

### Folgerungen

Um den Fachkräftebedarf der Berufe zu decken, müssen die verfügbaren Arbeitsplätze eine zumindestens durchschnittliche Attraktivität für die Beschäftigten haben, oder anders ausgedrückt, ausgebildete Erwerbstätige wandern aus solchen Berufen ab, die nur über unterdurchschnittliche Anziehungskraft verfügen; die Mobilitätsströme folgen tendenziell dem Gefälle der Arbeitsbedingungen [8]. Diese Mobilität mag in Hinblick auf den Arbeitskräftebedarf disfunktional sein, sie wird sich jedoch solange vollziehen, wie die Arbeitsbedingungen wesentliche Unterschiede aufweisen, und der Wechsel für den einzelnen daher attraktiv ist. Ohne ein näherungsweise Gleichgewicht der Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungschancen werden die Dienstleistungsberufe wahrscheinlich auch künftig einen beträchtlichen Teil der in den Fertigungsberufen ausgebildeten und dort dringend erforderlichen Fachkräfte abziehen.

Die untersuchten Beschäftigten, die nach einer gewerblichen Lehre den Berufsbereich wechselten und ihre erste Erwerbstätigkeit in den Dienstleistungsberufen aufnahmen, sind nur ein geringer Teil derer, die im Verlauf des Erwerbslebens insgesamt in die Dienstleistungsberufe hinüberwechseln (knapp 30%). Für alle Wechsler gilt jedoch, daß ihre individuelle Situation, was die untersuchten Arbeitsbelastungen, das Einkommen und die Berufszufriedenheit anbetrifft, im Durchschnitt besser ist als die Situation derer, die nicht den Wechsel in die Dienstleistungsberufe vollzogen.

Unter diesem Gesichtspunkt sind quantitativ höhere Ausbildungsleistungen gerade in den gewerblichen Berufen, die ohnehin schon überproportional ausbilden, kaum ein Mittel, den ständigen Verlust von Fachkräften zu verhindern. Sie dürfen unter den geltenden Bedingungen eher zu einer noch forcierten Abwanderung beitragen. Denn die Ursache des Wechsels liegt weniger in den quantitativen Strukturen des Ausbildungssystems als vielmehr in den qualitativen des Beschäftigungssystems. Nur wenn hier eine Angleichung der Arbeitsbedingungen erfolgt, werden sich Beschäftigtenpotentiale heranbilden können, die fähig sind, restriktive Arbeitsbedingungen abzuwehren. — Gegenwärtig ist eher ein gegenteiliger Prozeß zu beobachten: Ein erheblicher Teil der gelernten Fachkräfte steigt auf oder wandert ab [9], und entsprechend restriktiver, eindimensionaler und finanziell weniger attraktiv gestalten sich die Arbeitsbedingungen für die verbleibenden Kräfte. Dieser Zirkel muß durchbrochen werden.

Wenn der Fachkräftemangel zunächst ein Mangel an attraktiven Arbeitsplätzen ist, dann geht die Fehlsteuerung nicht von den Wechslern aus, die in ihrem Arbeitsmarktverhalten durchaus flexibel und gemäß der ihnen gebotenen Chancen reagieren, sondern vom Beschäftigungssystem selbst, das nicht in der Lage

ist, bedarfsgerechte Anreize zu geben. Es wäre verfehlt, auf diese Situation mit formalen Zugangsbarrieren zu reagieren, um den Wechsel zwischen den Berufsbereichen zu reduzieren. Vielmehr muß die Möglichkeit, entsprechende Anreize zu geben, durch eine Umverteilung der Ressourcen zwischen den Bereichen geschaffen werden [10], so daß im Zweifelsfalle in den Fertigungsberufen günstigere Arbeitsbedingungen als in den Dienstleistungsberufen geboten werden können.

