgangsstärken haben relativ kontinuierlich zugenommen. Bezüglich der Struktur der Ausbildungsbeteiligung sind jedoch **zwei Phasen** zu unterscheiden. Bis 1976 haben im dualen System kaum Steigerungen stattgefunden. Entsprechend ist der relative Anteil des dualen Systems von 55,7 Prozent auf 49,8 Prozent abgesunken (Übersicht 1). Ein starker absoluter und relativer Anstieg ist jedoch im schulischen Bereich festzustellen. Allein an Gymnasien und Gesamtschulen sind 1975 etwa 60 000 17jährige Schüler mehr als 1970 (18,0 % gegenüber 13,9 %) zu verzeichnen. An Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und Fachoberschulen/Fachgymnasien sind insgesamt



etwa 50 000 Jugendliche mehr eingeschrieben. Die zunehmenden Jahrgangsstärken wurden also größtenteils von diesen Bildungszweigen absorbiert. Gleichzeitig ist auch ein hoher Ungelerntenanteil in diesen Jahren festzustellen (etwa 80 000 Ungelernte im zweiten Jahr der Berufsschule). Im Jahre 1976 war auch der Höhepunkt der Jugendarbeitslosigkeit mit über 100 000 registrierten Arbeitslosen unter 20 Jahren.

Von 1976 ab ist eine Trendwende zu erkennen. Das duale System nimmt relativ und absolut erheblich zu, so daß 1979 ein Anteil von 58,7 Prozent erreicht wird, bezogen auf den gesamten Jahrgang. Die männlichen Jugendlichen liegen dabei deutlich darüber (66,9 %), während bei den Frauen jede zweite die Berufsausbildung im dualen System beginnt (Übersicht 1). Diese Werte stimmen mit anderen Untersuchungen überein [6].

Die Restgruppe besteht im wesentlichen aus nicht erfaßten ungelernten Jugendlichen (für 1979 58 000, Übersicht 1). Zusammen mit den an Berufsschulen gemeldeten Ungelernten (etwa 57 000) ergibt sich für 1979 ein Wert von 115 000, was einer Quote von 11 Prozent entspricht, bezogen auf den Jahrgang der 17jährigen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Absolventen mehrjähriger Berufsfachschulen (50 %) als Ausgebildete gezählt werden. Ähnliche Werte wurden auch in anderen Untersuchungen ermittelt. Nach der Methode von Alex (1980) ergibt sich ebenfalls ein Wert von etwa 11 Prozent [7]. Die Angaben von Brandes/Rosemann (1981) [8], umgerechnet auf einen Jahrgang, liegen in einer ähnlichen Größenordnung.

Unter den Ungelernten sind 1979 wesentlich mehr weibliche Jugendliche (etwa 71 000, 14,4 %) als männliche (etwa 44 000, 8,5 %) zu finden. Dies entspricht auch den Quoten bei den jugendlichen Arbeitslosen bzw. den unversorgten Lehrstellenbewerbern bei den Arbeitsämtern.

Zu beachten ist, daß diese Zahlen die Untergrenze darstellen. Da noch Mehrfachzählungen im Modell enthalten sein werden, können sich diese Quoten noch erhöhen. Allerdings können in späteren Jahren nachgeholte Ausbildungen auch wieder Verminderungen der Ungelerntenquote bewirken. Der endgültig erreichte Ausbildungsstand ist erst bei den ungefähr 30jährigen zu ermitteln [9].

Die Quote von 11 Prozent gibt den Bundesdurchschnitt wieder. In sogenannten Problemregionen werden also wesentlich höhere Quoten zu erwarten sein. Anfang der 70er Jahre betrug der Bundesdurchschnitt der Ungelernten etwa 20 Prozent (Übersicht 1). Sicher wird dieser Wert auch heute in manchen Regionen noch vorhanden sein.

Weiterhin ist darauf hinzuweisen, daß sich die Größenordnung von 115 000 Jugendlichen auf einen Jahrgang bezieht. Wenn man von den berufsschulpflichtigen Jugendlichen ausgeht, die ungefähr zwei Jahrgänge umfassen, ergibt sich ein doppelt so hoher Wert von etwa 230 000 ungelernten Jugendlichen.

Der Vergleich der absoluten Differenzen zwischen 1970 und 1979 erbringt interessante Aufschlüsse. Dabei werden nachfolgend die Berufsfachschüler in ihrer Gesamtheit sowie auch die Abiturienten mit einbezogen, so daß es sich um „Ausbildungsfälle“ handelt, die nicht mit den Jahrgangsstärken verglichen werden können. Die Zahlen werden gerundet aus Übersicht 1 entnommen:

Bereich	Veränderung 1970 gegenüber 1979
Auszubildende des dualen Systems	+ 160 000
Praktikanten mit Vertrag	+ 1 100
Berufsfachschüler	+ 40 000
Schüler(innen) an Schulen des Gesundheitswesens	+ 15 000
Ungelernte an Berufsschulen	- 15 000
17jährige an Fachoberschulen/Fachgymnasien	+ 9 000
17jährige an Fachschulen	- 5 000
17jährige an Gymnasien/Gesamtschulen	+ 105 000
nicht registrierte Ungelernte (Restgruppe)	- 42 000

Die stärkste Zunahme ist im dualen System festzustellen. Absolut fallen jedoch auch die Gymnasien/Gesamtschulen ins Gewicht. Die Zunahme von 105 000 bedeutet, daß sich dieser Bereich nahezu verdoppelt hat. Die übrigen Sparten spielen quantitativ nur eine untergeordnete Rolle.

#### Entwicklung im Bereich beruflicher Vollzeitschulen

Die beruflichen Vollzeitschulen spielen bei der Bewältigung der derzeitigen Kapazitätsengpässe eine wichtige Rolle. Immer mehr Jugendliche besuchen nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule zunächst ein Berufsgrundbildungsjahr, ein Berufsvorbereitungsjahr, die einjährige Berufsfachschule oder nehmen an einer beruflfördernden Maßnahme der Bundesanstalt für Arbeit teil. Die Ausbildungsstellennachfrage wurde durch diese Maßnahmen, die als Bereich der beruflichen **Vorqualifizierung** (im Gegensatz zur Vollqualifizierung) zusammengefaßt werden können, zeitlich gestreckt und der Ausbildungsstellenmarkt in nicht geringem Umfang temporär entlastet.

Während 1970 dieser Bereich nur in Form der einjährigen Berufsfachschulen vertreten war, haben sich die Schülerzahlen dieser Einrichtungen von 1975 bis 1979 auf über 200 000 verdoppelt. Nahezu 30 Prozent, bezogen auf den Jahrgang der 15jährigen, besuchen solche Schulen [10]. Dies hat dazu geführt, daß bereits jetzt in der Bundesrepublik der größte Teil der Schüler (etwa 80 %) ein zehntes Schuljahr – allgemein- oder berufsbildend – besucht, obwohl dieses erst in drei Bundesländern als Pflicht eingeführt wurde [11].

Diese einjährigen vorqualifizierenden Maßnahmen nehmen bildungspolitisch z. Z. einen großen Raum ein. Sie sind jedoch nur als Berufsvorbereitung angelegt und können die eigentliche Berufsausbildung nicht ersetzen. Für die Frage, welches Gewicht die schulischen Ausbildungsgänge vergleichsweise haben, können daher nur die mehrjährigen beruflichen Vollzeitschulen, wie sie in Übersicht 1 aufgeführt sind, herangezogen werden [12].

Die Berufsfachschüler(innen) haben im Untersuchungszeitraum um etwa 40 000 zugenommen (bezogen auf die Gesamtheit der Berufsfachschüler), allerdings nahezu ausschließlich die Schülerinnen betreffend (von 43 000 auf 76 000). Dementsprechend ist der Zuwachs schwerpunktmäßig auf die Berufsgruppen Wirtschaft, Handel, Verwaltung und Hauswirtschaft verteilt [13]. Die gewerblichen Berufsgruppen haben kaum zugenommen [14]. Insbesondere für Realschüler kommen Übergänge zu Fachoberschulen/Fachgymnasien in Frage. Quantitativ fallen die Steigerungen dieser Schulen (+ 9 000), soweit sie den unmittelbaren Übergang betreffen, jedoch nicht ins Gewicht. Ähnliches gilt auch für die Schulen des Gesundheitswesens (+ 15 000).

Die beruflichen Vollzeitschulen sollten bei der Kapazitätsbewältigung der geburtenstarken Jahrgänge eine bedeutende Rolle spielen [15]. Bezogen auf die mehrjährigen Ausbildungsgänge sind jedoch im wesentlichen nur bis 1976 Steigerungen festzustellen. Nach diesem Zeitpunkt wurden die Ressourcen offensichtlich überwiegend in den Bereich der einjährigen vorqualifizierenden Maßnahmen gelenkt. Dementsprechend stagniert der Anteil der mehrjährigen beruflichen Vollzeitschulen seit einigen Jahren. Entgegen den bildungspolitischen Absichten wurden also mehrjährige vollzeitschulische Ausbildungsgänge nicht kontinuierlich ausgebaut.

Im schulischen Bereich hat nur der allgemeinbildende Zweig der Sekundarstufe II (Gymnasien/Gesamtschulen) expandiert. Entsprechend ist auch deren relativer Anteil von 13,9 Prozent auf 21,3 Prozent eines Jahrgangs gestiegen. Bemerkenswert ist, daß 1979 die Anteile der Geschlechter nahezu gleich waren, während 1970 die männlichen Jugendlichen ein deutliches Übergewicht hatten (15,8 % zu 11,9 %). Die weiblichen Jugendlichen haben also an den Gymnasien erheblich aufgeholt [16].

#### Höhere Ausbildungsbeteiligung

Die Zunahme der Ausbildungsbeteiligten ist einerseits auf demographische Faktoren zurückzuführen, andererseits auch auf



höhere Ausbildungsmotivation der Jugendlichen. Durch ein einfaches Berechnungsmodell können die Anteile dieser Faktoren bestimmt werden. Dazu werden allerdings nur die Ausbildungsbeteiligten im dualen System (ohne Abiturienten), in Berufsfachschulen (50 %), in Schulen des Gesundheitswesens und die Praktikanten mit Vertrag herangezogen (Übersicht 1). Diese werden mit den Absolventen aus Haupt- und Realschulen des Vorjahres verglichen, da die Ausbildungsbeteiligten dieser Sparten sich hauptsächlich aus Abgängern dieser Schulen zusammensetzen [17].

Zwischen 1975 und 1979 hat die Zahl der Ausbildungsbeteiligten um 132 819 zugenommen [18], die Zahl der Schulabgänger jedoch nur um 111 543 [19], das sind 84 Prozent des Zuwachses. Es wurde also rechnerisch der gesamte Zuwachs untergebracht. Zu 16 Prozent beruht die Steigerung auf höherer Ausbildungsbeteiligung (weniger Ungelernte). Oder anders ausgedrückt: Wäre die Ausbildungsstruktur nach 1975 über die Bewältigung der demographischen Entwicklung hinaus nicht ausgedehnt worden, wäre der Zuwachs um 16 Prozent geringer ausgefallen. Allerdings ist trotz dieser Verbesserung noch ein hoher Sockel von Ungelernten vorhanden.

### Vollzeitschulische Ausbildung und Verkürzung der Ausbildungszeiten

Im Jahre 1980 waren 18,7 Prozent der neu abgeschlossenen Verträge mit einer verkürzten Lehrzeit vereinbart worden. Wie eine Sonderauswertung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung bei 11 Kammern des Bereichs Industrie und Handel zeigt, führt dies dazu, daß in einigen kaufmännischen Berufen die Ausbildungszeit durchschnittlich um sieben Monate kürzer als die reguläre Ausbildungszeit ist. Bezogen auf die Gesamtheit der Ausbildungsberufe ist der Verkürzungseffekt jedoch wesentlich geringer (etwa 2 Monate Verkürzung) [20].

