

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

5 Oktober 1982

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)
— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung —
einschließlich

Mitteilungen des
Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
— Der Generalsekretär —
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Redaktion

Ulrich Degen (verantwortlich)
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (030) 86 83-3 41 oder 86 83-2 39

Beratendes Redaktionsgremium:

Dagmar Lennartz; Peter-Werner Kloas;
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 Be-
stätigung der Redaktion als angenommen; unver-
langt 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 Einzel-
preis berechnet;
im Ausland DM 36.—;
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. De-
zember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die
schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März
bzw. 30. September beim Herausgeber einge-
gangen sein muß.

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Bei-
träge sind urheberrechtlich geschützt. Alle
Rechte, auch die des Nachdruckes der fotome-
chanischen Wiedergabe und der Übersetzung
bleiben vorbehalten.

Druck

Oskar Zach KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 - 45 15

Inhalt

<i>Karlheinz Sonntag</i> Inhaltsanalyse curricularer Papiere der metallindustriellen Berufsausbildung	1
<i>Ursula Hecker</i> Aus der BIBB/CEDEFOP-Untersuchung „Zur Bildungs- und Berufssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland Ausländische Jugendliche: Schule und Übergang	7
<i>Dagmar Beer / Kathrin Hensge / Ilse G. Lemke / Herbert Tilch / Dietmar Zielke</i> Die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher — Perspektiven für Modellversuche	12
<i>Heinrich Althoff</i> Der Statusverlust im Anschluß an eine betriebliche Berufsausbildung	16
<i>Ilse G. Lemke</i> Das Berufsvorbereitungsjahr — eine pädagogische Katastrophe? Bericht über wissenschaftliche Untersuchungen eines Forschungsteams in Nordrhein-Westfalen	18
ZUR DISKUSSION	22
AUS DER ARBEIT DES BIBB	
<i>Joachim Karbowski</i> Ist kaufmännische Betriebsführung nur durch Branchenkaufleute zu gewährleisten? Eine Stellungnahme zur Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes „Krankenhaushauskaufmann“	24
<i>Rudolf Werner</i> Schulische Vorbildung der Auszubildenden — Untersuchung neuerer Daten	26
<i>Gerhard Jungnickel</i> Ausbilder nach Eignung und Funktion in Industrie und Handel	28
UMSCHAU	30
MODELLVERSUCHE	31
KURZMELDUNGEN	34
REZENSIONEN	35

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Heinrich Althoff; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Berufs-
bildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB
Richard von Bardeleben; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Betreuung und wissenschaftliche
Begleitung von Modellversuchen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB
Dagmar Beer; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung
„Curriculumforschung“ des BIBB
Ursula Hecker; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Sozioökonomische Grundlagen der
Berufsbildung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB
Kathrin Hensge; wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung „Curriculumvermittlung“ der Hauptab-
teilung „Curriculumforschung“ des BIBB
Gerhard Jungnickel; Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Berufs-
bildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB
Dr. Joachim Karbowski; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Prüfungen“ der Hauptabteilung
„Curriculumforschung“ des BIBB; vormals wiss. Mitarbeiter der Abteilung „Ausbildungs-
ordnungsforschung III“ der Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“ des BIBB
Ilse G. Lemke; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung“
der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB
Klaus Pampus; Leiter der Abteilung „Curriculumerprobung“ der Hauptabteilung „Curricu-
lumforschung“ des BIBB
Dietrich Schmidt-Hackenberg; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Sozioökonomische
Grundlagen der Berufsbildung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“
des BIBB
Dr. Karlheinz Sonntag; wiss. Mitarbeiter am Institut für Psychologie — Wirtschafts- und Orga-
nisationspsychologie — der Universität München, Widenmayerstraße 46a, 8000 München 22
Dr. Herbert Tilch; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Curriculare Grundsatzfragen“ der Haupt-
abteilung „Curriculumforschung“ des BIBB
Dr. Rudolf Werner; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Qualifikationsforschung und Berufs-
bildungsstatistik“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB
Dietmar Zielke; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Betreuung und wissenschaftliche Begleitung
von Modellversuchen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Karlheinz Sonntag

Inhaltsanalyse curricularer Papiere der metallindustriellen Berufsausbildung

Einleitung

Im Rahmen eines Forschungsauftrages [1] soll die curriculare Gestaltung fachpraktischer Berufsausbildung für zehn industrielle Metallberufe abgeklärt werden. Insbesondere werden Informationen erwartet über eine optimale sachliche und zeitliche Gliederung des ersten Ausbildungsjahres in der Organisationsform des kooperativen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ/k) in Abstimmung mit der anschließenden Fachbildung.

Für die bevorstehende Neuordnung der industriellen Metallberufe sind die Untersuchungsergebnisse insofern von Bedeutung, als mittels eines umfangreichen Erhebungsinstrumentariums (Inhaltsanalyse, Arbeitsanalyse, Expertenbefragung) Ausbildungsinhalte auf ihre Relevanz hinsichtlich der Anforderungen eines vom technischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Wandel geprägten Beschäftigungssystems überprüft werden. Schließlich wird eine sinnvolle thematische Strukturierung der analysierten Ausbildungsberufe für eine Zuordnung zu bestimmten Berufsgruppen innerhalb des Berufsfeldes Metalltechnik angestrebt. Im folgenden werden die Ergebnisse der Inhaltsanalyse referiert.

Bemerkungen zu Zielsetzung und Textmaterial der Inhaltsanalyse

Als erkenntnisleitende Interessen der Inhaltsanalyse lassen sich nennen

- eine Qualitätsbeurteilung der Texte nach den Analyse Kriterien: Entstehungsbedingungen, Rechtsqualität und Verbindlichkeit, curriculare Struktur, Semantik und Abstraktionsniveau (formaler Aspekt),
- die Erfassung und Klassifizierung von Ausbildungsinhalten, die in den untersuchten Berufen/Berufsgruppen zum Ausbildungsstandard zählen (inhaltlicher Aspekt),
- die Ermittlung gemeinsamer Ausbildungsinhalte, ob und in welchem Umfang die einbezogenen industriellen Metallberufe eine inhaltliche Deckung aufweisen (inhaltlicher Aspekt).