### Anmerkungen

- [1] Vgl.: Berufsbildungsbericht 1981, S. 39; Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 13, Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- [2] Vgl.: Berufsbildungsbericht 1980, Teil II, Kap. 3.1 und 3.2; Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 11, Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, H. Althoff: Ungleichgewichte zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem 1970-1978. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, Jg. 76 (1980), S. 243.
- [3] Vgl.: Hofbauer, H.: Berufswege von Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1981, S. 127 u. 138.
- [4] Vgl.: Pressemeldung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung vom 31.8.1981, Nr. 29/81. — Vgl. Berufsberatung 1979/80. Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, S. 125; eine Aufteilung nach dem Geschlecht ist auf der Basis der veröffentlichten Daten nicht möglich.
- [5] Vgl.: Alex, L.; Bau, H.; Clauß, T.; Fritz, W.; von Henniges, H.; Hofbauer, H.; Jansen, R.; König, P.; Ohi, L.; Stooß, F.; Tröll, L.: Qualifikation und Berufsverlauf — Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit; Sonderveröffentlichung, Berlin 1981.
- [6] Als Berufsbereichswechsler erscheinen hier alle betrieblich ausgebildeten männlichen Erwerbstätigen, die ihre Lehre außerhalb der Dienstleistungsberufe (Berufsgruppen 01 bis 63 und 97 bis 99) abschlossen, ihre erste Erwerbstätigkeit jedoch in den Dienstleistungsberufen aufnahmen (Berufsgruppen 68 bis 93). Die Berufsgruppen 60 bis 63, die als Aufstiegsberufe im gewerblichen Bereich gelten können (Ingenieure, Techniker, technische Sonderfachkräfte) werden zu den Berufen außerhalb der Dienstleistungsberufe gerechnet und erscheinen daher nicht als Wechsler zwischen den beiden großen Bereichen. Es ist insgesamt davon auszugehen, daß die Wechsler in der Regel eine andere Tätigkeit als die erlernte ausüben.
- [7] Vgl.: Berufsbildungsbericht 1981, S. 38; Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 13, Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- [8] Vgl.: Lutz, B.; Weltz, F.: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel; Frankfurt/M 1966, S. 106 ff.
- [9] Vgl.: Qualifikation und Berufsverlauf, a. a. O. (Anmerkung [5]), S. 86.
- [10] Vgl.: Lutz, B.: Einleitungsreferat zur Arbeitstagung der IG Chemie-Papier-Keramik: Qualität der Berufsbildung und ihre Funktion im Bildungssystem, Oktober 1980. In: Materialien der IG Chemie, Hannover 1981.

Konrad Kutt

## Ausbildungsberater und ihre Weiterbildung

Einen statistischen Überblick über die Situation der Ausbildungsberater hat Althoff an dieser Stelle bereits in Heft 1 (1981) gegeben [1]. In diesem Beitrag werden die neuesten Daten zur Anzahl der Ausbildungsberater, ihrer beruflichen Vorbildung und zum Lebensalter zusammengetragen. Da es weder einen geregelten Berufszugang noch eine spezielle Ausbildung bzw. verbindliche Weiterbildung gibt, soll vor dem Hintergrund recht

unterschiedlicher Vorbildung überlegt werden, wie die Aus- und Weiterbildung der Ausbildungsberater prinzipiell weiter entwickelt werden kann. Am Beispiel zweier Modellversuche wird sodann dargestellt, welche praktischen Schritte zur Weiterbildung von Ausbildungsberatern möglich sind, mit denen insbesondere aktuelle Fragen der Integration von Sondergruppen in berufliche Bildungsgänge beantwortet werden sollen.

**Allgemeine Angaben zur Vorbildung und zum Lebensalter**

Die Anzahl der 1980 in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Ausbildungsberater ist in Tabelle 1 für die verschiedenen Ausbildungsbereiche dargestellt [2]. Danach ist nunmehr die Zahl der hauptberuflich tätigen Ausbildungsberater auf 1096 gestiegen (gegenüber 1081 im Vorjahr). Von 1970 bis 1979 hat sich die Anzahl der IHK-Ausbildungsberater etwa verdoppelt, im HwK-Bereich verdreifacht. Mit Ausnahme des IHK-Bereichs, wo 1980 20 hauptberufliche Ausbildungsberater weniger registriert sind, stiegen in den übrigen Bereichen die Zahlen der beschäftigten Ausbildungsberater im Jahre 1980 durchweg an. Offen bleibt allerdings, ob in allen Bereichen der gleiche Maßstab der „hauptamtlichen Ausbildungsberater-Tätigkeit“ angelegt wurde.

Tabelle 1: Zahl der Ausbildungsberater nach Ausbildungsbereichen im Jahre 1980

	Ausbildungsberater		
	hauptamtlich	nebenamtlich	ehrenamtlich
Industrie und Handel	315	81	20
Handwerk	140	9	6023
Landwirtschaft	363	51	4
Öffentlicher Dienst	139	153	52
Freie Berufe	—	80	642
Sonstige	139	—	17
Alle Ausbildungsbereiche	1096	374	6758

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3: Bildung und Kultur, Berufliche Bildung 1980

Als höchste berufliche Abschlüsse werden im Bereich Industrie und Handel folgende Werte angegeben: 39 Prozent abgeschlossene Berufsausbildung, 16 Prozent Meisterprüfung, 19 Prozent Techniker und sonstige Fachschulen, 19 Prozent Fachhochschulen und Hochschulen. Im Handwerk verteilen sich die Angaben wie folgt: 64 Prozent Meisterprüfung, etwa je 7 Prozent für die Gruppen abgeschlossene Berufsausbildung; Techniker/Fachschule; Fachhochschule; Hochschule; sonstige berufliche Vorbildung. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen haben die Ausbildungsberater (einschließlich nebenamtlicher) sehr häufig Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß. Im Öffentlichen Dienst: 36 Prozent abgeschlossene Berufsausbildung, 7 Prozent Meisterprüfung, 27 Prozent Fachhochschulabschluß, 17 Prozent Hochschulabschluß; bei Freien Berufen: 5 Prozent abgeschlossene Berufsausbildung, 80 Prozent Hochschulabschluß, 16 Prozent sonstige Vorbildung [2].