Die Auswirkungen der Verkürzungen können auch noch durch einen anderen Indikator erfaßt werden. Der Anteil der im zweiten Ausbildungsjahr stehenden Auszubildenden an der Gesamtheit ist um so höher, je mehr Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr beginnen bzw. dieses aufgrund von Verkürzungen schneller erreichen. Zum anderen steigt der Indikator auch, wenn sich weniger Auszubildende im 3. Lehrjahr befinden, sei es durch Zunahme der 2jährigen Ausbildungsberufe oder auch durch vorzeitige Zulassung zur Prüfung. Von 1975 bis 1979 hat der Anteil der im 2. Jahr stehenden Auszubildenden von 33,9 Prozent auf 36,1 Prozent zugenommen [21]. Da ein Teil dieses Effekts auf die Zunahme von 2jährigen Ausbildungsberufen (insbesondere Verkäuferinnenberufe) [22] zurückzuführen sein wird, kann der Effekt durch die Verkürzung nicht allzu hoch veranschlagt werden.

Die vorgelagerten Maßnahmen bewirken offensichtlich vielmehr eine Verlängerung der Bildungsdauer in ihrer Gesamtheit. Jedenfalls hat sich das durchschnittliche Alter der Auszubildenden ständig erhöht. An den (Teilzeit-)Berufsschulen ist der Anteil der über 18jährigen Schüler – von denen anzunehmen ist, daß sie in Ausbildung stehen, da sie sonst nicht mehr berufsschulpflichtig wären – von 8,1 Prozent im Jahre 1970 auf 20,9 Prozent im Jahre 1979 gestiegen [23]. Nach dem Mikrozensus waren 1979 23,1 Prozent der Auszubildenden 19 Jahre und älter, während es 1976 erst 19,1 Prozent waren [24]. Dies ist zweifellos auch durch die Verlängerung des Besuchs der allgemeinbildenden Schulen bedingt. Jedoch dürften auch die berufsbildenden vollzeitschulischen Maßnahmen einen Teil dazu beigetragen haben. Der Ausweitung des schulischen Systems wird oft entgegengehalten, daß dies zu einer Minderung der Ausbildungszeiten für die betrieblichen, auf die Praxis orientierten Ausbildungsgänge führen würde, so daß eine systematische Ausbildung nicht mehr möglich sei. Die vorliegende Untersuchung zeigt jedoch, daß trotz der erheblichen Erweiterung des **qualifizierenden** Bereichs dies nicht der Fall ist. Der Ausbau

dieser Maßnahmen hat nicht dazu geführt, daß die Verweildauer der Auszubildenden im dualen System in ihrer Gesamtheit erheblich reduziert worden wäre. Jedenfalls sind solche Effekte bisher nicht zu erkennen. Bezogen auf die **mehrfährigen** schulischen Ausbildungsgänge kann dieses Argument ebenfalls nicht zutreffen, da sie in quantitativer Hinsicht nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle spielen.

### Entwicklung bis 1990

Der Höhepunkt der Nachfrage ist mit dem Beginn der 80er Jahre erreicht worden. Allerdings wird noch längere Zeit ein hoher Sockel bleiben, da die Schulabgängerzahlen des Sekundarbereichs I nur langsam fallen und auch durch die steigende Zahl der Abiturienten, die Ausbildungen im dualen System aufnehmen, teilweise kompensiert werden. Nicht zuletzt ist durch die Ausbildungsengpässe auch ein gewisser Stau entstanden.

Im Jahre 1985 wird die Zahl der Schulabgänger des Sekundarbereichs I mit 720 000 einen Wert erreichen, wie er ungefähr vor Beginn der demographischen Welle im Jahre 1976 bestanden hat. Allerdings wird es dann etwa 40 000 Abiturienten mehr geben als 1976, wodurch ebenfalls noch ein erheblicher Druck auf den Ausbildungsstellenmarkt zu erwarten ist.

Nach 1985 nehmen dann die Schulabgängerzahlen immer schneller ab. Im Jahre 1990 wird mit etwa 500 000 Absolventen aus Haupt- und Realschulen ein Wert erreicht sein, wie er in der Bundesrepublik noch nicht vorgekommen ist [25]. Dies ist durch die Halbierung der Geburtenzahlen Anfang der 70er Jahre bedingt. Unter der Annahme, daß es zu diesem Zeitpunkt keine Ungelernten mehr gibt und 80 Prozent der Schulabgänger von Haupt- und Realschulen eine Ausbildung im dualen System aufnehmen, sind im zweiten Ausbildungsjahr weniger als 400 000 Auszubildende zu erwarten. Auch wenn die Übergänge der Abiturienten sich verdoppeln, wird diese Zahl nicht wesentlich höher liegen, da zu diesem Zeitpunkt die Zahl der Studienberechtigten wieder das Niveau von 1980 erreicht haben wird. Die Gesamtzahl der Auszubildenden im dualen System wird dann um 1 Million liegen (für 1980 sind nahezu 1,7 Millionen zu erwarten). Diese Überlegungen sind für die Frage relevant, wie die schulischen Kapazitäten ausgebaut bzw. eingesetzt werden sollen. Die Zahl der Schüler an mehrjährigen Berufsfachschulen liegt derzeit unter dem Wert, der im Bildungsgesamtplan vorgesehen war. Insbesondere die doppelt qualifizierenden Bildungsgänge (Erwerb beruflicher Qualifikation und weiterführender Schulabschlüsse) wurden nicht erweitert. Es sollte daher davon ausgegangen werden, daß die beruflichen Vollzeitschulen auch in der Phase zurückgehender Absolventenzahlen ausgebaut werden. Zum einen wird der Bereich der beruflichen Vorqualifizierung besonderes Gewicht erhalten, um die Ungelernten-Quote weiter zu senken und um Ausländern, Sonderschülern u. a. gute Startchancen zu geben. Zum anderen ist auch bei einem weiteren Ausbau der mehrjährigen Berufsfachschulen nicht mit einem unverhältnismäßig hohen Anteil dieser Schulen zu rechnen, da das bisher erzielte quantitative Gewicht sehr gering ist. Darüber hinaus wird auch in diesem Zeitraum der aufeinander aufbauende Besuch von Berufsfachschulen und Ausbildungsgängen des dualen Systems von Bedeutung sein.

### Anmerkungen

- [1] Vgl. Doose, C.-H.: Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen unterhalb der Fachhochschulebene im Jahre 1976 am Beispiel Hamburgs. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 1977; Görs, D.: Berufsbildungsberichte: Buchhalterische Skizzen des bildungspolitischen Reform-(kon)kurses. In: WSI-Mitteilungen 6/1978; Kloas, P.-W. / Selle, B. / Wordelmann, P.: Die Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 1979; eine umfangreiche Diskussion begann nach einer Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung; Alex, L.: Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen, Berlin 1980.

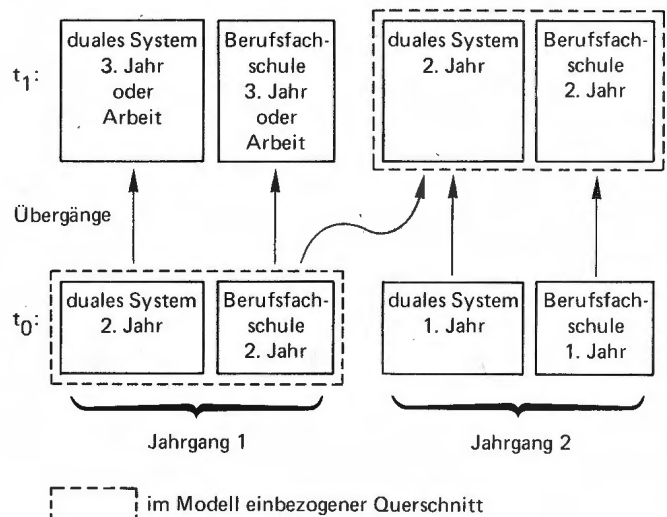
- [2] Alex, L.: Beruflicher Bildungsweg eines Schuljahrganges. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1980.
- [3] Brandes, H. / Rosemann, E.: Ist das quantitative Problem in der Berufsbildung bereits überwunden?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, 1981.
- [4] Gaulke, K.-P.: Beschäftigung und Ausbildung Jugendlicher in Berlin (West) und in der Bundesrepublik Deutschland. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 2/1980.
- [5] Reyher, L. / Bach, H.-U.: 'Arbeitskräfte-Gesamtrechnung'. Bestände und Bewegungen am Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 1980.
- [6] Vgl. Angaben im Berufsbildungsbericht 1980, S. 8 (umgerechnet auf die Gesamtzahl der Absolventen), Berufsbildungsbericht 1981, S. 19.
- [7] Vgl. Angaben im Berufsbildungsbericht 1981, S. 20.
- [8] Brandes / Rosemann: A. a. O.
- [9] Vgl. eine Analyse aufgrund des Mikrozensus 1978: Althoff, H. / Werner, R.: Die schulische und berufliche Qualifikation der Erwerbstätigen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, 1980.
- [10] Vgl. Angaben in: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg): 30 mal Bildung, Bonn o. J.
- [11] Detaillierte Angaben zu diesem Bereich bei: Faulstich, P. / Faulstich-Wieland, H.: Neue Bildungsangebote — Qualifizierung oder nur Absorption von Arbeitskraft?. In: Demokratische Erziehung 1979, S. 74-86.
- [12] Für die beruflichen Vollzeitschulen gibt es aus früheren Jahren relativ wenig empirisch-statistische Untersuchungen, so daß trotz ihrer Bedeutung viele Aspekte unklar sind. An Untersuchungen sind zu nennen: Asendorf-Krings, Inge, u. a.: Reform ohne Ziel? — Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen, Frankfurt/Main/Köln 1975; Forschungsgruppe Kammerer: Berufliche Vollzeitschulen und Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit — Basisdaten über die Berufsfachschulen. In: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, Reinbek bei Hamburg 1980; Grünewald, Uwe: Zur Frage der Eignung von Ausbildungsberufen für die Ausbildung in vollzeitschulischer Form. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1978 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 2).
- [13] Angaben in: Statistisches Bundesamt, Berufliches Schulwesen (jährlich).
- [14] Vgl. Daten zu diesem Bereich, die den relativ geringen Umfang widerspiegeln, bei: Georg, W. / Grüner, G. / Scherer, W.: Berufsbildung in metallgewerblichen Vollzeitschulen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, 1979.
- [15] Vgl. Angaben im Bildungsgesamtplan; Vollzeitschulen einschließlich doppelt qualifizierender Bildungsgänge sollten rd. 20% der Schüler im Sekundarbereich II umfassen; vgl. auch das Gutachten von Grünewald, a. a. O., in dem die Eignung vieler Ausbildungsberufe für die vollzeitschulische Ausbildung nachgewiesen wurde.
- [16] Eine ausführliche Analyse zu diesem Thema: Köhler, H. / Zymek, B.: Chancengleichheit für Frauen durch Bildungsvorteile? Daten und Erklärungsansätze zum steigenden Schulbesuch der Mädchen an Hauptschulen und Gymnasien. In: Die Deutsche Schule, Heft 1, 1981.
- [17] Die Fachoberschüler/Fachgymnasiasten müßten von diesen Absolventen abgezogen werden, da sie einen anderen Bildungsweg einschlagen; andererseits müßten Beamtenanwärter aus Haupt- und Realschulen wiederum zugeschlagen werden. Auf die Saldierung dieser beiden Größen wird jedoch verzichtet.
- [18] Berechnet aus Übersicht 1, Spalte 5.
- [19] Berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel 1980; Angaben jeweils für das Vorjahr, da es sich um Ausbildungsbeteiligte des zweiten Jahres handelt.
- [20] Vgl. Angaben bei Althoff, H., u. a.: Schulische Vorbildung, Prüfungserfolg von Auszubildenden, Ausbildereignung 1978 — Analyse ausgewählter Daten zur Berufsbildung im Bereich Industrie und Handel und Vergleich mit früheren Ergebnissen. (= Materialien und statistische Analyse zur beruflichen Bildung, Heft 16) Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1980.
- [21] Berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung 1979.
- [22] Vgl. Angaben bei Werner, R.: Die berufliche Struktur der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. In: WSI-Mitteilungen Heft 6, 1980.
- [23] Berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Berufliches Schulwesen 1979.
- [24] Angaben nach: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1979 (eigene Berechnungen).
- [25] Abgesehen vom Jahr 1968, das durch die Schuljahresumstellungen beeinflusst wurde und einen einmaligen Sonderfall darstellt.

### Anhang: Methodische Einzelheiten zum Aufbau des Modells

Der Vergleich mit den Jahrgangsstärken setzt voraus, daß jeder Jugendliche nur einmal erfaßt wird. Zwischen den o. g. im Modell einbezogenen Bildungseinrichtungen bestehen jedoch Übergangsmöglichkeiten, so daß Mehrfachzählungen vorkommen. Ein Jugendlicher kann z. B. nach Abschluß der Berufsfachschule eine Ausbildung im dualen System aufnehmen. Er wird dann sowohl als Berufsfachschüler gezählt wie auch später als Auszubildender.