Bei dem zur Aufbereitung vorliegenden Datenmaterial handelt es sich um „Curriculumdokumente im engeren Sinne“ bzw. „Hauptdokumente“ (REISSE, 1978, S. 12).

Das sind für diese Untersuchung

- die geltenden Ordnungsmittel für die Ausbildungsberufe

Maschinenschlosser	Bohrer
Werkzeugmacher	Blechslosser
Dreher	Hochdruckrohrschlosser
Universalfräser	Schmelzschweißer
Fräser	Schmied
- der bestehende, den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepaßte Ausbildungsplan der M.A.N.-Augsburg,
- der für das BGJ/k von Gesamtmetall und dem Institut der deutschen Wirtschaft (GM/IW) erarbeitete und modifizierte Ausbildungsplan (Ausbildungsrahmenplan),
- der Lehrplanentwurf des Vereins der Bayerischen Metallindustrie (VBM) für das BGJ/k,
- der Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz (KMK) für das BGJ/s,
- und curriculare Lehrpläne des Staatsinstitutes für Schulpädagogik (ISP), München für das BGJ/s.

Konkrete curriculare Vorschläge der Gewerkschaften (IG Metall) zur betrieblichen Berufsausbildung lagen zum Zeitpunkt der

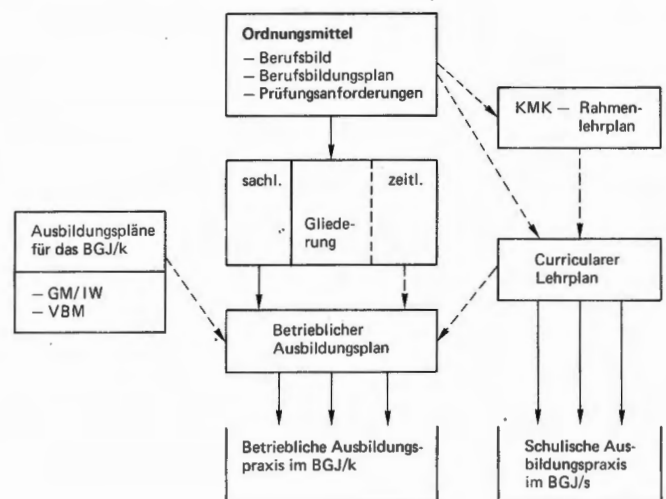
Analyse in dieser Form nicht vor und konnten somit in den Vergleich nicht mit einbezogen werden.

Die Analyse nach den formalen Kriterien

In einem systematischen Überblick werden die wichtigsten Ergebnisse der Inhaltsanalyse nach formalen Kriterien dargestellt. Die Charakteristik der einzelnen Curriculum Dokumente zeigt Übersicht 1 (s. Seite 2).

Die **unterschiedliche Rechtsqualität** der Curriculum Dokumente und die Verbindlichkeit der fachpraktischen curricularen Vorgaben bei der Umsetzung in die Ausbildungspraxis bedarf einer näheren Betrachtung, wobei von folgender Übersicht auszugehen ist:

Die Umsetzung fachpraktischer curriculärer Vorgaben in die Ausbildungspraxis der Lernorte



———— verbindlicher Charakter
 - - - - - empfehlender Charakter

Ausbildungsordnungen, (hier Ordnungsmittel) binden als **Rechtsverordnung** nach § 25 BBiG und/oder § 25 HwO alle an der betrieblichen Berufsausbildung beteiligten Personen und Institutionen unmittelbar [2].

Die Ordnungsmittel der genannten Berufe wurden vor dem Erlass des BBiG (1969) erstellt.

Die seit dem BBiG erzielten Ergebnisse der Ordnungsarbeit, wie etwa die festgesetzte, einheitliche Mindestregelung einer Ausbildungsordnung nach § 25 Abs. 2 BBiG, tangieren die untersuchten Ausbildungsberufe nicht, da § 108 eine **Fortgeltung bestehender Regelungen** bis zum Erlass neuer Ausbildungsordnungen, vorsieht, was einen hohen Grad an Unvollständigkeit der Bestandteile (Berufsbildungspläne und Prüfungsanforderungen) und Überalterung zur Folge hat (vgl. SONNTAG, 1982, S. 104).

Ziele und Inhalte eines Ausbildungsganges (auch im BGJ/k) werden vor allem durch das Berufsbild und den Berufsbildungsplan bestimmt. Umschreibt das Berufsbild als „Minimalplan“ (BENNER, 1977, S. 90) die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsbildung sind (vgl. § 25 Abs. 2 BBiG) in knappen Worten, so konkretisiert und gliedert der Berufsbildungsplan diese Ausbildungsinhalte.