Einen Überblick über das Lebensalter der Ausbildungsberater zeigt Tabelle 2. In allen Bereichen ist mehr als die Hälfte der Ausbildungsberater bereits 40 Jahre alt, was hinsichtlich einer Weiterbildung nicht unerheblich sein dürfte. Allerdings könnte auch angenommen werden, daß die Ausbildungsberater schon ein großes Maß an Lebens- und Berufserfahrung einzubringen haben.

Eine Umfrage unter 20 neu eingestellten Ausbildungsberatern des Handwerks zeigte — mit allen Vorbehalten —, daß der typische Berufsanfänger 33 Jahre alt (männlich) ist, bis zu sechs Jahren Berufserfahrung, mit mittlerer Reife und die Meisterprüfung im Handwerk hat [3]. Vergleicht man einmal die von den Ausbildungsberatern für notwendig erachteten Kenntnisse mit den (selbst eingeschätzten) vorhandenen Kenntnissen in der Kategorie „vertiefte bis fundierte Kenntnisse“ (die beiden übrigen Kategorien waren: „Randkenntnisse bis geringe Kenntnisse“ und „Basiskonntenisse“), dann wird eine erhebliche Diskrepanz deutlich, nach der etwa die Hälfte der neu eingestellten Ausbildungsberater einen Nachholbedarf in der Erlangung einschlägiger Kenntnisse und Fähigkeiten verspürt.

Tabelle 2: Lebensalter von Ausbildungsberatern nach Ausbildungsbereichen im Jahre 1980

	gesamt absolut	davon im Alter von ... bis unter ... Jahren Klammerangaben in %				
		bis 30	30 — 40	40 — 50	50 — 60	60 und mehr
Industrie u. Handel	315 1) (100%)	10 (3,2)	91 (28,9)	128 (40,6)	75 (23,9)	11 (3,5)
Handwerk	140 1) (100%)	9 (6,4)	52 (37,1)	46 (32,9)	32 (22,9)	1 (0,7)
Öffentl. Dienst	230 2) (100%)	6 (2,6)	77 (33,5)	89 (38,7)	52 (22,6)	6 (2,6)
Freie Berufe	633 2) (100%)	9 (1,4)	100 (15,8)	199 (31,5)	195 (30,8)	130 (20,5)

1) Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf hauptamtliche Ausbildungsberater

2) Die Angaben beziehen sich nicht ausschließlich auf hauptamtliche Ausbildungsberater, sondern auch auf nebenamtliche Ausbildungsberater

Daten über Vorbildung und Alter von Ausbildungsberatern in der Landwirtschaft liegen bisher nicht vor.

Quelle: StaBA, Berufliche Aus- und Fortbildung 1980; Fachserie 11, Bildung und Kultur; Reihe 3, Berufliche Bildung, S. 166–168

Tabelle 3: Befragung von (N = 20) neu eingestellten Ausbildungsberatern im Handwerk zu vorhandenen und notwendigen Kenntnissen in verschiedenen Lernbereichen [4]

Lernbereiche	vertiefte bis fundierte Kenntnisse	
	vorhanden	für notwendig erachtet
	absolut	absolut
Jugendkunde	7	17
Recht	6	18
Planung und Durchführung der Ausbildung	15	17
Berufsbildungspolitik	4	13
Rhetorik	4	14
Beratungspsychologie	9	18
weibliche Jugendliche	6	16
lernbeeinträchtigte Jugendliche	4	15
ausländische Jugendliche	3	15

**Zum Stand der Aus- und Weiterbildung der Ausbildungsberater**

Diese wenigen Daten weisen auf die Komplexität der Aus- und Weiterbildung der Ausbildungsberater hin. In Anlehnung an Lübke [5] sind folgende Problemkreise der Aus- und Weiterbildung zu unterscheiden:

1. Weiterbildungskonzeption für die bereits tätigen Ausbildungsberater, um ihnen gleichsam nachträglich eine Qualifikation zu vermitteln und aufbauend auf den erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen ein „abgerundetes Rüstzeug für ihre Tätigkeit zu geben“.
2. Ausbildungskonzeption für neue Ausbildungsberater, die in das Tätigkeitsfeld eingearbeitet werden müssen und parallel dazu oder vorab einen Qualifikationsnachweis erbringen sollten.
3. Weiterbildung als begleitende, ständige Anpassung der Ausbildungsberater an fachliche, pädagogische, rechtliche und bildungspolitische Entwicklungen.

Gerade vor dem Hintergrund einer fehlenden Ausbildungsregelung für Ausbildungsberater wäre im Rahmen einer Gesamtkonzeption noch zu bestimmen, welchen Stellenwert die vorher erworbene Eignung als Ausbilder gemäß Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung hätte.