In der Übersicht 2 ist dieser Vorgang dargestellt. Ein Jugendlicher kann zum Zeitpunkt  $t_0$  als Schüler im zweiten Jahr der Berufsfachschule erfaßt werden. Wenn er anschließend eine Ausbildung im dualen System aufnimmt, wird er zum Zeitpunkt  $t_1$  erneut gezählt, und zwar als Auszubildender des zweiten Jahres. (Sofern er keine Verkürzung der Ausbildungszeit erhält, erfolgt dies ein Jahr später.) In ähnlicher Weise kann ein Fachoberschüler anschließend noch eine Ausbildung im dualen System aufnehmen. Die erfaßten Bildungszweige sind dann jahrgangsmäßig nicht mehr homogen. Sie geben „Bildungsfälle“ wieder, die nicht ohne weiteres mit den Jahrgangsstärken verglichen werden können.

Übersicht 2: Mehrfachzählung am Beispiel des Übergangs von Berufsfachschulen in das duale System



Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß höheres Alter allein — wie es vor allem bei Auszubildenden anzutreffen sein wird — noch keine Verzerrung im Modell bewirkt. Solange diese Jugendlichen nicht bereits früher in einer Komponente des Modells erfaßt wurden, treten lediglich sogenannte Stellvertretereffekte auf, die sich ausgleichen. Zum Beispiel beginnt ein 18jähriger die Ausbildung. Er nimmt die Stelle eines 16jährigen ein, der zunächst auf die Ausbildung verzichtet und eine Warteschleife beginnt, um dann wiederum als 18jähriger eine Ausbildung aufzunehmen.

Die Zahl der Mehrfachzählungen wird im vorliegenden Modell dadurch reduziert, daß grundsätzlich nur die im zweiten Jahr Stehenden einbezogen werden. Bei diesen kommt der Abbruch der Ausbildung, der zum Übergang in eine andere Ausbildung und damit zu Mehrfachzählungen führt, weniger häufig vor. Auch durch die Begrenzung auf die 17jährigen an den übrigen Schulen werden Mehrfachzählungen vermieden.

Eine Sonderstellung nehmen die **Berufsfachschulen** ein. Durch die Beschränkung auf das zweite Jahr werden zunächst alle einjährigen Berufsfachschulen abgetrennt. Auch die Berufsfach-

schulen, die in manchen Bundesländern die Funktion eines Berufsgrundbildungsjahres haben, werden damit nicht erfaßt. Die Zahlen für das zweite Jahr sind somit wesentlich niedriger als die für das erste.

Aber auch bei den Schülern des zweiten Jahres sind noch Eingrenzungen erforderlich. Viele Schüler der zwei- und dreijährigen Berufsfachschulen gehen nach Abschluß der Schule in das duale System über. Eine neuere Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung hat gezeigt, daß 61,0 Prozent der Absolventen der zweijährigen und 23,6 Prozent der Absolventen der dreijährigen Berufsfachschulen eine Ausbildung im dualen System beginnen [1]. In dem Modell der Übersicht 1 wird daher nur die Hälfte der Berufsfachschüler herangezogen, da die andere Hälfte in den Zahlen für das duale System enthalten sein dürfte [2]. Diese Annahmen stimmen auch mit einer Umfrage der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung aus dem Jahre 1977 überein. Nach deren Ergebnissen betrachtet ungefähr die Hälfte der Berufsfachschüler (an mehrjährigen Schulen) ihren Ausbildungsgang als vollwertig [3].

In dem Modell werden die 50 Prozent der Berufsfachschüler, die keine Ausbildung im dualen System beginnen, zu den Ausbildungsbeteiligten gezählt, obwohl sie häufig nicht über eine abgeschlossene Ausbildung im formal-rechtlichen Sinne verfügen. Andererseits wäre es nicht gerechtfertigt, sie zu den Ungelernten zu zählen. Bei der Interpretation ist diese Zuordnung zu berücksichtigen.

In der Berufsschulstatistik werden die „Praktikanten mit Vertrag“ erfaßt. Derartige Ausbildungsplätze sind zwar zahlenmäßig gering; da die Daten jedoch in aufbereiteter Form vorliegen, werden sie mit einbezogen (Übersicht 1).

Die Übersicht 1 enthält auch die **Schulen des Gesundheitswesens**, obwohl diese häufig dem Weiterbildungsbereich zugeordnet werden. Das Alter der Schüler(innen) zeigt jedoch, daß diese Schulen für viele den Charakter einer beruflichen Erstausbildung haben (25,6 % sind 18 Jahre und jünger). Häufig wird vorher lediglich ein praktisches Jahr abgeleistet oder eine Krankenpflegevorschule besucht.

Als weitere Verbleibposition sind die **Ungelernten** [4] des zweiten (Teilzeit-)Berufsschuljahres eingetragen. Jugendliche, die noch im Laufe des ersten Schuljahres einen Ausbildungsvertrag abschließen konnten, sind darin also nicht enthalten. Die Zahlen geben diejenigen wieder, die auch nach längerer Wartezeit keine Ausbildung aufnehmen konnten oder wollten. Andererseits handelt es sich nur um die in den Berufsschulen gemeldeten Jugendlichen. Da in verschiedenen Ländern Regelungen erlassen wurden, die eine Befreiung von der Berufsschulpflicht nach dem Besuch vollzeitschulischer Einrichtungen ermöglichen, wird die Zahl der erfaßten Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag immer geringer. Diese Angaben stellen in jedem Falle daher die Untergrenze dar.

Bei den übrigen Schulen (Fachoberschulen/Fachgymnasien, Fachschulen, Gymnasien) wird die Gruppe der 17- bis unter 18jährigen herangezogen, da diese ungefähr den Auszubildenden/Schülern des zweiten Jahres entspricht. Auf diese Weise werden Mehrfachzählungen vermieden, da es unwahrscheinlich ist, daß z. B. ein 17jähriger Fachoberschüler bereits eine Ausbildung abgeschlossen hat.

Die **Fachschulen** setzen in der Regel eine Berufsausbildung/-tätigkeit voraus. Da die Fachschulstatistik jedoch eine größere Zahl von 17jährigen, vor allem Schülerinnen, ausweist, die vorher keine Ausbildung abgeschlossen haben können, wird diese Gruppe mit einbezogen.

Die vier Komponenten (Auszubildende des dualen Systems, Praktikanten mit Vertrag, Berufsfachschüler (50 %), Schüler(innen) des Gesundheitswesens) werden zu den Ausbildungsbeteiligten addiert. Von diesen werden die Abiturienten, soweit sie Ausbildungsgänge des dualen Systems aufnehmen, abgezogen, da sie

als 17jährige an den Gymnasien enthalten sind (Übersicht 1). Die Schätzungen für die Zahl der Abiturienten werden aus den Berufsbildungsberichten entnommen.

In dem Modell der Übersicht 1 sind also folgende Komponenten aufgenommen:

- Auszubildende des dualen Systems im zweiten Ausbildungsjahr
- Praktikanten mit Vertrag im zweiten Berufsschuljahr
- die Hälfte der Berufsfachschüler des zweiten Schuljahres
- Schüler(innen) an Schulen des Gesundheitswesens im zweiten Schuljahr
  - Ausbildungsbeteiligte: Summe der o. g. vier Komponenten abzüglich Abiturienten in diesen Ausbildungsgängen
- Ungelernte im zweiten Berufsschuljahr
- 17jährige an Fachoberschulen/Fachgymnasien
- 17jährige an Fachschulen
- 17jährige an Gymnasien/Gesamtschulen
  - Jugendliche im Ausbildungs- und Bildungssystem zuzüglich Ungelernte an Berufsschulen (Summe der o. g. Komponenten)
  - Restgruppe: sie entsteht als Differenz zwischen den o. g. Komponenten und der jeweiligen Altersgruppe der 17-jährigen.

Erfaßt werden acht Verbleibpositionen, die für die Gruppe der 17jährigen in Frage kommen. Die Restgruppe gibt den Grad der Erfassung der Jugendlichen in diesen acht Sparten wieder. Dabei wird davon ausgegangen, daß die Mehrfachzählungen relativ gering sind.

In der **Restgruppe** sind Jugendliche in laufbahnrechtlichen Ausbildungsgängen des öffentlichen Dienstes enthalten sowie an Berufsschulen nicht erfaßte ungelernte Jugendliche. Die erste Gruppe wird für 1979 auf etwa 34 000 geschätzt [5]. Um die Zahl der Ungelernten zu bestimmen, müßten diese Beamtenanwärter zu den Ausbildungsbeteiligten dazugezählt werden. Andererseits werden im Modell jedoch Abbrecher der Berufsausbildung im zweiten und dritten Jahr sowie Prüfungsversager nicht berücksichtigt. Im Bereich Industrie und Handel haben 1979 etwa 15 000 Auszubildende des zweiten und dritten Jahres die Ausbildung abgebrochen [6]. Zusammen mit den anderen Bereichen sowie zuzüglich der endgültigen Prüfungsversager wären sicherlich 30 000 Jugendliche als „Aussteiger“ von den Ausbildungsbeteiligten abzuziehen. Da beide Komponenten (Beamtenanwärter, Aussteiger) zahlenmäßig ungefähr in der gleichen Größenordnung liegen, würden sie sich gegenseitig aufheben. Es kann daher auf die Eintragung dieser Schätzwerte verzichtet werden, ohne daß sich die Proportionen für die übrigen Komponenten verändern.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. Westhoff, G.: Ausbildungs- und Berufswege von Absolventen beruflicher Vollzeitschulen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Oktober 1979 (= Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 20), Berlin 1980.
- [2] Berechnet als Durchschnitt der zwei- und dreijährigen Berufsfachschüler abzüglich der Beamtenanwärter, die in diesen Quoten enthalten sind.
- [3] Vgl. Angaben bei: Forschungsgruppe Kammerer: Berufliche Vollzeitschulen und Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit – Basisdaten über die Berufsfachschulen. In: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, Reinbek bei Hamburg 1980, insbes. S. 1022.
- [4] Dazu gehören: Jungangestellte in kaufmännischen Berufen, mithelfende Familienangehörige, ungelernte Arbeiter, berufs- und arbeitslose Jugendliche.
- [5] Vgl. Angaben bei Brandes/Rosemann: A. a. O.
- [6] Angaben in: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung 1979, S. 128.



## ZUR DISKUSSION

Peter Braun  
Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

Diskussionsbeitrag zu Brandes/Rosemann in BWP 2/81

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

### Wie man Berufsbildungsforschung nicht betreiben sollte

Nachdem L. Alex in BWP 6/80 den „Beruflichen Bildungsweg eines Schuljahrganges“ vorgestellt hatte, haben sich nun Brandes/Rosemann in BWP 2/81 vorgenommen, „Ordnung in die statistischen Zahlenreihen zu bringen“, um „ein vollständiges Bild der Lage“ zu zeichnen.

„Berufsbildungsgesamtrechnung“, das klingt gut; allerdings muß sich das Ergebnis am Anspruch messen lassen. Optimal wäre zweifellos, herauszufinden, wo welche Jugendlichen aus welchem Grund ohne Ausbildung bleiben und was dagegen getan werden kann. Dieses optimale Ergebnis wäre allerdings wohl nur erreichbar, wenn die Jugendlichen und die Bildungseinrichtungen so umfassend verwaltet, kontrolliert und reglementiert würden, wie das gesellschaftspolitisch kaum wünschenswert sein kann.

Gegenwärtig ist dies eine sicher eher theoretische Überlegung. Erhebliche weitere Verbesserungen bei der Darstellung der Ausbildungssituation der Jugendlichen müßten erreichbar sein, ohne die Gefahr einer totalen Gängelung im Bildungswesen heraufzubeschwören.

Die Diskussion über den Weg zu solchen Verbesserungen, die seit längerem intern geführt wird, kann durchaus auch öffentlich oder zumindest wissenschaftsöffentlich ausgetragen werden. Die Beiträge zu einer solchen Diskussion sollten allerdings einigermaßen fundiert sein.