Übersicht 1: Analyse des Textmaterials nach formalen Kriterien

formale Analyse- kriterien	Textmaterial	Berufsbilder										(bestehender) betrieblicher Ausbildungs- plan	Ausbildungs- plan GM/IW	Ausbildungs- plan VBM	KMK-Rahmen- lehrplan	Curriculare Lehrpläne des ISP
		Maschinenschlosser	Werkzeugmacher	Dreher	Universalfräser	Fräser	Bohrer	Blechslosser	Hochdruckrohrschlosser	Schmelzschweißer	Schmied					
1. Entstehungs- bedingungen – Erstellungs- daten		1938	1939	1962	1962	1958	1943	1938	1951	1937	1949	1976	1976 (Juli)	1979 (Dez.)	1978 (Mai)	1977 (Juli) 1979 (Okt.)
– Verantwortlich für die Entwicklungs- arbeiten		– DATSCH – Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel u. Gewerbe (Ende der 30er Jahre) – Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB; ab 1947)										Ausbildungs- leitung der M.A.N. – Augsburg	Berufsbildungs- ausschuß des Gesamtverbandes der metall- industriellen Arbeitgeber- verbände und des deutschen Industrie- instituts	Ausbildungs- leiter bayeri- scher metall- verarbeitender Betriebe	Rahmenlehr- planausschuß der Kultus- minister- konferenz	Arbeitskreis „Curriculare Lehrpläne“ des Staats- instituts für Schulpädagogik, München
2. Rechtsqualität und Verbind- lichkeit – Geltungsbereich		betriebliche Ausbildung										betriebliche Ausbildung	betriebliche Ausbildung im BGJ/k	betriebliche Ausbildung im BGJ/k	schulische Aus- bildung im BGJ/s und BGJ/k (nur fachtheoreti- scher Bereich)	schulische Aus- bildung im BGJ/s und BGJ/k (nur fachtheoreti- scher Bereich)
– Rechtsqualität bei der Umset- zung in die betriebl. Aus- bildungspraxis/ Rechtsgrundlage		verbindliche Rechtsnorm/ § 25 i. V. im § 108 BBiG										betriebsinterne Durchführungs- vorschrift ab- geleitet aus § 4 BBiG (sachl. u. zeitl. Gliederung)	empfehlender Charakter	empfehlender Charakter	empfehlender Charakter	empfehlender Charakter
3. Curriculare Struktur – Lernziel- beschreibung		nein										nein	nein	ja	ja	ja
– Lernziel- begründung		nein										nein	nein	nein	nein	nein
– Lerninhalte		ja										ja	ja	ja	ja	ja
– Hinweis auf Arbeitsmittel		nein										nein	ja	ja	ja	ja
– Zeitvorgaben (Art)		nein										ja (Wochen- stunden)	nein	ja (Zeitstunden)	ja (Unterr. Std.)	ja (Unterr. Std.)
– Lernziel- kontrollen		nein										nein	nein	nein	nein	nein
4. Semantik u. Abstraktions- niveau im Vergleich		unterschiedlich										unterschiedl.	unterschiedl.	ähnlich mit ISP u. KMK	ähnlich mit ISP u. VBM	ähnlich mit KMK u. VBM

GM/IW = Gesamtmetall/Institut der deutschen Wirtschaft

ISP = Staatsinstitut für Schulpädagogik

KMK = Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

VBM = Verein der Bayerischen Metallindustrie

Auf der Grundlage dieses Planes hat der Auszubildende den betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen. Als „pädagogische Hilfe“ (MASLANKOWSKI, 1974, S. 2) für den Ausbildungsbetrieb sind die vom Bundesausschuß für Berufsbildung erstellten Kriterien für die **sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsbildung** zu interpretieren. Von der Rechtsqualität her haben sie **empfehlenden Anleitungscharakter**. Eine Variationsmöglichkeit ist nur bei der zeitlichen Gliederung möglich, wenn die zuständigen Stellen (Kammern) überprüft haben, daß eine im Sinne des § 6 BBiG geordnete und planmäßige Ausbildung gewährleistet ist und das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.

Das Fehlen von Berufsbildungsplänen bei der Mehrzahl der in die Untersuchung einbezogenen Ausbildungsberufe räumt dem Auszubildenden einen nicht unwesentlichen Interpretationsspielraum hinsichtlich der Gestaltung des betrieblichen Ausbildungsplanes ein. Rechtsverbindlich ist dann nur die globale Angabe der in den Berufsbildern genannten Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der betrieblichen Ausbildung zu vermitteln sind. Unter der Annahme, daß Betriebe aufgrund von Rentabilitätsüberlegungen eine innovatorische Eigendynamik entwickeln, um sich technologischen Neuerungen anzupassen, kann dieser curriculare Freiraum mit Ausbildungsinhalten, die den technischen Änderungen Rechnung tragen, ausgestattet werden (Flexibilitätsklausel). Die für das BGJ/k entwickelten Ausbildungspläne vom GM/IW und VBM haben in diesem Zusammenhang und für den konkreten Anwendungsfall nur empfehlenden Charakter.

Während im BGJ/k die strikte Dualität der Legislativen im Berufsbildungssystem, gekennzeichnet durch landes- und bundeseinheitliche Zuständigkeiten, gewahrt bleibt, erfolgt die curriculare Konkretisierung des **fachpraktischen Unterrichts im BGJ/s** verbindlich durch den curricularen Lehrplan des ISP (in Bayern) und den KMK-Rahmenlehrplan.

Im Sinne einer inhaltlich-curricularen Koordination und Kooperation lassen sich Querverbindungen feststellen (s. Abb., S. 1). So kann die Berufsschule, will sie ihren Bildungsauftrag als Berufsschule wahrnehmen, in ihrem Unterricht nicht unabhängig von den Inhalten sein, die den Ausbildungsberuf charakterisieren und in den Ausbildungsordnungen festgelegt sind. In diesem Sinne ist Art. 13 Abs. 2 des Gesetzes über das berufliche Schulwesen (GbSch) in Bayern abgefaßt: „Die Rahmenlehrpläne der Berufsschulen und Berufsfachschulen haben die Ausbildungsordnung gemäß § 25 des Berufsbildungsgesetzes zu berücksichtigen.“

Mit welchem Verbindlichkeitsgrad eine solche „Berücksichtigung“ versehen ist, läßt die Gesetzesformulierung offen. Umgekehrt hat im vorliegenden Modellversuch der curriculare Lehrplan des ISP zumindest empfehlenden Charakter für den betrieblichen Ausbildungsplan im BGJ/k.