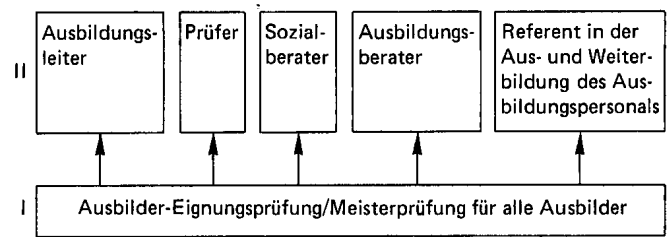
Die vom Bundesausschuß für Berufsbildung 1973 empfohlenen alleinigen Qualifikationsmerkmale des AEVO-Nachweises bzw. der Meisterprüfung einschließlich mehrjähriger Berufserfahrung dürften nicht hinreichen, um den vielfältigen, im Kern doch völlig anderen Aufgaben des Ausbildungsberaters im Vergleich zu Ausbildern gerecht zu werden. Aber selbst dieser Mindeststandard ist nicht unumstritten. Der DIHT hält es zwar für vernünftig, wenn der Ausbildungsberater die Ausbilder-Eignungsprüfung abgelegt hat, aber nicht für unabdingbar. Großer Wert wird vom DIHT auf Erfahrungen in der beruflichen Tätigkeit und Erfahrungen als Ausbilder gelegt [6]. Beachtlich ist, daß bereits 1972 eine Empfehlung des Landesausschusses für Berufsbildung Niedersachsen zur Ausbildungsberatung eine Ausbildung der Ausbildungsberater von 120 Stunden vorsah, und zwar aufbauend auf der Ausbilder-Eignung [7].

Nach Auffassung des DGB sollte die Qualifizierung der Ausbildungsberater in einer Rechtsverordnung als Weiterbildungsberuf geregelt werden. Als Zugangsvoraussetzungen werden eine abgeschlossene Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung genannt. Danach soll sich ein sechssemestriges Studium an einer Fachhochschule mit Abschluß als Verwaltungswirt – Fachrichtung Ausbildungsberater – anschließen, das zugleich die Ausbildereignung einschließt. Als Modell für diese Überlegung mag hier die Fachhochschule der Bundesanstalt für Arbeit für die Ausbildung der Berufsberater in Mannheim gedient haben [8].

Das Konzept des DGB geht von einer langfristigen Verzahnung der Studiengänge für „Berater im Bildungswesen“ aus und sieht eine Durchlässigkeit eher in diesem Bereich. Andererseits aber wäre auch vorstellbar – und hierfür spricht die bisherige Rekrutierungspraxis – stärker auf die Verzahnung und Durchlässigkeit mit der betrieblichen Ausbildungspraxis (Ausbilder, Ausbildungsmeister, Ausbildungsleiter) abzustellen. In einer so verstandenen, das betriebliche Ausbildungswesen umfassenden Gesamtkonzeption wäre die Ausbilder-Eignungsprüfung eine Grundqualifikation, auf der Spezialisierungen bzw. Zusatzqualifikationen aufbauen könnten. Neben der Ausbildungsberatung wären möglicherweise noch folgende Schwerpunkte von Bedeutung: Ausbildungsplanung/leitung, Prüfungswesen, Sozialberatung, Referententätigkeit in der Ausbilderqualifizierung. Im einzelnen müßte dieses Denkmodell noch weiter vertieft werden und aus den jeweiligen Funktionsbeschreibungen legitimiert werden; das gilt auch für Fragen der curricularen Verzahnung bzw. Zuordnung funktionsbezogener Kernfächer. Ganz abgesehen davon bleibt noch zu diskutieren, ob die in der Weiterbildungsebene genannten Funktionen schon durch die Ausbildung zu separaten Professionalisierungen führen sollten oder ob es nicht wegen möglicher Funktionsüberschneidungen sinnvoller wäre, einen Allround-Ausbildungsberater zu schaffen, der im Prinzip alle genannten Funktionen abdecken kann, aber erst im Laufe seiner Tätigkeit Schwerpunkte setzt.

Über die bislang tatsächlich durchgeführte Weiterbildung gibt es kaum allgemein zugängliche Quellen. Aus sporadischen Veröffentlichungen/Hinweisen und Seminarankündigungen geht hervor, daß vom DHTK zentral für Ausbildungsberater im Handwerk Seminare zu den Themenbereichen Recht, Psychologie, Beratungstechnik und Beratungsanalyse, Rhetorik angeboten werden. Nach den Ankündigungen der letzten Jahre handelt es sich um jährlich jeweils 4 Veranstaltungen zu je drei Tagen. Die für die Ausbildung bei der Deutschen Bundespost zuständige Stelle (Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen) führt für die seit 1980 hauptamtlich tätigen Ausbildungsberater ebenfalls zentrale Weiterbildungsveranstaltungen durch. Im IHK-Bereich werden Weiterbildungsveranstaltungen für Ausbildungsberater nicht zentral, sondern dezentral durchgeführt, wobei über deren Umfang und Thematik Veröffentlichungen nicht bekannt sind.