### Zur Ausgangslage

Zur Ausbildungsplatzbilanz nach dem APIFG – und nach dem im Parlament gegenwärtig beratenen Entwurf des Berufsbildungsförderungsgesetzes – steht im Berufsbildungsbericht 1981: „Diese Begriffsbestimmungen (von Angebot und Nachfrage bei Ausbildungsplätzen) ... orientieren sich am Maßstab der statistischen Nachprüfbarkeit. Es gibt Nachfragen und Angebote bei Ausbildungsplätzen, die in diesen Abgrenzungen nicht erfaßt werden. Es gibt vor allem auch einen Bedarf an Ausbildungsplätzen, der weder statistisch nachweisbar noch tatsächlich bereits vorhanden ist, sondern erst als Nachfrage geweckt werden muß.“

Zur Regionalisierung der Darstellung heißt es im Berufsbildungsbericht: „Eine regionale Aufgliederung der bundesweiten Daten ist ... unumgänglich. Eine solche Aufgliederung gewinnt noch an Bedeutung, wenn die Gesamtdaten eine Verbesserung der Ausbildungssituation anzeigen, da diese Entwicklung sich nicht in allen Regionen in gleicher Stärke auswirkt.“

Es wäre schon ein Gewinn, wenn die unterschwelligsten Verdächtigungen aus der Welt kämen, die Berufsbildungsberichte verschleiern irgend etwas absichtsvoll. Das ist nicht der Fall.

Mehr oder weniger spekulative Ergebnisse der Berufsbildungsforschung im Hinblick auf die „wahre“ Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wurden allerdings nicht in die Berufsbildungsberichte übernommen. Brandes/Rosemann zitieren eine Veröffentlichung dazu, die sich vermutlich – sie liegt beim Zitat nicht vor – am Konzept der Auswertung des Interesses von Schülern an betrieblichen Ausbildungsplätzen orientiert.

Bei derartigen Untersuchungen erschien den für den Berufsbildungsbericht Verantwortlichen einmal die Beschränkung des

Ansatzes auf betriebliche Ausbildungsplätze, die betriebliche Ausbildung zum Maßstab aller Dinge macht, weder sachgerecht noch im Interesse der Jugendlichen. Denn auch Berufsausbildungen außerhalb des dualen Systems sind denkbar – nach dem Berufsbildungsgesetz sogar in anerkannten Ausbildungsberufen. Auch an „Schulberufe“ oder andere Ausbildungsgänge wäre zu denken.

Zum anderen erschien die angewandte Methode fragwürdig, die sich im wesentlichen auf Ergebnisse von Befragungen zu relativ willkürlichen Zeitpunkten stützt. Es ist bekannt, daß die Antworten der Befragten im Zeitverlauf – vorsichtig ausgedrückt – etwas unstabil und die Ergebnisse daher nicht sehr verlässlich sind. So könnte man, wenn man der Methode folgt, aus den Abiturientenbefragungen ableiten, daß Hochschulkapazitäten abgebaut werden sollten. Denn es „wollen“ nach den Abiturientenbefragungen ja viel weniger Schulabgänger studieren, als es dann tun. Das liegt ja wohl im wesentlichen nicht daran, daß die Abiturienten keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, sondern daran, daß die „Wünsche“ zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht hinreichend konkretisiert sind. Außerdem kann man durchaus die Frage stellen, ob beispielsweise der „Wunsch“, ohne Ausbildung zu bleiben, bildungspolitisch ohne weiteres akzeptiert werden oder ob man erwägen sollte, Wünsche durch Beratung, Motivation usw. auch zu beeinflussen.

Es war deshalb nur logisch, einen Ansatz zu suchen, der sich weder auf die betriebliche Ausbildung allein noch auf „die, die wollen“ beschränkt. Es ging mithin um einen Ansatz, der sich am Ziel „Ausbildung für alle Jugendlichen“ orientiert.

Für den Berufsbildungsbericht wurde die Methode der Jahrgangsbilanz entwickelt. Dabei wird der Versuch unternommen, aus den vorliegenden Statistiken die Bildungswege der Jugendlichen eines Schuljahrganges zu rekonstruieren, um herauszufinden, wie viele dieser Jugendlichen am Ende – genauer: innerhalb des üblichen Erstausbildungsalters – ohne Abschluß bleiben.

Brandes/Rosemann hingegen halten an ihrem Ansatz einer Schülerbestandsrechnung fest. Sie unternehmen den Versuch, aus den Schülerzahlen zu einem bestimmten Zeitpunkt zu ermitteln, wie viele Jugendliche mehrerer Jahrgänge an diesem Stichtag ohne Ausbildung oder in einer Teilausbildung sind. Die Diskussion über diese Alternativen war nicht von Verdächtigungen frei. Die Autoren halten offensichtlich an ihrer Auffassung fest, die Jahrgangsbilanz des Berufsbildungsberichtes rechne ein Problem weg, das erst bei ihnen deutlich werde. So muß man wohl die Überschrift ihres Beitrages verstehen.

Das ist um so unverständlicher, als ihre Ergebnisse in der gleichen Größenordnung liegen wie die des Berufsbildungsberichtes. Wenn somit das Ergebnis nicht umstritten ist, kann man sich unbefangen der Methodik zuwenden. Eine solche Unbefangenheit sollte im Bereich der Wissenschaft selbstverständlich sein, ist es aber leider nicht, wie die Erfahrung zeigt.

Der Kritik am Ansatz von Brandes/Rosemann sei vorausgeschickt, daß auch die Jahrgangsbilanz im Berufsbildungsbericht in den Einzelheiten verbesserungsfähig ist. Bei der „Berufsbildungsgesamtrechnung“ nach Brandes/Rosemann ist allerdings schon der Ansatz äußerst fragwürdig, so daß der Verbesserungsfähigkeit enge Grenzen gesetzt sind.

### Gedankensplitter nicht zu Ende gedacht

Eine der Grundthesen von Brandes/Rosemann ist, daß es heute zwar weniger Jungarbeiter, aber dafür mehr „Jugendliche ohne Ausbildung und Arbeitsplatz“ als früher gibt: Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr, in Lehrgängen der Bundesanstalt für Arbeit usw. Dahinter steht die Überlegung, daß Jugendliche in Maßnahmen verwahrt, statt in Ausbildung gebracht werden.

In der rechenhaften Ausprägung dieser Überlegung bei Brandes/Rosemann ergibt sich allerdings das absurde Ergebnis, daß bessere schulische Vorbildung von vornherein negativ bewertet wird. Denn heute sind auch sehr viel mehr Jugendliche „ohne Ausbildung und Arbeitsplatz“ als früher, weil sie – statt wie früher die Hauptschule – heute eine Realschule besuchen oder aufs Gymnasium gehen. Auch Jugendliche, die in der Hauptschule an das 9. ein 10. Schuljahr anschließen, müßten in der Logik der Autoren eigentlich als „Jugendliche ohne Ausbildung und Arbeitsplatz“ angesehen werden.

So logisch sind die Autoren aber nun wieder nicht. Das führt dazu, daß die „Nicht-Ausbildungsquote“ nach Brandes/Rosemann schon dann erheblich günstiger würde, wenn man die Jugendlichen statt ins Berufsvorbereitungsjahr in die Hauptschule schickte, denn dort werden sie im Rechenschema der Autoren nicht als verhinderte Auszubildende gezählt. Das heißt dann „Ordnung in den Zahlenreihen“, führt aber zu bildungspolitisch nicht allzu überzeugenden Ergebnissen. Denn im Ergebnis kommt es doch wohl eher auf die curriculare Ausgestaltung der Bildungsgänge als auf die institutionelle Zuordnung an, die allein noch gar nichts für die Ausbildungsperspektiven der Jugendlichen besagt. Erstaunlich ist es, wenn die Autoren über den Rückgang der Jungarbeiterzahlen in der Berufsschulstatistik spekulieren, ohne ein Wort über die Regelungen zur Abgeltung der Berufsschulpflicht für Jugendliche zu verlieren, die nach der Vollzeitschulpflicht ein Jahr oder etwas mehr an einer berufsbildenden Vollzeitschule zugebracht haben. Die Berufsbildungsberichte hantieren mit den Angaben der Berufsschulstatistik entsprechend vorsichtig, denn aus dieser Statistik verschwinden heute Jugendliche, ohne daß sich an ihrem realen Status etwas ändert. Man kann nur vermuten, daß Brandes/Rosemann dies außer acht lassen – wissen müßten sie es –, weil ihr ganzes Konzept der „Nichtausbildungsquote“ sonst ins Wanken geriete.

Statistische Ergebnisse sollten Plausibilitätskontrollen zugänglich sein. Das wird bei der „Berufsbildungsgesamtrechnung“ nach Brandes/Rosemann dadurch erschwert, daß angeblich in einem Jahrgang mehr Jugendliche zu versorgen sind, als nach der Jahrgangsstärke zu erwarten wäre. Denn ein Jahrgang hat gegenwärtig gut 1 Mio. Jugendliche, Brandes/Rosemann zählen jedoch über 1,4 Mio. Versorgungsfälle, darunter – als statistische Größe „nur“ – 0,2 Mio. „Ausbildungsrückstände“.

Die Autoren versuchen, die Doppelzählungen auf der Nachfrageseite auszubügeln, indem sie auch die Angebote – z. B. erst Berufsfachschule, dann duales System – doppelt zählen. Der Transparenz dient das nicht, eher leistet es der Verwirrung Vorschub. So ist z. B. die Aussage, daß ein Fünftel der Jugendlichen „teilversorgt“ wird – u. a. in Berufsfachschulen –, ziemlich nichtssagend, solange man nicht erfährt, wie viele von ihnen anschließend „vollversorgt“ werden. Genau dies gibt aber die Berufsbildungsgesamtrechnung nicht her, sie registriert keine Übergänge. Vom gedanklichen Ansatz her bedeutet die „Berufsbildungsgesamtrechnung“, daß jeder nicht ganz zielgerichtete Bildungsgang, daß jede „Schleife“ im Bildungsweg negativ bewertet wird. Manche Jugendliche werden das ganz anders beurteilen.

Die „Berufsbildungsgesamtrechnung“ führt den Leser zudem auf die Frage, ob die Abschaffung des „beruflichen Schulsystems“ wirklich die Zahl der zu versorgenden Jugendlichen vermindert, wie man dem Zahlenwerk entnehmen könnte. Vermutlich meinen die Autoren das nicht. Sie wollen sicher auch nicht die Sinnhaftigkeit des Berufsbildungsjahres generell in Zweifel ziehen.

Sie tun es dann mit der Bezeichnung als „Teilversorgung“ aber doch. Rein rechnerisch würde die Abschaffung des Berufsgrundschuljahres die Zahl der „Unversorgten“ um fast 60 000 vergrößern, denn es würden dadurch nicht mehr Ausbildungsverträge entstehen, sondern die gleiche Zahl von Ausbildungsverträgen (mit einer durchschnittlich längeren Ausbildungsdauer). Ein abstruses Rechenergebnis!

### Handlungsorientierung erwünscht

Diese Hinweise machen eine grundlegende Schwäche des gedanklichen Ansatzes der Autoren offenbar: Vor lauter Zahlenreihen verlieren sie aus dem Auge, daß am Ende der Arbeiten Maßnahmevorschläge ableitbar sein sollten. Dieser Anforderung sollten sich auch Statistiker nicht entziehen, zumal die Autoren im Zusammenhang mit den übrigen Aufgaben des Bundesinstituts und nicht auf der grünen Wiese arbeiten.

Die Autoren bestehen auf ihrer „Berufsbildungsgesamtrechnung“ insbesondere mit der Begründung, sie lasse sich im Gegensatz zur Jahrgangsrechnung des Berufsbildungsberichtes regionalisieren. Das wäre schon deshalb etwas verwunderlich, weil beide Rechnungen sich im Grundsatz auf die gleichen Quellen stützen. So ist denn auch die Behauptung, die „Berufsbildungsgesamtrechnung“ ließe sich regionalisieren, gegenwärtig unzutreffend, solange man auf verlässliche Ergebnisse Wert legt. Dies ist gewiß zu bedauern; das ändert aber nichts an den Tatsachen.