Zusammenfassend zeigt die Analyse des Textmaterials nach formalen Kriterien, daß die Berufsbilder verbindliche Rechtsnorm für die gesamte Facharbeiterausbildung und damit auch für die inhaltliche Ausgestaltung des ersten Jahres in der Form des kooperativen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ/k) darstellen. Trotz der Erkenntnis über die Schwächen der Ordnungsmittel (Aktualität, Vollständigkeit, curriculare Struktur) stehen gegenwärtig Ausbildungsbeschreibungen aus keiner anderen Quelle zur Verfügung, „welche die gesamte Palette der beruflichen Bildungsmöglichkeiten auf der Ebene der Facharbeiter abdecken“ (FENGER, 1971, S. 332). Diese Feststellung hat an Aktualität nichts eingebüßt. Die Neuordnung der Metallberufe ist überfällig. Lernziel- und unterrichtsbezogene Hinweise sind in den einzelnen Papieren in unterschiedlicher Ausprägung vorhanden bzw. nicht vorhanden. Für die Neuordnungsarbeiten oder die Entwicklung bzw. Revision betrieblicher Ausbildungspläne ist eine methodisch und didaktisch bessere Aufbereitung der curricularen Papiere, insbesondere im Hinblick auf Lernzielkontrollen, zu empfehlen. Legitimation und Begründungszusammenhang operationaler Lernziele dürfen dabei nicht vernachlässigt werden.

Die Analyse nach inhaltlichen Kriterien

Zu einer möglichst vollständigen und eindeutigen Erfassung der in den Textmaterialien aufgeführten Lerninhalte wurde in Anlehnung an den DIN-Entwurf 8580 (vgl. DIN 8580 Teil 2, Entwurf Mai 1978) ein Kategorienschema entwickelt, dem die Hauptkategorien Umformen, Trennen, Fügen, Stoffeigenschaften ändern und Vorbereitende und begleitende Fertigkeiten und Kenntnisse zugrunde liegen.

Ein erster Analyseschritt umfaßte die Klassifikation der in den Berufsbildern enthaltenen Ausbildungseinheiten (Fertigkeiten und Kenntnisse) [3]. In einem weiteren Schritt wurden die detaillierten Curriculumdokumente, wie Lehr- und Ausbildungspläne analysiert. Diese Texte beziehen sich ausschließlich auf das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ).

Für die kooperative Form (BGJ/k): VBM und betrieblicher Ausbildungsplan,
für die schulische Form (BGJ/s): KMK-Rahmenlehrplan und ISP-Curriculare Lehrpläne.

Im folgenden wird der KMK-Rahmenlehrplan, der für Bayern durch den ISP-Lehrplan curricular konkretisiert ist, dem betrieblichen Ausbildungsplan gegenübergestellt. Die Interpretation erfolgt nach den Berufsgruppen der Feinschlosserischen Berufe, der Werkzeugmaschinen-Berufe und der Grobschlosserischen Berufe. Die Tabellen weisen zum einen die tatsächlich zur Verfügung stehenden Zeiten (absolute Zahl), zum anderen die Gewichtung der einzelnen Lernbereiche (Prozentangaben) aus.

3.1 Feinschlosserische Berufe

Auffällige Unterschiede zeigt der Bereich „Spanen von Hand“. Bedingt ist diese Differenz durch das „Feilen“, das im betrieblichen Ausbildungsplan mit 490 Unterrichtsstunden gegenüber 204 Unterrichtsstunden (die sich auf Feilen, Meißeln, Sägen und Gewindeschneiden verteilen) im KMK-Rahmenlehrplan aufgeführt wird. Im VBM-Ausbildungsplanentwurf, der für die inhaltliche Durchführung des BGJ/k bestimmt ist, sind dafür 387 Unterrichtsstunden vorgesehen. Der relativ hohe Anteil an „Feilen“ im M.A.N.-Ausbildungsplan resultiert nach Angaben der Ausbildungsleitung daraus, daß höhere Anforderungen bei Maßgenauigkeit, Winkligkeit, Ebenheit und Oberflächengüte gestellt werden. So teilt sich der Zeitwert für „Feilen“ bei M.A.N. wie folgt auf:

25% für Schruppen	($> \pm 0,2 \text{ mm}$)
35% für Schlichten	($\pm 0,1 \text{ mm}$)
40% für Feinschlichten und Formfeilen	($\pm 0,1 \text{ mm u. } <$)

Im KMK-Rahmenlehrplan wird dagegen nur Schlichten gefordert. Die höheren Stundenanteile im Bereich „Spanen maschinell“ ergeben sich vorwiegend aus „Drehen“ (M.A.N. 125 Unterrichtsstunden – KMK 72 Unterrichtsstunden) und „Fräsen“ (M.A.N. 135 Unterrichtsstunden – KMK 24 Unterrichtsstunden). Diese Zeitanteile werden im M.A.N.-Ausbildungsplan genutzt:

- beim Drehen:** – Passungen bis Qualität 7
– Bohrungen ausdrehen
– Einstechen
– Außengewindeschneiden mit Schneideisen
– Radien anbringen
– Anfasen
– Drehen mit automatischem Vorschub
- beim Fräsen:** – Absetzungen, Schrägen- und Prismenfräsen
– Formfräsen (Halbkreis u. Viertelkreis)
– Passungen fräsen bis Qualität 7

Die Bereiche „Umformen von Halbzeugen“, „Lösbare Verbindungen“ und „Nichtlösable Verbindungen durch Umformen“ sind im KMK-Rahmenlehrplan mit etwas größerem Gewicht versehen. Die Fertigkeiten und Kenntnisse dieser Bereiche werden bei der M.A.N. im zweiten Ausbildungsjahr vermittelt. „Schmiedefertigkeiten“ und „Thermisches Schneiden“ wird in beiden Papieren, „Löten“ im betrieblichen Ausbildungsplan nicht angegeben. Auch diese Fertigkeiten und Kenntnisse sind in der betrieblichen Ausbildung für das zweite Jahr vorgesehen („Schmieden“: 125 Unterrichtsstunden; „Löten“: 20 Unterrichtsstunden). Damit wird den Anforderungen der Berufsbilder für Maschinenschlosser und Werkzeugmacher voll genügt.