Modell für eine Verzahnung der Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung



Ebene I: Grundqualifikation für alle Ausbildungspersonen in der beruflichen Bildung

Ebene II: Zusatzqualifikationen durch Weiterbildung im Baukasten-Prinzip nach Funktionen in der beruflichen Bildung

Für eine Verbesserung der Ausbildungsberatung sind mittelfristig zwei Ansätze denkbar. Einerseits stünde eine Überarbeitung der Empfehlungen des Bundesausschusses an, andererseits sind Weiterbildungs-konzepte bzw. Lehrgangspläne zu entwerfen, mit denen die drängendsten Probleme gelöst werden sollten, die sich Ausbildungsberatern jetzt – und verstärkt in den nächsten Jahren – stellen. Den letzteren Ansatz hat das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung verfolgt, indem es zwei Modellversuche zur Ausbildungsberatung fördert.

#### Modellversuche zur Förderung der Ausbildungsberatung

Mit Hilfe zweier vom Bund geförderter Modellversuche, die eine Laufzeit von 1979 bis 1983 haben, wird eine qualitative und quantitative Verbesserung der Ausbildungsberatung angestrebt. In dem einen Modellversuch wird die Einstellung und Tätigkeit von 15 neuen Ausbildungsberatern in unterschiedlichen Handwerkskammerbezirken gefördert. Träger dieses Modellversuchs ist der Zentralverband des Deutschen Handwerks, der ein ebenfalls vom Bund gefördertes Weiterbildungsprojekt mit unmittelbarem Bezug zum Modellversuch trägt und betreut. Ziel des Weiterbildungsprojektes ist neben der wissenschaftlichen Begleitung des Gesamtprojektes die Planung und Durchführung von Weiterbildungsseminaren für die neu eingestellten und für bereits tätige Ausbildungsberater [9]. Der zweite Modellversuch wird von der Behörde für Schule und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg durchgeführt, wobei zwei Ausbildungsberater der Handwerkskammer Hamburg und ein Ausbildungsberater des Hauptausschusses für Landwirtschaft beteiligt sind.

Die bildungs- und gesellschaftspolitische Ausgangslage sowie die Ziele für beide Modellversuche lassen sich wie folgt zusammenfassen [10]:

1. Anfang der 80er Jahre werden noch verstärkt Ausbildungsplätze nachgefragt. Ausbildungsberater können durch gezielte Beratung von Betrieben dazu beitragen, daß diese zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.
2. Zu erwarten war, daß durch die Konkurrenz um Ausbildungsplätze ganze Gruppen von Jugendlichen benachteiligt würden und entweder ausbildungs-/arbeitslos werden oder nur eine qualitativ unzureichende Ausbildung erhalten, wenn nicht besondere Maßnahmen ergriffen werden. Zu den Benachteiligten zählen insbesondere ausländische Jugendliche, sogenannte lernschwache Jugendliche (sozialbenachteiligte Jugendliche, Schulabbrecher, Sonderschüler usw.) und Mädchen, die bei der Wahl qualifizierter Berufe, auch gewerblich-technischer Berufe zu kurz kommen. Ausbildungsberater können durch eine kompetente Erstberatung Betriebe gewinnen, bewußt auch solche Jugendliche einstellen, die sonst keine Chancen hätten, und sie können durch Folgeberatung zur Überwindung evtl. auftretender Schwierigkeiten beitragen.
3. Dem gegenwärtigen Schülerberg wird ab 1984/85 eine Nachfrage nach Ausbildungsplätzen folgen. Die Konkurrenzsitu-

tion wird sich umkehren. Nicht zuletzt, um die zusätzlich geschaffenen Ausbildungskapazitäten in den verschiedenen Bereichen aufrechtzuerhalten, werden die sich ständig verringernden Schülerzahlen stark umworben sein. Der prognostizierte Facharbeitermangel wird einen zusätzlichen Druck auf das Handwerk ausüben, das dann neben seinen bildungs- und gesellschaftspolitischen Motiven zum Abbau von Jugend- arbeitslosigkeit im eigenen Interesse gezwungen sein wird, seine Ausbildungskapazität für die benachteiligten Jugendlichen zu öffnen. Ausbildungsberater sollen auf die dann entstehenden Beratungsschwerpunkte vorbereitet werden, um die Betriebe schon jetzt für die auf sie zukommenden Probleme zu sensibilisieren und später bestmöglichst zu beraten.

4. Die geringen Ansätze für eine fundierte Weiterbildung der Ausbildungsberater und das Fehlen allgemein zugänglicher Lehrgangskonzepte und -materialien – insbesondere auch in den dargelegten Beratungsschwerpunkten – war u. a. Anlaß, eine entsprechende Weiterbildungskonzeption für Ausbildungsberater zu entwickeln und zu erproben. Daneben sind Arbeitsunterlagen und Beratungshilfen (Medien) für die Tätigkeit der Ausbildungsberater vor Ort zu entwickeln und zu erproben.