Die Autoren scheinen ein blindes Vertrauen in die Daten zu haben, die ihrer Rechnung zugrunde liegen. Zu den Tücken der Berufsschulstatistik wurde bereits einiges angemerkt. Die Regionalisierung von Schulabgängerstatistiken ergibt – je nachdem, auf welche Quelle man sich stützt – Abweichungen in der Bandbreite von bis zu 30 Prozent. Das liegt daran, daß die offizielle Schulabgängerstatistik in den meisten Ländern nicht regional aufgliedert wird und deshalb ziemlich willkürlich „regionalisiert“ werden muß. Die Schulbefragungen der Arbeitsverwaltung andererseits sind „inoffiziell“. Was ist da (statistische) Wahrheit? Das alles sollte geändert werden. Aber bis dahin kann man kaum einigermaßen abgesicherte Aussagen zu einer regionalisierten „Berufsbildungsgesamtrechnung“ machen. Und wenn, dann eben auch zur Jahrgangsrechnung des Berufsbildungsberichtes.

Auch über andere Probleme einer Regionalisierung gehen die Autoren stillschweigend hinweg: Zum Beispiel haben Hochschulen, aber auch Lehrgänge der Bundesanstalt für Arbeit, überregionale Einzugsbereiche. Sie lassen sich mithin der Versorgung einer bestimmten Region nicht eindeutig zuordnen. Oder: In vielen Fällen und in regional unterschiedlichem Ausmaß tauchen Ausländer in der Schulabgängerstatistik nicht auf, sollten aber doch wohl auch „versorgt“ werden.

Zahlenspielerereien allein liefern eben nur ein unvollkommenes Bild der regionalen Situation.

Dennoch erfahren wir nun dank Brandes/Rosemann, daß die Ausbildungslage in Bayern im großen und ganzen deutlich schlechter, allerdings beispielsweise in Schweinfurt, aber auch in Bremen, weitaus besser ist, als bisher vom Institut ermittelt und veröffentlicht. So wird Glaubwürdigkeit leichtfertig aufs Spiel gesetzt; denn die Autoren haben allenfalls anderes, nicht aber besseres zu bieten – siehe oben.

Für die Autoren scheint es eine wichtige Frage zu sein, ob „das quantitative Problem in der Berufsbildung bereits überwunden“ ist. Mit ihrer Antwort, daß dies nicht der Fall sei, befinden sie sich in weitgehender Übereinstimmung mit allen an der beruflichen Bildung Beteiligten. Das muß allein deshalb schon so sein, weil die Vorstellung allzu mechanistisch ist, es gebe „den Ausbildungsplatz“ schlechthin. Ausbildungsplätze im dualen System sind in der Regel eher Ergebnis individueller Entscheidungen als einer realen „Ausbildungskapazität“. Sicher gibt es heute mit einer größeren Zahl von Ausbildungsbetrieben, mehr ausgebildeten Ausbildern, mehr Plätzen in überbetrieblichen Ausbildungsstätten usw. bessere Voraussetzungen als früher dafür, mehr

Jugendliche in Ausbildung zu bringen. Aber Voraussetzungen sind keine Garantien. Insofern ist sicher das quantitative Problem in der Berufsausbildung nicht überwunden: Für diese Feststellung braucht man allerdings die „Berufsbildungsgesamtrechnung“ nicht.

Die Feststellung, die Chancen der Jugendlichen hätten sich in den letzten Jahren verbessert, kann nun auch auf Brandes/Rosemann gestützt werden, die eine Verbesserung selbst belegen, wenn

sie sie auch für noch unzureichend erklären. Auch in dieser Erklärung ist ihnen zuzustimmen.

In — fast — allem anderen hingegen muß man den Autoren widersprechen. Zur Lösung berufsbildungspolitischer Probleme leistet ihre „Berufsbildungsgesamtrechnung“ keinen brauchbaren Beitrag. Im übrigen wäre es gut, vom Bundesinstitut statt dauernd veränderter Situationsbeschreibungen auch einmal zu hören, was denn nun konkret getan werden kann.

---

## UMSCHAU

---

Helen Diedrich

### YOPS – Rezepte zur Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit in Großbritannien

Großbritannien erlebte in den vergangenen Wochen die härtesten Straßenkrawalle seit Jahrzehnten. Nächtelang lieferten sich Jugendliche blutige Straßenschlachten mit der Polizei; es kam zu Brandstiftungen, Plünderungen und Verwüstungen. Das Ausmaß und die Härte dieser Auseinandersetzungen hat große Überraschung ausgelöst und wirft Fragen nach den gesellschaftlichen Hintergründen auf.

Als eine der Ursachen der jüngsten Unruhen wird die hohe Arbeitslosigkeit genannt, die in Großbritannien in letzter Zeit noch stärker gestiegen ist als in den übrigen westeuropäischen Ländern. Die britische Wirtschaft befindet sich z. Z. in einem von der Regierung verordneten „Abspeckungsprozeß“, durch den die Unternehmen national und international wieder konkurrenzfähig werden sollen. Das bedeutet, daß in hohem Maße Arbeitskräfte freigesetzt werden. Zahlreiche britische Unternehmen haben ihren Personalbestand in den letzten Jahren um 20 bis 30 Prozent verringert. Nach offiziellen Angaben gab es im Juli 1981 2,7 Millionen Arbeitslose, das bedeutet fast 11 Prozent. Im laufenden Jahr wird mit einem weiteren Anstieg auf über 3 Millionen gerechnet.

Besonders hoch ist der Anteil der jugendlichen Arbeitslosen. Jeder 6. Arbeitslose ist jünger als zwanzig Jahre. Nicht einmal die Hälfte der etwa 700 000, die jährlich die Schulen verlassen, findet eine längerfristige Beschäftigung. Auch Großbritannien hatte — wie die Bundesrepublik — in den vergangenen Jahren einen Schülerberg zu bewältigen, der jetzt den Arbeitsmarkt zusätzlich belastet. Für die kommenden Jahre werden allerdings rückläufige Schülerzahlen erwartet.

Die britische Regierung mißt der Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit eine besondere Bedeutung bei und hat in den vergangenen Jahren verschiedene Sonderprogramme initiiert und erhebliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um die arbeitslosen Jugendlichen wenigstens kurzfristig von der Straße zu bringen und die Arbeitslosenziffern optisch zu senken. In den vergangenen Jahren haben jeweils 200 000 Jugendliche solche speziellen Fördermaßnahmen durchlaufen. In diesem Jahr sollte die Zahl der Plätze für arbeitslose Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren in solchen Sonderprogrammen auf 500 000 erhöht werden. Über 1 Milliarde DM wurden dafür bereitgestellt. Die jüngsten Unruhen haben das britische Kabinett veranlaßt, eine weitere Ausweitung ins Auge zu fassen, damit künftig jeder Jugendliche, der fünf

Monate arbeitslos ist, an einer solchen berufsvorbereitenden Maßnahme teilnehmen kann.

Die Sonderprogramme werden von der Manpower Service Commission, der seit 1976 bestehenden staatlichen Einrichtung für Arbeitsmarktfragen und Berufsausbildung, organisiert und mit staatlichen Mitteln finanziert. Das Ziel der Maßnahmen des sogenannten Youth Opportunities Programme (yop) ist es, Jugendlichen ohne Berufsausbildung und Beschäftigung den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern. Dabei soll ihnen entweder berufliche Erfahrung durch praktische Arbeit vermittelt oder eine berufliche Orientierung gegeben werden, um die Berufswahl und das Suchen eines Arbeitsplatzes zu erleichtern.

Ein Schwerpunkt des Sonderprogramms sind die sogenannten „Work Experience Schemes“, die vor allem in Betrieben durchgeführt werden. Sie sollen den Jugendlichen die Möglichkeit bieten, das Berufs- und Arbeitsleben und den betrieblichen Ablauf vor Ort kennenzulernen und berufliche Erfahrungen durch praktische Arbeit zu sammeln. Die Jugendlichen sollen in möglichst breitem Umfang Einblick in das betriebliche Geschehen bekommen und die eigenen beruflichen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten kennenlernen und erproben können. Darüber hinaus werden sie einen halben oder einen ganzen Tag pro Woche für allgemeine schulische Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt, die von der Manpower Service Commission organisiert und finanziert werden. Die „Work Experience Schemes“ dauern in der Regel sechs Monate und können von den Jugendlichen zweimal durchlaufen werden. Die Regierung appelliert an die Arbeitgeber, in großem Umfang Plätze bereitzustellen, die jedoch außerhalb des normalen Arbeitskräftebedarfs liegen müssen. Für die Arbeitgeber entstehen keine Kosten, da der Staat neben einer Unterstützung für die Jugendlichen auch Versicherungen usw. trägt. Programme werden überwiegend in Kleinbetrieben bis zu 20 Beschäftigten und Behörden durchgeführt.

In „Training Work Shops“ soll Jugendlichen in Verbindung mit praktischer Tätigkeit eine berufliche Grundbildung vermittelt werden, die sie in die Lage versetzt, einen Arbeitsplatz zu finden. Solche Work Shops werden von verschiedenen privaten und öffentlichen Organisationen und auch von privaten Arbeitgebern durchgeführt und dauern sechs bis zwölf Monate. Die Ausbildung erfolgt vor allem in den Berufsfeldern Metall, Holzverarbeitung,



Gartenbau, Bürowirtschaft und soll Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die in der regionalen Wirtschaft verwendbar sind. Es werden praktisch verwendbare Güter hergestellt, z. B. Spielzeug, einfache Einrichtungsgegenstände usw. Durch praktisches Tun sollen den Jugendlichen Erfolgserlebnisse ermittelt und ihr Selbstbewußtsein gestärkt werden.

In weiteren Programmen sollen junge Leute Gelegenheit erhalten, vielfältige praktische Erfahrungen durch Arbeit in Gemeinschaftsprojekten zu gewinnen („project base experience“), z. B. beim Bau von Sportanlagen, bei der Einrichtung von Gemeinschaftszentren und Jugendclubs, bei der Umstellung einer öffentlichen Bücherei auf Computerbetrieb usw. Die Gruppen umfassen in der Regel 10 bis 20 Jugendliche, Programmdauer: mindestens ein halbes Jahr. In „Community Service Schemes“ arbeiten Jugendliche im Rahmen der sozialen Hilfsdienste in Kindergärten, Behinderteneinrichtungen, Altenheimen usw. Als Trainer werden arbeitslose Lehrer eingesetzt.

Daneben gibt es eine breite Palette von Berufsvorbereitungskursen:

„Employment Introduction Courses“ sollen den jungen Menschen die Berufswahlentscheidung erleichtern. Diese zwei- bis dreiwöchigen Programme vermitteln den Kontakt zur Arbeitswelt und helfen den Jugendlichen, ihre eigenen Neigungen und Fähigkeiten und ihre Möglichkeiten, sie in einen Beruf umzusetzen, kennenzulernen.

„Work Introduction Courses“ (13 Wochen) haben das Ziel, arbeitslosen Jugendlichen erste Erfahrungen im Berufsleben zu verschaffen, ihre Kommunikationsfähigkeiten und sozialen Fähigkeiten sowie auch ihre Allgemeinbildung (Rechen- und Sprachkenntnisse) zu verbessern, sie an die Gewohnheiten des Arbeitslebens heranzuführen, ihre Motivation und ihr Selbstvertrauen zu stärken. In diesen Kursen sollen die Jugendlichen zu einem Niveau geführt werden, das sie in die Lage versetzt, einen Arbeitsvertrag abzuschließen oder an einem berufsbezogenen yop-Kurs teilzunehmen.

„Short Training Courses“ sollen jungen Leuten Fachkenntnisse in verschiedenen Berufen vermitteln. Sie werden von Industrie- und Handelsunternehmen, aber auch in überbetrieblichen Einrichtungen und Berufsfachschulen durchgeführt und dauern in der Regel 13 Wochen. Die Skala der Berufsfelder reicht von Metallberufen über Bau, Bekleidung, Kraftfahrzeugbereich bis Handel und Bürobereich.

Alle diese Maßnahmen werden von der Manpower Service Commission finanziert. Die Jugendlichen erhalten z. Z. 23,5 Pfund (etwa DM 120,-) wöchentlich, was etwas oberhalb der Arbeitslosenunterstützung (16,5 Pfund) liegt. MSC übernimmt auch die Versicherung für die Jugendlichen. Die Erfassung der Jugendlichen erfolgt über die örtlichen Arbeitsämter bei der Beantragung der Arbeitslosenunterstützung. Dabei werden die Jugendlichen über die Sonderprogramme informiert und beraten. Die Teilnahme an diesen Kursen erfolgt freiwillig. Eine Verweigerung führt nicht zum Entzug der Arbeitslosenunterstützung.