Übersicht 2: Gegenüberstellung der ausgewiesenen Zeitanteile bei den Feinschlosserischen Berufen

Fertigkeiten/ Kenntnisse		Textmaterial	KMK	M.A.N. MS/WZM
Umformen	Umformen von Halbzeugen		51 (7,1%)	40 (2,7%)
	Schmiedefertigkeiten		— —	— —
Trennen	Zerteilen		12 (1,7%)	30 (2,0%)
	Spanen von Hand		211 (29,3%)	560 (38,1%)
	Spanen maschinell		131 (18,2%)	350 (23,8%)
	Thermisches Schneiden		— —	— —
Fügen	Lösable Verbindungen		141 (19,6%)	150 (10,2%)
	Nichtlösable Verbindungen durch Umformen		27 (3,7%)	20 (1,4%)
	Nichtlösable Verbindungen durch Löten		27 (3,7%)	— —
	Nichtlösable Verbindungen durch Schweißen		36 (5,0%)	140 (9,5%)
Vorbereitende und begleitende Fertigkeiten/ Kenntnisse	Kennzeichnen		18 (2,5%)	20 (1,4%)
	Prüfen		66 (9,2%)	110 (7,5%)
	Arbeitsplanung u. -unterweisung		— —	50 (3,4%)
	Gesamtstunden (Unterrichtsstunden)		720 (100%)	1 470 (100%)

MS = Maschinenschlosser
WZM = Werkzeugmacher

3.2. Werkzeugmaschinen-Berufe

Jeweils etwa 60 Prozent der zur Verfügung stehenden Zeitanteile im betrieblichen Ausbildungsplan (KMK: 34,8%) sind für die relevanten Fertigkeiten und Kenntnisse („Spanen maschinell“) der Werkzeugmaschinen-Berufe vorgesehen. Für die einzelnen Ausbildungsberufe ergeben sich gegenüber dem KMK-Rahmenlehrplan folgende zusätzliche Fertigkeiten und Kenntnisse.

Dreher: (M.A.N.: 980 U.Std.*) – KMK: 251 U.Std.)

beim „Drehen“:

- Passungen bis Qualität 7
- Bohrungen ausdrehen
- Einstechen
- Außengewindeschneiden mit Schneideisen
- Drehen mit automatischem Vorschub
- Radien anbringen
- Anfasen
- Innengewindebohren mit Gewindebohrer
- Außen- und Innengewindeschneiden mit Drehmeißel
- Außenkegeldrehen mit Reitstock und Oberschlittenverstellung
- Innenkegeldrehen mit Oberschlittenverstellung
- Paßbohrungen, Reiben und Ausdrehen auf H 7
- Exzenterdrehen
- Grundlochbohrungen mit Innenfreistich
- Einstichbreiten nach Qualität 7

Fräser: (M.A.N.: 685 U.Std. – KMK: 84 U.Std.)

beim „Fräsen“:

- Absetzungen, Schrägen und Prismenfräsen
- Formfräsen (Halbkreis und Viertelkreis)
- Passungen fräsen bis Qualität 7
- Fräsen von Schwalbenschwanzführungen
- T-Nutenfräsen
- Teilen mit Teilkopf (direkt und indirekt)
- Spiralfräsen

Bohrer: (M.A.N.: 405 U.Std. – KMK: 16 U.Std.)

beim „Bohren“:

- Bohrungen von $\varnothing 1$ mm bis $\varnothing 30$ mm
- Bohrungsabstände von $\pm 0,1$ mm bis $\pm 0,5$ mm
- Anreißen mit Teilkopf
- Entgraten von Bohrungen
- Ansenken von Bohrungen 60° , 75° und 90°
- Herstellen von Gewinden M4 – M12 auf der Bohrmaschine
- Herstellen von Passbohrungen
- Schleifen von Spiralbohrern
- Herstellen von Grundbohrungen
- Herstellen von Bohrungen mit geradegeschliffenen Bohrern

Diese Konzentration der Stundenanteile im betrieblichen Ausbildungsplan für berufsspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse hat eine geringere Gewichtung der anderen Bereiche zur Folge. „Umformen von Halbzeugen“ (nicht beim Bohrer) und „Fügen“ liegen geringfügig unter den im KMK-Rahmenlehrplan ausgewiesenen Stundenanteilen.

„Löten“ wird im betrieblichen Ausbildungsplan nicht unterwiesen, da nach Meinung der Ausbildungsleitung diese Fertigungstechnik für Werkzeugmaschinen-Berufe nicht erforderlich ist. Dagegen stehen für den Bohrer Stundenanteile (M.A.N.: 50 Unterrichtsstunden – KMK: 0 Unterrichtsstunden) zur Vermittlung von Schmiedefertigkeiten zur Verfügung.

Auch bei den Werkzeugmaschinen-Berufen zeigt der betriebliche Ausbildungsplan (bis auf „Löten“) eine hohe Übereinstimmung mit den geforderten Lerninhalten der relevanten Berufsbilder.