5. Beratung ist nicht mehr isoliert zu betrachten. Eine Reihe von Beratungs-Einrichtungen befassen sich z. B. nur mit Teilaspekten der Bildungs-, Berufs-, Ausbildungs- oder Sozialberatung. Eine Kooperation der beteiligten Institutionen und Personen erscheint mehr zufällig als systematisch ausgebaut. Zu einer verbesserten Kooperation von Ausbildungs- und Berufsberatung will der Hamburger Modellversuch erste Ansätze entwickeln und erproben.

Ohne hier die Diskussion darüber aufzugreifen, ob z. B. für die sozialpädagogische Betreuung/Beratung Sozialpädagogen oder Ausbildungsberater geeigneter seien, ist Reiser darin zuzustimmen, daß Ausbildungsberater auf dem Gebiet der Sozialpädagogik weiterzubilden sind, wenn sie entsprechende Aufgaben übernehmen [11].

Das Konzept der Modellversuche bzw. des Weiterbildungsprojekts bezweckt eine fortlaufende, in die praktische Beratertätigkeit integrierte Weiterbildung. Phasen seminaristischer Weiterbildung wechseln mit darauf bezogener Tätigkeit ab. Die Rückmeldung der Erfahrungen aus der Praxis in das Seminar und damit auch eine Rückmeldung zur Verbesserung der Seminare ist vorgesehen. An den Seminaren nehmen obligatorisch die im Rahmen des Projekts neu eingestellten Ausbildungsberater teil sowie wechselnd und fakultativ bis zu zehn bereits mehrjährig tätige, erfahrene Ausbildungsberater. Damit soll zweierlei deutlich werden: Der Erfahrungsaustausch der neuen mit den erfahrenen Mitarbeitern und das Lernen voneinander werden begünstigt. Zweitens wird der Eindruck vermieden, daß Ausbildungsberater ausschließlich mit der Funktion der Beratung von Sondergruppen eingesetzt werden könnten.

Insgesamt wurden bzw. werden folgende sechs Themenschwerpunkte behandelt, wobei sich jeder Themenschwerpunkt wiederum in 2 Seminare je 3 Tage mit einer dazwischen liegenden Praxisphase von 2 bis 3 Monaten aufteilt:

**Themenschwerpunkt 1:** Auffrischung, Aktualisierung und Angleichung der für die Ausbildungsberatung im Handwerk wichtigen bildungspolitischen, jugendkundlichen, pädagogisch-didaktischen und rechtlichen Grundlagen.

**Themenschwerpunkt 2:** Beratung und Information allgemein und unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Situation von lernbeeinträchtigten Jugendlichen.

**Themenschwerpunkt 3:** Beratung und Information allgemein und unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Situation von ausländischen Jugendlichen.

**Themenschwerpunkt 4:** Ausbildungsplatzgewinnung als Gegenstand der Ausbildungsberatung, Maßnahmen im Bereich der Betriebe, Maßnahmen im Bereich der Schulen.

**Themenschwerpunkt 5:** Zusammenarbeit der Ausbildungsberatung mit nahestehenden Institutionen zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots allgemein und speziell für Jugendliche der genannten Sondergruppen.

**Themenschwerpunkt 6:** Beratung und Information allgemein und unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Situation von weiblichen Jugendlichen.

Diese Themenfolge ist ein Kompromiß zwischen der notwendigen Einarbeitung von neuen Ausbildungsberatern (insbesondere Themenschwerpunkt 1) sowie der Behandlung allgemeiner Fragen der Ausbildungsberatung auf der einen Seite und der Entwicklung von lernzielorientierten Weiterbildungs-Bausteinen für die Sondergruppen-Beratung. Diese Bausteine werden jeweils wenigstens 40 Stunden umfassen. Sie sollen nach der Erprobung möglichst allen Ausbildungsberatern angeboten werden. Zur leichteren Übertragbarkeit dieser Weiterbildungs-Bausteine auf Ausbildungsberater in anderen Zuständigkeitsbereichen und anderen Trägerorganisationen sollen entsprechende Lehrgangsmaterialien zur Verfügung gestellt werden.

Außerdem werden zur Unterstützung der direkten Tätigkeit der Ausbildungsberater vor Ort Arbeitsunterlagen und Materialien entwickelt, die für die Förderung der Berufsausbildung von lernbeeinträchtigten, ausländischen und weiblichen Jugendlichen geeignet sind. Bei der Entwicklung und Erprobung dieser Unterlagen sind die Ausbildungsberater maßgeblich beteiligt.

Die Weiterbildung der Ausbildungsberater und somit auch die Entwicklung und Erprobung von Lehrgangsunterlagen und Arbeitsunterlagen ist somit als ein ineinander greifender Prozeß über mehrere Jahre zu verstehen und keine einmalige, punktuelle Veranstaltung.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die geplante Entwicklung mehrsprachiger Faltblätter für ausländische Jugendliche und deren Eltern bzw. ausländische Mitarbeiter in Handwerksbetrieben. Diese Informationen sollen zum einen generell für eine Berufsausbildung im Handwerk motivieren und Vorurteile abbauen helfen und zum anderen die Kenntnisse über die gerade für ausländische Jugendliche interessanten Ausbildungsberufe im Handwerk erweitern. Zur gleichen Thematik soll daneben eine Ton-Dia-Schau entwickelt werden, mit der z. B. auf Innungsveranstaltungen oder Veranstaltungen der Kreishandwerkerschaft für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher geworben werden kann.