Die Sonderprogramme werden mit Zustimmung der Arbeitgeber und Gewerkschaften durchgeführt, die im Rahmen der Manpower Service Commission paritätisch vertreten sind. Anfängliche Widerstände der Gewerkschaften gegen das Youth Opportunities Programm wurden angesichts der wachsenden Jugendarbeitslosigkeit zurückgestellt.

Die Resonanz auf das Programm ist bei Arbeitgebern und Jugendlichen sehr positiv. In den vergangenen Jahren konnte über die Hälfte der Teilnehmer damit rechnen, anschließend einen Arbeitsplatz zu finden. Zur Zeit werden jedoch nur etwa ein Viertel der Jugendlichen im Anschluß an ein solches Programm an einen Arbeitsplatz vermittelt. Die Durchführung der Programme wird von seiten der Manpower Service Commission durch speziell eingesetzte Berater kontrolliert. Nach Angaben der Arbeitsverwaltung ergeben sich bei der Durchführung der Programme kaum Schwierigkeiten. Es wird jedoch darauf hingewiesen, daß manche Kleinbetriebe wegen der kontinuierlichen Bereitstellung von Plätzen für yop-Programme die Einstellung regulärer Arbeitskräfte hinausschieben.

Die breite Palette von Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung und Berufsorientierung im Rahmen des Youth Opportunities Programme sind vor dem Hintergrund des britischen Bildungssystems zu sehen. Es gibt kein einheitliches Berufsausbildungssystem, sondern eine Fülle verschiedener Ausbildungsmaßnahmen auf verschiedenen Niveaus in einer Vielzahl von verschiedenen Einrichtungen. Die Mehrzahl der Jugendlichen, die einen Arbeitsplatz suchen, hat keine oder nur eine geringe berufliche Ausbildung. Die hohen Summen, die die britische Regierung trotz der äußerst angespannten Finanzsituation für solche Maßnahmen zur Verfügung stellt, zeigen, welche Bedeutung sie der Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit beimißt. Die vielfältigen Maßnahmen des Youth Opportunities Programmes tragen sicher dazu bei, die Jugendlichen kurzfristig von der Straße zu bekommen, ihnen einen ersten Kontakt mit der Arbeitswelt zu vermitteln und ihnen das Gefühl zu nehmen, nutzlos zu sein. Sie sind jedoch in der Regel zu kurz und zu wenig auf den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten für spezielle berufliche Tätigkeiten ausgerichtet, um als Berufsvorbereitung oder Ausbildung gewertet werden zu können. In der Regel dürften sie eher den Charakter eines Praxisjahres haben. Es fehlen konkrete inhaltliche Konzepte, die inhaltliche Orientierung an bestimmten Berufen, und es werden keine Prüfungen absolviert. Der Standard der Maßnahmen ist kaum überschaubar und untereinander nicht vergleichbar. Aus der geringen Transparenz ergibt sich die Frage, ob tatsächlich so viele verschiedene Programme notwendig sind, um den Bedürfnissen der Jugendlichen und der Wirtschaft zu entsprechen.

Die konservative Regierung bemüht sich z. Z. besonders, das bisher gering entwickelte Engagement der britischen Wirtschaft für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu verstärken. Ob solche Maßnahmen, die ausschließlich von staatlicher Seite finanziert werden und das Qualifikationsniveau kaum wesentlich verbessern, dazu beitragen, ist fraglich.

## Weiterbildendes Studium Betriebspädagogik an der Erziehungswissenschaftlichen Hochschule Landau

Ab Wintersemester 1981/82 können Mitarbeiter aus dem Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit an der Erziehungswissenschaftlichen Hochschule Rheinland-Pfalz, Abteilung Landau, ein Weiterbildendes Studium Betriebspädagogik beginnen.

Mit diesem berufsbegleitenden Studium wendet sich die Hochschule in erster Linie an Mitarbeiter der betrieblichen Aus- und

Weiterbildungssysteme, die in der Regel über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluß oder mindestens den AdA-Nachweis sowie eine drei- bis fünfjährige betriebliche Praxis verfügen. Eine Reihe von Wissenschaftlern auch anderer Hochschulen und Universitäten haben sich zu einem Team zusammengeschlossen, um ein praxisbezogenes Studienangebot zu machen.

Das Weiterbildende Studium Betriebspädagogik wurde an der Erziehungswissenschaftlichen Hochschule im Rahmen eines Modellversuchs entwickelt, der vom Lande Rheinland-Pfalz und dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft getragen wird. Seine besonderen Merkmale sind:

- es ist berufsbegleitend absolvierbar und dauert 2 Jahre,
- es kombiniert Fernstudium mit Präsenzstudium, d. h., die Teilnehmer arbeiten Studienmaterialien („Vorbereitungspakete“) zu Hause durch und „vertiefen“ diese in Präsenzphasen,
- es endet nach erfolgreicher Absolvierung mit einem „Hochschulzertifikat Betriebspädagogik“,
- die 14 Präsenzphasen, die jeder Teilnehmer zum Zertifikats-erwerb besucht haben muß, finden als dreitägige Vollzeitseminare mit Unterbringung und Verpflegung an der Pfalzakademie Lambrecht statt.

In den Vollzeitseminaren werden die Teilnehmer von Experten aus der ganzen Bundesrepublik u. a. in folgende Themenbereiche „eingeführt“:

- Organisation und Rechtsgrundlagen betrieblicher Bildungsarbeit

- Personalplanung und betrieblicher Bildungsbedarf
- Kalkulation und Erfolg betrieblicher Bildungsarbeit
- Betriebliche Organisation und Organisationsentwicklung
- Kommunikation und Interaktion in Lerngruppen
- Rhetorik und Diskussionsleitung
- Lernplanung, Lernorganisation, Lernkontrolle
- Medieneinsatz
- Erwachsenenbildung
- Probleme des Jugendalters
- Ausländerpädagogik
- Managementschulung

Mitarbeiter aus dem Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit, die an einer Teilnahme an dem Weiterbildenden Studium Betriebspädagogik Interesse haben, erhalten weitere Informationen vom „Modellversuch Betriebspädagogik“/Erziehungswissenschaftliche Hochschule Landau

Industriestraße 15  
6740 Landau  
Tel. 0 63 41 – 8 40 29

## KURZMELDUNGEN

### Deutliche Verschiebungen in der Struktur der Ausbildungsberufe und Berufsfelder

Äußerst ungleichmäßig verlief die Entwicklung in den einzelnen Berufsfeldern in den Jahren 1973 bis 1978. Das Ergebnis zeigt deutliche Verschiebungen in der Ausbildungsberufsstruktur. Während sich in den drei großen Berufsfeldern „Wirtschaft und Verwaltung (I)“, „Metalltechnik (II)“ und „Elektrotechnik (III)“ 1973 zwei Drittel der Auszubildenden befanden, sank ihr Anteil auf 57,5 Prozent im Jahre 1978. Lediglich das Berufsfeld „Metalltechnik“ konnte unter diesen dreien einen Zuwachs von 6,1 Prozent erreichen. Im Berufsfeld „Wirtschaft und Verwaltung“ war der Rückgang mit 1 Prozent gering, im Berufsfeld „Elektrotechnik“ mit 21,3 Prozent bereits recht erheblich. Im Berufsfeld „Drucktechnik“, dem zahlenmäßig kleinsten aller Berufsfelder, zeigte sich mit 30,4 Prozent ein extrem hoher Rückgang. Insgesamt ist die Zahl der Auszubildenden zwischen 1973 und 1978 um 14 Prozent gestiegen. Dazwischen lag der Tiefstand des Jahres 1976 mit 1 316 562 gezählten Auszubildenden.

„Gewinner“ in dieser Gewinn- und Verlustrechnung waren die Berufsfelder „Holztechnik“ mit einem Zuwachs von 111,2 Prozent, „Ernährung und Hauswirtschaft“ mit 100,8 Prozent und „Körperpflege“ mit 52,3 Prozent. Lag „Ernährung und Hauswirtschaft“ 1973 noch um 30 530 erfaßte Auszubildendenverhältnisse hinter „Elektrotechnik“ an 4. Stelle, so vertauschten sie 1978 die Plätze. „Ernährung und Hauswirtschaft“ hatte ein Plus von 12 886 Auszubildenden. Diese Strukturverschiebungen werden deutlich in einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, die Auszubildende nach Ausbildungsberufen, Berufsfeldern und Ländern in Zeitreihen in den Jahren 1973 bis 1978 erfaßt hat.

Innerhalb einzelner Berufsfelder haben sich z. T. erhebliche Veränderungen ergeben. So ist im Berufsfeld „Wirtschaft und Verwaltung“ bei den stark besetzten Ausbildungsberufen „Industriekaufmann/Industriekauffrau“, „Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel“, und „Bankkaufmann/Bankkauffrau“ ein starker Rückgang von 20,5 Prozent, 13,3 Prozent und 23,3 Prozent zu verzeichnen. Die Berufe „Bürokaufmann/Bürokauffrau“ und Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau“ stiegen um 12,6 Prozent bzw. 19,6 Prozent an. Der größte Ausbildungsberuf dieses Berufsfeldes ist der des „Verkäufers“ bzw. der „Verkäuferin“. Dabei handelt es sich um die erste zweijährige Stufe der Stufenausbildung „Verkäufer/Einzelhandelskaufmann“ (IHK-Bereich). Mit 84 890 Auszubildenden im Jahre 1978 hat der Ausbildungsberuf „Verkäufer/Verkäuferin“ zwischen 1973 und 1978 einen Zuwachs von 11,5 Prozent erfahren. Diese Tendenz wird noch deutlicher, wenn man sich die Entwicklung des dem Berufsfeld „Ernährung und Hauswirtschaft“ zugeordneten dreijährigen Ausbildungsberufs „Verkäufer/Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk“ (Fleischereien/Bäckereien) ansieht: Zwischen 1973 und 1978 erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden von 14 015 auf 37 188 – das ist ein Anstieg von 165,3 Prozent. Auch gemessen am Gesamtzuwachs des Berufsfeldes „Ernährung und Hauswirtschaft“ ist dies ein überproportionaler Zuwachs.

Im Berufsfeld „Metalltechnik“ ergaben sich bei den Ausbildungsberufen „Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin“ mit einem Rückgang von 38 Prozent und „Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin“ mit –19 Prozent gravierende Veränderungen. „Gas- und Wasserinstallateure“ verzeichneten einen Zuwachs von 32,3 Prozent. Durch die Neuordnung der elektrotechnischen Ausbildungsberufe zu Beginn der 70er Jahre und die damit verbundene Zusammenfassung verschiedener alter Ausbildungsberufe zu neuen ergibt sich, daß 1978 einige Ausbildungsberufe nicht mehr existent, andere dafür neu in der Statistik waren. Die dadurch bedingten zahlenmäßigen Veränderungen können jedoch nicht den starken Rückgang des gesamten Berufsfeldes um mehr als 21 Prozent erklären.

Frauen sind gemessen an ihrem Anteil in der Bevölkerung in der beruflichen Bildung eindeutig unterrepräsentiert. 1973 betrug ihr Anteil an allen Auszubildenden in einer betrieblichen Berufsausbildung 35,3 Prozent, 1978 37,3 Prozent. Überrepräsentiert sind sie jedoch in den Verkäuferberufen und dem Friseurhandwerk oder im hauswirtschaftlichen Bereich. Im Berufsfeld „Metalltechnik“ sind sie hingegen eine „Rarität“. Hier sind weitere stärkere Bemühungen aller Beteiligten nötig, um den Frauen den Zugang zu den technisch-gewerblichen Berufen zu öffnen.

In den Ländern verlief die Entwicklung der Auszubildendenzahlen unterschiedlich. „Spitzenreiter“ war Berlin West mit einer Zuwachsrate von 62 Prozent, „Schlußlicht“ war Bremen mit

einem Rückgang von 1 Prozent. In NRW und Bayern als den bevölkerungsreichsten Bundesländern wurden auch die meisten Auszubildendenverhältnisse gezählt. Während in NRW mit 7,6 Prozent eine unterdurchschnittliche Zuwachsrate zu verzeichnen war, ergab sich in Bayern mit 60 817 Auszubildenden der größte Zuwachs – relativ sind dies 24,4 Prozent.

Die Studie „Auszubildende nach Ausbildungsberufen, Berufsfeldern und Ländern in Zeitreihen 1973 bis 1978“ wurde herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. Sie kann gegen Entrichtung einer Schutzgebühr bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31.