*) U.Std. = Unterrichtsstunden

Übersicht 3: Gegenüberstellung der ausgewiesenen Zeitanteile bei den Werkzeugmaschinen-Berufen

Fertigkeiten/ Kenntnisse		Textmaterial	KMK	M.A.N.		
				DR	UFR/FR	BO
Umformen	Umformen von Halbzeugen		51 (7,1%)	40 (2,7%)	40 (2,7%)	70 (4,8%)
	Schmiedefertigkeiten		— —	— —	— —	50 (3,4%)
Trennen	Zerteilen		12 (1,7%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)
	Spanen von Hand		211 (29,3%)	270 (18,4%)	355 (24,1%)	320 (21,7%)
	Spanen maschinell		251 (34,8%)	980 (66,7%)	890 (60,6%)	840 (57,2%)
	Thermisches Schneiden		— —	— —	— —	— —
Fügen	Lösbare Verbindungen		57 (8,0%)	15 (1,0%)	15 (1,0%)	25 (1,7%)
	Nichtlösbare Verbindungen durch Umformen		27 (3,7%)	15 (1,0%)	20 (1,4%)	15 (1,0%)
	Nichtlösbare Verbindungen durch Löten		27 (3,7%)	— —	— —	— —
	Nichtlösbare Verbindungen durch Schweißen		— —	— —	— —	— —
Vorbereitende und begleitende Fertigkeiten/ Kenntnisse	Kennzeichnen		18 (2,5%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)
	Prüfen		66 (9,2%)	55 (3,7%)	55 (3,7%)	55 (3,7%)
	Arbeitsplanung u. -unterweisung		— —	55 (3,7%)	55 (3,7%)	55 (3,7%)
	Gesamtstunden (Unterrichtsstunden)		720 (100%)	1470 (100%)		

DR = Dreher, UFR/FR = Universalfräser/Fräser, BO = Bohrer

3.3. Grobschlosserische Berufe

Für die Ausbildungsberufe **Bleischlosser** und **Hochdruckrohrschlosser** sind die Vorgaben im betrieblichen Ausbildungsplan, bis auf „Umformen von Halbzeugen“, „Zerteilen“ und „Schweißen“, die die unterschiedliche Spezialisierung dieser beiden Berufe deutlich machen, fast identisch.

Im Vergleich zum KMK-Rahmenlehrplan ergeben sich erhebliche Zeitunterschiede zugunsten des betrieblichen Ausbildungsplanes:

- beim „Umformen von Halbzeugen“: vor allem der Bleischlosser weist hier ein differenzierteres Angebot an Biegetechniken, Kanten, Richten, Treiben, Spannen, Schweißen und Bördeln aus
- beim „Zerteilen“: durch 160 U.Std. Scheren (KMK: 19 U.Std.) beim Bleischlosser
durch 90 U.Std. Scheren (KMK: 19 U.Std.) beim Hochdruckrohrschlosser
- beim „Spanen von Hand“: durch 320 U.Std. Feilen (KMK: 204 U.Std.) beim Bleischlosser
durch 375 U.Std. Feilen (KMK: 204 U.Std.) beim Hochdruckrohrschlosser
Auch hier werden wieder höhere Anforderungen an die Maßgenauigkeit, Winkligkeit, Ebenheit und Oberflächengüte gestellt.
- beim „Schweißen“: durch 65 U.Std. (KMK: 26 U.Std.) A-Schweißen
durch 95 U.Std. (KMK: 36 U.Std.) E-Schweißen beim Bleischlosser
durch 160 U.Std. (KMK: 26 U.Std.) A-Schweißen

durch 95 U.Std. (KMK: 36 U.Std.) E-Schweißen beim Hochdruckrohrschlosser

Erhebliche Unterschiede zwischen betrieblichem Ausbildungsplan und KMK-Rahmenlehrplan ergeben sich für den **Schmelzschweißer** und den **Schmied**. Während der betriebliche Ausbildungsplan eine deutliche Übereinstimmung mit den relevanten Ordnungsmitteln zeigt, wird der KMK-Rahmenlehrplan den berufsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen kaum gerecht. Für den Ausbildungsberuf des **Schmieds** sind in diesem Lehrplan Schmiedefertigkeiten nicht vorgesehen (M.A.N.: 565 Unterrichtsstunden). Für den **Schmelzschweißer** ergeben sich gegenüber dem KMK-Rahmenlehrplan folgende **zusätzliche** Fertigkeiten und Kenntnisse:

- beim „A-Schweißen“: (M.A.N. 350 U.Std. – KMK: 26 U.Std.)
 - I-Nähte mit und ohne Zusatzwerkstoff, Werkstoffdicke 1 – 1,5 mm
 - I-Nähte mit Zusatzwerkstoff bis 3 mm Dicke in den Positionen waagrecht, steigend, überkopf und quer
 - Kehlnähte, Werkstoffdicke bis 3 mm in den Positionen waagrecht, horizontal und steigend
 - Rohrschweißungen verschiedenen Durchmessers und Wanddicken, (I-Nähte, Kehlnähte, Ecknähte)
 - Rohrschweißungen durch Drehen des Rohres und Zwangslage
- beim „E-Schweißen“: (M.A.N. 95 U.Std. – KMK: 36 U.Std.)
 - Auftragsraupen, Auftragsschweißen
 - Kehlnähte in der Position waagrecht und steigend, vertiefende Übungen

Übersicht 4: Gegenüberstellung der ausgewiesenen Zeiteile bei den Grobschlosserischen Berufen