Die zentralen Fragen, die sich beiden Modellversuchen stellen, lauten: Wie kann die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen mit einem entsprechenden Angebot – und zwar ganz konkret auf den Einzelfall bezogen – zur Übereinstimmung gebracht werden? Wie kann der Ausbildungsberater Handwerksmeister gewinnen, Jugendliche der genannten Sondergruppen einzustellen? Wie kann man andererseits Jugendliche und deren Eltern für eine entsprechende Berufsausbildung überzeugen? Diese Aufgabenverteilung tangiert die bestehende Zuständigkeitsverteilung zwischen Arbeitsämtern und Kammern. Das sachliche und personelle Problem, das sich dahinter verbirgt, daß zumindest bei den sogenannten Sondergruppen nur ganz bestimmte Jugendliche, die man kennen muß, nur zu ganz bestimmten Betrieben und Meistern „passen“, die man ebenfalls kennen muß, verträgt sich mit der formalen Zuständigkeit nicht. Deshalb erscheint die Kooperation zwischen Ausbildungsberatern und Berufsberatern besonders dringlich, denn über sie laufen die wesentlichen Kontakte zu den Jugendlichen und den Betriebsinhabern. In dem Hamburger Modellversuch werden Wege und Formen einer verbesserten Kooperation zwischen Ausbildungsberatern und

Berufsberatern erprobt. Hinzu kommt, daß die Koordination dieses Vorhabens über die Zentrale Informationsstelle Bildung (ZIB) bei der Behörde für Schule und Berufsbildung durchgeführt wird und somit allgemeine Bildungs- und Weiterbildungsberatung mit berücksichtigt werden kann. Durchgeführt wurden bisher u.a. gemeinsame Seminartage mit Ausbildungsberatern, Berufsberatern und teilweise auch Lehrern sowie der ZIB-Vertreter, die dem Erfahrungsaustausch, der Information und der gezielten Vorbereitung von gemeinsamen Beratungsaktionen (z. B. Ausstellungen, Informationsveranstaltungen in Schulen) dienen.

In gemeinsamer Seminar- und Praxisarbeit wurde eine Ton-Dia-Schau konzipiert und hergestellt zur Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher in Hamburg. Dieses Projekt zeigte exemplarisch die Verknüpfung von seminaristischer Weiterbildung und Praxis,

- verschaffte unmittelbare Erfahrungen, weil die Ausbildungsberater nach Drehbuch Bild- und Tonaufnahmen „vor Ort“ machen mußten,
- aktivierte und motivierte die Beteiligten,
- und stellte im Ergebnis ein Produkt dar, das – wengleich nicht professionell hergestellt – doch eine Verwendung in der Praxis, z. B. bei der Motivierung von Jugendlichen oder Meistern finden kann.

Nachdem die Modellversuche etwa zur Hälfte gelaufen sind und drei Themenschwerpunkte behandelt wurden, lassen sich aufgrund bisheriger Erfahrungen erste, vorläufige Feststellungen treffen:

- Die Einstellung zusätzlicher Ausbildungsberater, ihre hauptsächliche, aber nicht ausschließliche Tätigkeit in der Beratung von Sondergruppen und ihre Weiterbildung speziell in diesem Bereich hat das allgemeine Problem der Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze auf die Sondergruppen konzentriert und wurde durch die vielfältigen Aktivitäten im Handwerksbereich bewußt. Die systematische Ansprache der Handwerksbetriebe vermag auch deren Bereitschaft zur Einstellung von Sondergruppen zu erhöhen. Bei den Beratungen in 5 Handwerkskammer-Bezirken durch neue Ausbildungsberater hat sich hinsichtlich der Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung von Sondergruppen folgendes Bild ergeben:  
Von etwa 530 Betrieben erklärten sich 27 Prozent für eine Ausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen bereit, 56 Prozent waren bereit, Ausländer einzustellen und 39 Prozent waren bereit, Sonderschüler einzustellen.
- Viele Betriebe sind zur Ausbildung von Sondergruppen bereit. Ihre Haltung ist nicht selten überlagert durch Vorurteile. Für die Ausbildungsberater wird deshalb dem Beratungstraining bzw. der Technik der Gesprächsführung ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt.
- Für viele Betriebe ist eine Folgeberatung während der gesamten Ausbildungszeit bei entstehenden Problemen und Konflikten besonders wichtig. Umfang, Inhalt und Intensität der Ausbildungsberatung wachsen damit. Der bisherige Verlauf des Modellversuchs zeigt, daß es möglich ist, die zusätzlichen Beratungsschwerpunkte in die „normalen“ Aufgaben der Ausbildungsberatung zu integrieren, ohne daß arbeitsteilige Spezialfunktionen entstehen müssen.
- Obwohl der Erfolg des Modellversuchs nicht an der Anzahl bereitgestellter Ausbildungsplätze für Sondergruppen gemessen werden soll, weil qualitative Gesichtspunkte der Berufsausbildung im Vordergrund stehen, sei doch vermerkt, daß es aufgrund der Aktivitäten der neuen Ausbildungsberater zu einer Vielzahl von Neueinstellungen von Sondergruppen gekommen ist.
- Von großer Bedeutung für die Arbeit der Ausbildungsberater ist die Zusammenarbeit mit Eltern, Schulen, MBSE-Einrichtungen, Betreuungsstellen für ausländische Arbeitnehmer, Arbeitsämter u. a. Die betriebliche Einzelberatung wird deshalb häufig ergänzt durch Elternabende, Erfahrungsaustausch