## MODELLVERSUCHE

### Modellversuch zur psychologisch-pädagogischen Weiterbildung für Ausbilder

Die Qualifizierung von Ausbildern im psychologischen und pädagogischen Bereich wurde in den letzten Jahren verstärkt angegangen, so daß inzwischen ein beachtliches Fort- und Weiterbildungsangebot für diese Adressatengruppe vorliegt. Oft beschränken sich diese Qualifizierungsmaßnahmen aber auf eine reine Kenntnisvermittlung, deren praktischer Erfolg mit Recht immer wieder angezweifelt wird.

Im Forschungszentrum der Stiftung Rehabilitation Heidelberg wurde nun ein alternatives Seminarangebot zur psychologischen und pädagogischen Qualifizierung von Ausbildern entwickelt und erprobt \*). Dieses Seminar soll nicht nur das Wissen der Teilnehmer erweitern, sondern ihnen auch ein angemesseneres Verhaltensrepertoire vermitteln.

Das genannte Qualifikationsangebot richtet sich in erster Linie an Ausbilder von körperbehinderten Jugendlichen. Es wurde aber auch Ausbildergruppen aus Wirtschaft und Verwaltung vorgestellt, die es nicht speziell mit behinderten Jugendlichen zu tun haben. Aufgrund der Erfahrungen aus diesen Seminaren und dem Interesse der beteiligten Ausbilder ist zu folgern, daß das Seminarangebot in wesentlichen Teilen in der Aus- und Weiterbildung auch dieser Ausbilder eingesetzt werden kann.

#### Seminarkonzept

Die Entwicklung des Seminarangebots ging von folgenden Grundsätzen aus:

1. Das Seminar soll praxisorientiert sein, d. h. die zu vermittelnden Inhalte sollen sich auf die konkreten Anforderungen der Ausbildungspraxis beziehen und an den alltäglichen Erfahrungen der Ausbilder im Umgang mit diesen Anforderungen ansetzen. Zur Erfassung dieser Praxisanforderungen und der entsprechenden Ausbildererfahrungen wurde eine umfangreiche Explorationsphase vorgeschaltet, deren Ergebnisse in einem Explorationsbericht (i.B., Stiftung Rehabilitation 1978) dokumentiert sind.

2. Das Seminar soll erfahrungsorientiert sein, d. h., die zu vermittelnden Inhalte sollen anhand von konkreten Beispielen aus der Ausbildungspraxis erarbeitet werden, um ein unverbindliches und abgehobenes Theoretisieren zu vermeiden.
3. Das Seminar soll verhaltensorientiert sein, d. h., die Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Teilnehmer zu einem angemesseneren Ausbilderverhalten befähigen, weshalb dieses Verhalten bereits im Seminar eingeübt wird.

Das nach diesen Grundsätzen entwickelte Seminar besteht aus zwei Bausteinen von jeweils 2 x 5 Tagen Dauer: Der Baustein I befaßt sich mit dem Unterweisungsverhalten der Ausbilder, der Baustein II hat das Verhalten in Konfliktsituationen während der Ausbildung zum Gegenstand.

#### Baustein I

Der Baustein I wird als ‚Situatives Unterweisungstraining‘ bezeichnet, weil hierbei das Unterweisungsverhalten des Ausbilders immer im Rahmen einer klar eingrenzenden Unterweisungssituation reflektiert und trainiert wird. Es ließen sich neun verschiedene Unterweisungssituationen identifizieren; zu jeder Situation wurde eine Trainingseinheit entwickelt:

#### Baustein I: Durchführung der fachpraktischen Unterweisung – situatives Unterweisungstraining

- 1) Vermitteln von Kenntnissen
- 2) Vermitteln von kognitiven Fertigkeiten
- 3) Vermitteln von motorischen Fertigkeiten
- 4) Erfassen der Vorkenntnisse
- 5) Bearbeiten praxisbezogener Problemstellungen
- 6) Vorbereiten von Arbeitsaufgaben
- 7) Betreuen am Arbeitsplatz
- 8) Nachbereiten von Arbeitsaufgaben
- 9) Besprechen von Arbeitsergebnissen
- 10) Lern- und Arbeitsprobleme körperbehinderter Jugendlicher

Das Training im Rahmen einer Unterweisungssituation verläuft wie folgt: Jeder Teilnehmer führt einen kurzen Unterweisungsversuch von etwa 5 bis 10 Minuten durch, der mit Video aufgezeichnet und anschließend ausgewertet wird. Dabei werden den

\*) Modellversuch „Psychologisch-pädagogische Ausbildung für Berufsausbilder von körperbehinderten Jugendlichen (PAB)“, entwickelt im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft und des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr des Landes Baden-Württemberg, wissenschaftlich betreut vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung.



Teilnehmern neue Verhaltensmöglichkeiten aufgezeigt, und zwar insbesondere solche, mit denen sie besser auf Lern- und Arbeitsprobleme der Jugendlichen eingehen bzw. diesen Problemen vorbeugen können.

### Baustein II

Im Seminarbaustein II 'Verhalten in Konfliktsituationen' geht es um Möglichkeiten einer effektiven Konfliktbewältigung, wobei besonders die Prinzipien der partnerschaftlichen Konfliktregelung im Mittelpunkt stehen.

Baustein II behandelt folgende Konfliktbereiche:

- 1) Konflikte zwischen Ausbilder und Jugendlichen
- 2) Konflikte der Jugendlichen untereinander
- 3) Passives Problemverhalten

Jeder Konfliktbereich wird in zwei Phasen bearbeitet:

In der ersten Phase werden die Voraussetzungen und Grundlagen der partnerschaftlichen Konfliktbewältigung anhand eines konkreten Konfliktbeispiels behandelt. Dabei wird an den Überzeugungen und Vorstellungen zur Konfliktregelung angesetzt, die die Teilnehmer in das Seminar mitbringen. In der Auseinandersetzung mit ihren eigenen Vorstellungen sollen die Teilnehmer schrittweise die Grundlagen der partnerschaftlichen Konfliktregelung übernehmen und einüben.

In der zweiten Phase steht die Übertragung des Erarbeiteten auf Konfliktfälle der einzelnen Teilnehmer im Mittelpunkt. In Fallbesprechungen sollen die bisher gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen weiter konkretisiert und vertieft werden. Zusätzlich wird eine Einheit angeboten, in der es um Möglichkeiten der Konfliktprävention geht. Ausgehend von der bisherigen Beschäftigung mit Konflikten werden in dieser Einsicht Möglichkeiten der Konfliktverhinderung behandelt. Zielrichtung ist dabei, die

Warnzeichen und kritischen Punkte einer sich anbahnenden Konfliktsituation zu erkennen, um ihnen rechtzeitig gegensteuern zu können.

Exemplarisch für den Baustein II sind die Seminareinheiten zum Bereich 'Konflikte zwischen Ausbilder und Jugendlichen' aufgeführt:

### Baustein II: Verhalten in Konfliktsituationen während der Unterweisung (Bereich 1: Konflikte zwischen Ausbilder und Jugendlichen)

- 1) Vorstellen des Seminars – Einführung in Konfliktbereich 1
- 2) Konfliktauffassung
- 3) Verhaltensweisen und Strategien von Ausbildern zur Konfliktbewältigung
- 4) Das Konfliktgespräch
- 5) Gespräch und andere Verhaltensweisen in Konfliktsituationen
- 6) Fallbesprechung
- 7) Konfliktprävention

### Materialien

Zur Durchführung der Lehrgänge stehen jeweils ein Trainerhandbuch sowie Demonstrations- und Analysefilme (Video für nahezu sämtliche Systeme) zur Verfügung. Für den ersten Baustein wurden zusätzlich Teilnehmermaterialien erarbeitet.

Weitere Informationen und Kontakte durch:

Karl Köhl, Forschungszentrum für Rehabilitation und Prävention, Postfach 10 14 09, 6900 Heidelberg 1.

*Projektgruppe PAB, Heidelberg  
Reinhard Selka, BIBB, Berlin*

## REZENSIONEN

**Hrsg. W. Clement: Konzept und Kritik des Humankapitalansatzes, Schriften des Vereins für Socialpolitik. Neue Folge Band 113.**

Der Band umfaßt 10 Beiträge, die anläßlich von drei Sitzungen des Ausschusses „Bildungsökonomie“ des Vereins für Socialpolitik in den Jahren 1978 bis 1980 entstanden sind. Die Beiträge weisen eine thematisch breite Streuung auf, die sich von der Bejahung bis zur Ablehnung des Humankapitalansatzes erstrecken.

G. Psacharopoulos setzt sich in seinem knappen einführenden Beitrag mit verschiedenen Kritiken der Humankapitaltheorie auseinander. Nach seiner Ansicht wird der Investitionscharakter der Bildung, der sich auf die Erzielung von Einkommensdifferenzen aufgrund von Ausbildungs(kosten)differenzen stützt, durch Berücksichtigung der (vererbten) Begabung, der Unvollkommenheit des Arbeitsmarktes und der sozialen Schichtung der Bildungsnachfrage nicht wirklich erschüttert. Diese Ansicht wird von mehreren

Autoren des vorliegenden Bandes erheblich in Zweifel gezogen.

G. Brinkmann (Die Einkommensfunktion und ihre Testbarkeit) zeigt, daß nach wie vor ein großes Defizit bei der Ermittlung empirischer Einkommensfunktion besteht. Er resümiert aufgrund der Durchsicht einschlägiger Untersuchungen, daß es bis heute nicht gelungen sei, den Einfluß der Ausbildung auf das Einkommen zu isolieren, ebensowenig wie den Einfluß irgendeines anderen Faktors. Nach seiner Meinung sind an diesem unbefriedigenden Ergebnis die Wirtschaftswissenschaftler selbst nicht ganz schuldlos, da sie fast eine totale Abneigung hätten, die von ihnen benötigten empirischen Daten selbst zu operationalisieren und zu erheben.

M. Wagner konfrontiert in seinem Aufsatz (Unerklärte Varianz – Zur Forschungsstrategie der mikroökonomischen Humankapitaltheorie) die erfolgreiche Ausweitung des humankapitaltheoretischen Forschungsansatzes mit seinem eigentümlichen Mißerfolg in der Durchdringung empirischen Materials. Weder durch modelltheoretische Verfeinerungen noch durch

vielfältige Datenmanipulation sei es gelungen, mehr als die Hälfte der beobachteten Einkommensstreuung auf humankapitaltheoretischer Grundlage zu erklären. Die Einbeziehung mehrerer erklärender Variablen wie z. B. Geschlecht, soziale Herkunft neben der Ausbildung und die Verwendung ökometrischer Ansätze erhöhe zwar die Erklärungskraft der Einkommensfunktion, schwäche aber zugleich die Position der Humankapitaltheorie. Wagner schließt sich den „jüngeren“ Chicago-Ökonomen an, die eine Weiterentwicklung der Humankapitalanalyse mit Hilfe differenzierterer Modellierung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes – Aufgabe der walrasianischen Gleichgewichtsbedingungen – vorsehen.

Auch von R. Lüdeke (Mechanismen bildungsbedingter Einkommenssteigerungen von Individuen) wird die These von einer eindeutigen Zuordnung von Bildungsfunktionen und Mechanismen bildungsbedingter Einkommenssteigerungen als unhaltbar bezeichnet. Er lenkt auf die Probleme der externen Effekte von Bildungsinvestitionen. Er zeigt, daß es neben der (human-



kapitaltheoretischen) Produktivitätssteigerung als Quelle der individuellen Einkommenssteigerung auch weitere Mechanismen bildungsbedingter Einkommenssteigerung gibt, deren eigentliche Quelle die Einkommen anderer Individuen, d. h. eine Einkommenredistribution ist.

Aus der Sicht der einzelbetrieblichen Finanzierung der Berufsausbildung wird von D. Sadowski (Zur Theorie unternehmensfinanzierter Investitionen in die Berufsausbildung) ebenfalls die Stringenz der humankapitaltheoretischen Argumentation in Frage gestellt. Die einzelwirtschaftliche Vorteilhaftigkeit unternehmensfinanzierter Ausbildungsinvestitionen wird von Sadowski (da weder ausbildungsbetriebspezifische Qualifikationen erzeugt werden noch vertragliche Bindungen über die Ausbildungszeit hinaus oder Entschädigungszahlungen von Ausgebildeten bzw. vom aufnehmenden Betrieb möglich sind) als Personalbeschaffungsmaßnahme begründet, die letztlich dazu dient, das akquisitorische Potential auf einem Teilarbeitsmarkt zu sichern.