Fertigkeiten/ Kenntnisse		Textmaterial	KMK	M.A.N.			
				BS	HRS	SCHW	SCHM
Umformen	Umformen von Halbzeugen		98 (13,6%)	240 (16,4%)	165 (11,2%)	105 (7,1%)	120 (8,2%)
	Schmiedefertigkeiten		— —	30 (2,0%)	30 (2,0%)	30 (2,0%)	565 (38,4%)
Trennen	Zerteilen		19 (2,6%)	175 (11,9%)	105 (7,1%)	75 (5,1%)	50 (3,4%)
	Spanen von Hand		211 (29,3%)	380 (25,9%)	435 (29,6%)	400 (27,2%)	205 (13,9%)
	Spanen maschinell		71 (9,9%)	100 (6,8%)	100 (6,8%)	75 (5,1%)	75 (5,1%)
	Thermisches Schneiden		10 (1,4%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)
Fügen	Lösbare Verbindungen		129 (17,9%)	130 (8,8%)	150 (10,2%)	110 (7,5%)	110 (7,5%)
	Nichtlösbare Verbindungen durch Umformen		27 (3,8%)	55 (3,7%)	15 (1,0%)	15 (1,0%)	15 (1,0%)
	Nichtlösbare Verbindungen durch Löten		27 (3,8%)	30 (2,0%)	45 (3,1%)	45 (3,1%)	10 (0,7%)
	Nichtlösbare Verbindungen durch Schweißen		62 (8,6%)	160 (10,9%)	255 (17,4%)	445 (30,3%)	160 (10,9%)
Vorbereitende und begleitende Fertigkeiten/Kenntnisse	Kennzeichnen		18 (2,5%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)	20 (1,4%)
	Prüfen		48 (6,6%)	80 (5,4%)	80 (5,4%)	80 (5,4%)	70 (4,7%)
	Arbeitsplanung u. -unterweisung		— —	50 (3,4%)	50 (3,4%)	50 (3,4%)	50 (3,4%)
Gesamtstunden (Unterrichtsstunden)			720 (100%)	1470 (100%)			

BS = Blechschlosser
HRS = Hochdruckrohrschlosser
SCHW = Schmelzschweißer
SCHM = Schmied

3.4 Zusammenfassung

Die für die Facharbeiterausbildung verbindlich vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte der Berufsbilder spiegeln die historisch gewachsenen und verfestigten inhaltlichen Vorstellungen betrieblicher Berufsausbildung wider:

- hohe Zeiteile für manuelle Werkstoffbearbeitung (Umformen von Halbzeugen, Zerteilen, Spanen von Hand) und
- hohe Zeiteile für die jeweiligen berufsspezifischen Inhalte der einzelnen Berufe.

Es fehlen wichtige, grundlegende Voraussetzungen, wie z. B. Lesen von Fertigungszeichnungen, Kenntnisse der Unfallverhütung, Prüfen von Maßen und Oberflächen bei einigen Ausbildungsberufen. Ebenso wenig sind Ausbildungsinhalte für neuartige Techniken (Pneumatik, Hydraulik, NC/CNC-Maschinenbedienung, Programmieren usw.) und Arbeitsplanung (z. B. Festlegung von Arbeitsabläufen) aufgeführt. Generell fehlen Angaben über den Grad des in der Ausbildung anzustrebenden Qualifikationsniveaus (bzw. Qualitätsstandards).

Da der bestehende betriebliche Ausbildungsplan eine hohe Übereinstimmung mit den geltenden Berufsbildern – bereits im BGJ/k – aufweist, sind Überlegungen anzustellen, ob eine Milderung der starken Orientierung an diesen Ordnungsmitteln nicht sinnvoll wäre, zumal die überalterten Berufsbilder nicht in Anspruch nehmen können, gegenwärtige und zukünftige Anforderungen in jedem Fall abzudecken und die Neuordnungsarbei-

ten im Gange sind. Mit einer Tabuisierung traditioneller (nicht mehr benötigter) Inhalte sollte deshalb nicht argumentiert werden. Das betrifft insbesondere den Bereich der **manuellen Werkstoffbearbeitung** (Umformen, Zerteilen und Spanen von Hand).

Die in mehreren Untersuchungen angeführte Kritik am „obligatorischen Feilen“ trifft auch hier in vollem Maße zu. Betrachtet man den Zeiteil für Feilen in der Grundbildung (BGJ/k)

- 33% für Feinschlosserische Berufe
- 19% (im Durchschnitt) für Werkzeugmaschinen-Berufe (24% für Bohrer)
- 24% für Blech-, Hochdruckrohrschlosser und Schmelzschweißer
- 12% für Schmiede

und eine weitere Intensivierung in der Fachbildung, so werden im Hinblick auf die beruflichen Anforderungen der Grobschlosserischen und insbesondere der Werkzeugmaschinen-Berufe zuviel Ausbildungszeit „verwendet“ und demotivierende Effekte erzielt. Das Beharren auf einer extensiven Bearbeitung von Einzelteilen läßt vielmehr den Schluß zu, daß dadurch eine sozialisierende Einflußnahme auf Verhaltensnormen und Orientierungen des Auszubildenden sanktioniert wird. Für Maschinenschlosser und Werkzeugmacher ist das Feilen unbestreitbar berufsnotwendig. Es stellt sich aber die Frage, ob ein solcher Anteil bereits im ersten Ausbildungsjahr (BGJ/k) gerechtfertigt ist.

Ausblick

Der inhaltsanalytische Vergleich der relevanten Fachunterlagen gab Aufschlüsse über Umfang und Intensität der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse bzw. Lerninhalte für die in die Untersuchung einbezogenen zehn metallindustriellen Ausbildungsberufe. Die vorliegenden Erkenntnisse machen aber zugleich deutlich, daß für eine umfassende Beurteilung der qualitativen und quantitativen Ausprägung curricularer Vorgaben weitere Untersuchungen notwendig sind. So sind die durch diese Analyse ermittelten Inhalte und Zeitanteile im Hinblick auf die Anforderungen des Beschäftigungssystems zu überprüfen. Müssen z. B. die inhaltlichen Vorgaben bereits für das BGJ/k einen relativ hohen Beherrschungsgrad in den jeweiligen berufsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen ausweisen? Lassen sich nicht durch Kürzen der Vermittlungsdauer (die Intensivierung kann in der Fachbildung erfolgen) und Streichen überflüssiger Inhalte (z. B. Schmiedefertigkeiten für Bohrer, Techniken des Stoffeigenschaftenänderns für Universalfräser und Bohrer) Ausbildungskapazitäten gewinnen, die der Vermittlung berufsnotwendiger, neuartiger Techniken (im BGJ/k) zugute kommen?