mit Berufsschullehrern, berufskundliche Vorträge, Hausbesuche. Ein so verstandener Beratungsauftrag setzt eine entsprechende Qualifikation, Engagement und Zeit der Ausbildungsberater voraus.

- Inhalte und Methoden dieser Weiterbildung müssen völlig neu erarbeitet werden. Vereinzelt Weiterbildung ist kaum hilfreich. Entscheidend ist, daß in diesem Modell Theorie und Praxis nahezu ideal verknüpft werden können. Allerdings ist auch die Messung des Erfolgs der Weiterbildung kaum möglich. Ihre Effektivität erscheint jedoch dann größer, wenn die Ausbildungsberater im Seminar aktiviert werden, an der Bearbeitung und Evaluation von Arbeitsunterlagen für die Praxis beteiligt werden, mit ihrer Hilfe später verwertbare „Ergebnisse“ produziert werden und Primär-Erfahrungen gemacht werden können.

**Anmerkungen**

- [1] Althoff, H.: Ausbildungsberater im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. In: BWP Heft 1, 1981, S. 12–15.
- [2] Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 – Bildung und Kultur, Reihe 3 – Berufliche Bildung 1980, S. 162–168.
- [3] Schmiel, M.; Hellemacher, L.; Kanzler, H.-P.: Entwicklung und Durchführung von berufspädagogischen Weiterbildungsseminaren für Ausbildungsberater und Lehrlingswarte sowie Erstellung der dazugehörigen Medien und Arbeitsunterlagen zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Erster Zwischenbericht im Auftrage des ZDH für den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Nicht veröffentlichtes Manuskript (Köln), (1981).
- [4] Ebenda.
- [5] Lübke, S. O.: Ausbildungsberater – mehr als ein Job. In: DGB Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Jg. 3 (1975), Heft 5, S. 124–126.
- [6] Raddatz, R.: Berater oder Kontrolleure; Funktion und Aufgabe des Ausbildungsberaters. In: Position, 2. Quartal, Heft 1/1978, S. 12–15.
- [7] Landesausschuß für Berufsbildung bei der niedersächsischen Landesregierung: Richtlinien über die Zahl der Ausbildungsberater, deren Ausbildung und Aufgaben. In: Berufliche Bildung Heft 3, 1972, S. 56–61.
- [8] DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen: Zur Qualifizierung der Ausbildungsberatung, Hrsg. Abteilung Berufliche Bildung. Düsseldorf, im Juni 1978.
- [9] Vgl. hierzu auch die Beschreibungen zu diesen Modellversuchen von Brüggemann, W.: Chancen für Problemgruppen. Aufbau und Zielsetzung des ZDH-Projektes „Erweiterung der Ausbildungsplatzkapazitäten durch Einsatz zusätzlicher Ausbildungsberater“. In: Deutsches Handwerksblatt, Heft 2/1980, S. 62–63 und Schmiel, M.: Das Handwerk hilft lernschwachen Jugendlichen. In: Beruf und Bildung, Heft 9, 1981, S. 3–6.
- [10] Vgl. hierzu insbesondere auch: Schubert, H., und Brüggemann, W.: Handwerk fördert lernbeeinträchtigte Jugendliche. In: Deutsches Handwerksblatt Nr. 6, 1981, S. 199–203. Obermeister-Brief – Beilage zum Deutschen Handwerksblatt, April 1981: Berufsbildung: Neue Probleme für das Handwerk. Ausbildung von Mädchen, Ausländern und lernbeeinträchtigten Jugendlichen muß verstärkt werden.
- [11] Vgl. Reiser, R.: Sozialpädagogische Aufgaben für Sondergruppen in der Berufsausbildung. In: Beruf + Bildung, Heft 8, 1981, S. 3–6.

**Andrea: "Ich gehöre zu Euch!"**

Sie ist geistig behindert



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

Informieren Sie mich über Andrea und die Arbeit der Lebenshilfe. Name, Anschrift: \_\_\_\_\_

Wo ist die nächste Orts-/Kreisvereinigung der Lebenshilfe? \_\_\_\_\_



**Lebenshilfe**  
für geistig Behinderte

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