Die vorangehenden kritischen Anmerkungen bewegen sich noch weitgehend innerhalb der Tradition der humankapitaltheoretischen Schule; eine ablehnende Position nimmt dagegen H. P. Widmaier (Gesellschaftliche Bedürfnisse im Ausbildungsbereich und staatliche Bildungspolitik) ein. Nach seiner Meinung wird die Neigung nach Bildung nicht aufgrund individueller Investitionsentscheidungen bestimmt, sondern aufgrund des Wechselspiels zwischen sozial bedingten (Bildungs-)Bedürfnissen und ihrer politisch (gesellschaftlich) gewährten Befriedigung. Eine ökonomische Theorie der Bildungspolitik muß sich daher auf zwei Säulen stützen, zum einen auf einer Theorie der Entstehung und Entwicklung bildungsspezifischer Bedürfnisse und zum anderen auf einer Theorie der „Produktion“ von Bildungspolitik. Er demonstriert die politischen Zyklen in der Bildungspolitik mit Hilfe der Strukturmerkmale des politisch-administrativen Systems in der Bundesrepublik.

Ähnlich wie Widmaier geht auch H. Mäding (Humankapitalbildung zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik – am Beispiel des Lehrerarbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland) davon aus, daß Humankapital durch das Wechselspiel zwischen privaten und staatlichen Entscheidungen gebildet und genutzt wird. Er unterscheidet zwischen potentiell, durch den Bildungsprozeß erworbenen Humankapital und (als Teilmenge davon) dem aktiven, im Produktionsprozeß benutzten Humankapital. Er demonstriert am Beispiel der Lehrerausbildung und -beschäftigung, daß beide Humankapitalformen als „politisch determinierte Güter“ angesehen werden können.

Die Ausführung von J. Naumann (Humankapitaltheorie und Probleme des Internationalen Vergleichs) wendet sich nicht gegen das Humankapitalkonzept, sondern gegen die zunehmende Vernachlässigung der Makro-Ebene, die in der Zeit der „Renaissance des Humankapitalkonzepts“ zu Beginn der sechziger Jahre im Mittelpunkt des Interesses stand („dritter Faktor“ in

der Wachstumstheorie). Die verengte Sichtweite trägt nach Naumann mit dazu bei, daß Kulturinvestitionen im Ausland (Nord-Süd-Probleme) heute kaum Gegenstand bildungsökonomischer Analysen sind.

Von den beiden Beiträgen von W. Krug bewegt sich der eine im Rahmen des „traditionellen“ Ertragsratenansatzes, während der andere darüber hinausgeht. In der ersten Untersuchung (Quantifizierung von Indikatoren zur „Rentabilität“ der beruflichen Ausbildung und ihre Überprüfung durch Dummy-Regressionen) werden aufgrund des Mikrozensus 1976 die Nettoeinkommensdifferenzen der Ausbildungsgänge berechnet. Das monatliche Nettoeinkommen bei praktischer Berufsausbildung (Lehre und gleichwertiger Abschluß) liegt um 31 Prozent, bei Fachschul-Techniker- und Meisterabschluß um 90 Prozent über jenem mit lediglich Volksschulabschluß (ohne Berufsausbildung); es steigt bei Ingenieurschulbildung und Hochschulabschluß auf das 2,7- bzw. 3,1-fache.

Für die Beziehung zwischen Ausbildungsgängen und Nettoeinkommen werden durch „Umwandlung“ der Querschnittsdaten von 1976 in Längsschnittsdaten weitere drei Indikatoren berechnet. Die sind in der Reihenfolge zunehmender, modellmäßiger Restriktionen: Lebenseinkommen, Nettolebensinkommen und Rendite. Während bei den ersten beiden Indikatoren erwartungsgemäß das höchste Indikatoreniveau bei Hochschulabsolventen erreicht wird, wird die günstigste Rendite von Erwerbstätigen mit Realschulabschluß und Lehre erzielt.

In dem zweiten Beitrag von W. Krug (Logit-Analyse der Beziehungen zwischen Ausbildung und Einkommen) wird aufgrund der Mikrozensusdaten 1978 der Einfluß der Ausbildung in Verbindung mit den Variablen Alter und Geschlecht auf das Einkommensniveau mit Hilfe eines nicht linearen Regressionsmodells untersucht. Sowohl bei der Schulbildung als auch bei der beruflichen Ausbildung macht sich die Qualifikation der Ausbildung in einem erhöhten Einfluß bei steigendem Einkommen bemerkbar. Umgekehrt nimmt in dieser Reihenfolge der Effekt der anderen Variablen im allgemeinen ab.

Die kurzen Inhaltsangaben zeigen, daß sich die Aufsätze schwerpunktmäßig mit der Realgeltung des individuellen Nutzenkalküls von Bildungsentscheidungen und mit der Problematik der Erfassung bildungsbedingter Einkommensdifferenzen befassen. Die Beiträge geben – was lediglich eine Feststellung und kein Vorwurf ist –, kein geschlossenes Bild über den humankapitaltheoretischen Forschungsbereich. So werden in keinem der Beiträge die Forschungsbemühungen und -strategien zur Ermittlung des Wachstumsbeitrages von Humankapitalinvestitionen („Makro-Ebene“) behandelt, und nur ganz am Rande wird in einigen Aufsätzen auf die Problematik und Bedeutung der externen Effekte von Bildungsinvestitionen eingegangen. Ob die individuellen Bildungsentscheidungen Investitionscharakter haben oder

nicht, ist nicht nur eine theoretische, sondern auch eine politische Frage: Unabhängig von der Unsicherheit über die künftige Arbeitsmarktentwicklung und daher über die Rentabilität des Humankapitals wird dem Investitionscharakter individueller Bildungsentscheidungen um so eher die Basis entzogen, je weniger die tatsächlichen Bildungskosten durch die vielfältigen redistributiven Maßnahmen des Staates für das Individuum erkennbar werden.

*Laszlo Alex, BIBB, Berlin*

**Hans Stirn: Arbeitswissenschaft: Grundlagen, Abgrenzungen, Probleme.** Leske Verlag und Budrich GmbH, Opladen 1980 (Uni-Taschenbücher; 1039)

In der Arbeitswissenschaft vollzieht sich in letzter Zeit ein Positionswandel. Die Untersuchung menschlicher Arbeit ist nicht mehr allein auf wirtschaftliche Zwecke ausgerichtet, sondern bezieht in zunehmendem Maße auch gesellschaftliche Verflechtungen menschlicher Arbeit mit ein.

STIRN, der von der Betriebssoziologie zur Arbeitswissenschaft gekommen ist und nach eigenen Angaben eine „kritische Arbeitswissenschaft“ vertritt, wendet sich mit seinem Buch in erster Linie an Studenten, möchte aber auch Lehrer aller Schularten sowie Redakteure und Journalisten ansprechen.

Die Auswahl der Themen wird der vielschichtig zusammengesetzten Zielgruppe insofern gerecht, als der Autor einen gründlichen Überblick über die Arbeitswissenschaft als Forschungsgebiet und als angewandte Wissenschaft gibt. Die die Arbeitswissenschaft tangierenden Disziplinen werden kurz umrissen und die bestehenden Berührungspunkte aufgezeigt. Hierbei findet allerdings die Berufsbildungsforschung keine Beachtung, obwohl sich nach dem Verständnis des Autors, der unter Arbeit mit ROHMERT alles versteht, „was der Mensch zur Erhaltung seiner eigenen und/oder der Existenz der Gesellschaft tut, soweit es von der Gesellschaft akzeptiert und honoriert wird“, auch berufliche Bildung als Arbeit bezeichnen ließe.

Das Buch dürfte auch deswegen Interesse bei der genannten Zielgruppe erwecken, weil sich nach den Vorstellungen des Autors die Arbeitswissenschaft über das „klassische“ Arbeitsgebiet (Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe in Betrieben und Büros) hinaus auch auf öffentliche Einrichtungen wie Schulen und Kindergärten sowie die privaten Lebensbereiche erstreckt. Entsprechend dieser Auffassung wird auch eine vielfältige Zusammenstellung arbeitswissenschaftlich relevanter Erkenntnisse geboten. Die zahlreichen Literaturangaben zu den einzelnen Themenbereichen geben wertvolle Hinweise für ein gezieltes Weiterstudium.

*Hans-Dieter Hoch, Berlin*

In der Reihe „**Modellversuche zur beruflichen Bildung**“ sind soeben erschienen:

### **Heft 7**

## **Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche. Konzepte und erste Erfahrungen aus Modellversuchen**

von Manfred Bobzien u. a.

1981. 204 Seiten. DM 20,-

ISBN 3-88555-126-8

Es werden acht berufsbildende Modellversuche vorgestellt, in denen „benachteiligte“ Jugendliche in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet bzw. auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereitet werden. Zu den Teilnehmern gehören arbeitslose Jugendliche, Lernschwache, Fürsorgezöglinge und Drogengefährdete. Die Berufsausbildung in den Modellversuchen wird überwiegend in Lehrwerkstätten durchgeführt. Eine intensive Förderung der Jugendlichen wird angestrebt im Rahmen sozialpädagogischer Maßnahmen, durch Anwendung der Projektmethode sowie durch zusätzlichen fachtheoretischen Unterricht. Als Träger der Vorhaben engagieren sich Betriebe, freie und konfessionelle Träger, eine Handwerkskammer, ein eingetragener Verein und ein Landesjugendamt.

### **Heft 8**

## **Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-Modell) - Teil II**

von Gerhard P. Bunk, Reinhart Reiser, Annemarie Siehlmann,  
Günther Siehlmann, Dietmar Zielke  
unter Mitarbeit von Herbert Arndt und Ulrich Degen

1981. 293 Seiten. DM 20,-

ISBN 3-88555-121-7

Im zweiten Bericht über den DHKT-Modellversuch der Handwerkskammer für Mittelfranken in Nürnberg wird über die im 1. Jahr der Berufsausbildung (2. Versuchsjahr) durchgeführten Maßnahmen berichtet. Schwerpunktmäßig wird die Curriculararbeit vorgestellt. Dazu werden als Ergebnis alle projektorientierten Arbeitsaufträge (mit Zeichnungen) der Berufsbereiche Bau, Farbe, Metall und Holz der Berufsfindungsphase des Förderungslehrganges (1. Versuchsjahr) dokumentiert.

# Neuerscheinung

## Schriften zur Berufsbildungsforschung



Bundesinstitut  
für Berufsbildungsforschung

Ute Laur-Ernst u. a.

**Medienprojekte  
in der Berufsbildung**

Planung, Forschung,  
Entwicklung, Implementation

dargestellt und diskutiert am  
Modellversuch  
Mehrmediensystem Elektrotechnik  
(MME-S)

Schriften zur Berufsbildungsforschung

Band 61

**Medienprojekte in der Berufsbildung.  
Planung, Forschung, Entwicklung und  
Implementation**

**dargestellt und diskutiert am Modellversuch  
Mehrmediensystem Elektrotechnik (MME-S)**

von Ute Laur-Ernst u. a.

1981. 274 Seiten. DM 36,-

ISBN 3-507-91870-6

Die Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung ist ein langfristiges und stets aktuelles Ziel. Neuartige Medien und Vermittlungsformen können zu seiner Erreichung beitragen. In diesem Sinne führte das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung in den 70er Jahren gemeinsam mit der Bildungspraxis einen umfangreichen Modellversuch durch, dessen wesentliche Daten, Ergebnisse und Erfahrungen in diesem Bericht zusammengefaßt sind. Es werden die Vorgehensweise im Projekt, sein handlungsforschungsorientierter Ansatz, die Verfahren zur Entwicklung der Medien, die Zusammenarbeit mit Lehrern und Schülern, die eingeschlagene Implementationsstrategie sowie die sozialwissenschaftlichen Ergebnisse über die Determinanten des Lernens beschrieben, diskutiert und Schlußfolgerungen gezogen. Die Schwierigkeiten bei der Planung und Durchführung eines solchen Forschungs- und Entwicklungsprojektes werden genauso aufgezeigt wie die Chancen, die sich aus der Kooperation mit der Bildungspraxis ergeben.

61