Ebenso gilt es, die auf der Basis von ähnlichen Ausbildungsinhalten (Berufsbilder) sich abzeichnenden Berufsgruppierungen zu überprüfen:

- ein fast identisches Berufsbild für Maschinenschlosser und Werkzeugmacher
- ähnliche inhaltliche Vorgaben für Dreher und Universalfräser
- eine überwiegend im Fräsen vorgesehene Ausbildung des Fräasers („gekürzte und auf Fräsen spezialisierte Universalfräserausbildung“)
- vergleichbare Inhalte mit berufsspezifischen Ausprägungen bei Blech-, Hochdruckrohrschlossern und Schmelzschweißern.

Bei den Werkzeugmaschinen-Berufen stellt sich dabei die Frage, ob es nicht sinnvoll wäre, für die Abschaffung der 2jährigen Ausbildungsberufe (Bohrer und Fräser) zu plädieren, zumal durch die inhaltliche und zeitliche Reduktion einer 2jährigen Ausbildung kurzlebige Spezialqualifikationen erworben werden, die sich nur am betrieblichen Qualifikationsbedarf orientieren und damit für die Betroffenen (Facharbeiter in früher sogenannten Anlernberufen) geringe Berufschancen am Arbeitsmarkt bewirken. Im Sinne eines Qualifikationspotentials, das den Facharbeiter befähigen soll, sich auf bestehende und neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen und den Beruf in unterschiedlichen Branchen und Betrieben ausüben zu können, könnten die vier analysierten Werkzeugmaschinen-Berufe entspezialisiert und durch einen Ausbildungsberuf, der bei zunehmender Abstraktion und Komplexität berufsrelevanter Zusammenhänge auch die zerspanenden Bearbeitungspro-

zesse (Drehen, Fräsen, Bohren) inhaltlich abdecken muß, ersetzt werden.

Lösungen auf diese Fragen sind nur durch die Herausarbeitung der Anforderungen der Arbeitsplätze und der Entwicklungstendenzen beruflicher Anforderungen möglich. Dies geschieht im konkreten Forschungsansatz in zweifacher Weise, durch

- Arbeitsanalysen von „Facharbeiter“-arbeitsplätzen und
- Bewertung der in der Ausbildung geforderten fachpraktischen Fertigkeiten und Kenntnisse im Hinblick auf ihre Verwertbarkeit (Bedeutung) bei der Tätigkeitsausübung und im Hinblick auf technologische Veränderungen durch Experten aus der Praxis (Gruppenleiter/Meister und Ausbilder).

Anmerkungen

- [1] Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (D/063000), fachlich betreut vom Bundesinstitut für Berufsbildung und wissenschaftlich begleitet vom Institut für Psychologie, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität München. Durchführungsträger ist die M.A.N.-Augsburg. Zu detaillierten Angaben über dieses Forschungsprojekt (vgl. Frieling/Sonntag (1980)).
- [2] Vor dem Erlaß des BBiG hatten die sogenannten Ordnungsmittel, zu denen Berufsbild, Berufsbildungsplan und Prüfungsanforderungen gehörten, (der diese Bestandteile beinhaltende Begriff „Ausbildungsordnung“ wurde erst mit dem BBiG eingeführt) **empfehlenden Charakter**. Ihre Verbindlichkeit erhielten diese Ordnungsmittel durch die Aufnahme des Berufsbildes in den Lehrvertrag.
- [3] Vgl. hierzu ausführlich Frieling/Sonntag (1980, S. 45 – 62).

Literatur

- BENNER, HERMANN: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungsökonomisches Problem. Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 44, Hannover 1977.
- FENGER, HERBERT: Anmerkungen zum Forschungsbericht: Deckungsanalysen der Ausbildungsordnung von Ausbildungsberufen. In: Mitt AB Jg. 4 (1971), S. 332 – 335.
- FRIELING, EKKEHART, SONNTAG, KARLHEINZ: Verbesserung des Übergangs von einem Berufsgrundbildungsjahr in kooperativer Form (BGJ/k) in die Fachbildung für mehrere Einzelberufe (Berufsfeld Metalltechnik).
1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung. München 1980.
- MASLANKOWSKI, WILLI: Ausbildungsordnungen. Eine erste Zwischenbilanz. In: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung. Jg. 3 (1974), Heft 2, S. 1 ff.
- REISSE, WILFRIED: Ein allgemeines Verfahrensschema zur Curriculumbewertung durch Experten. In: Hoge, E., Kaiser, S., Reisse, W.: Curriculumanalyse und -dokumentation. Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 53, Hannover 1978.
- SCHRÖDER, BRIGITTE: Zur wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Salzgitter durch das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. In: Schulversuche und Schulreform. Bd. 12, Hannover 1976.
- SONNTAG, KARLHEINZ: Inhalte und Strukturen industrieller Berufsausbildung – Problemanalyse zur Entwicklung eines beruflichen Curriculums in der metallbearbeitenden Industrie –. Frankfurt a. M./Bern 1982.

Ursula Hecker

Aus der BIBB/CEDEFOP-Untersuchung „Zur Bildungs- und Berufssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland“

Ausländische Jugendliche: Schule und Übergang

Vorbemerkung

Der 1973 verhängte Anwerbestop für ausländische Arbeitnehmer führte Mitte der 70er Jahre zu einer Abnahme der ausländischen Wohnbevölkerung. Infolge von Geburtenentwicklung und vor allem verstärkten Familiennachzug von Ehepartnern und Kindern

weisen die Ausländerzahlen seit 1978 wieder eine steigende Tendenz auf. Allerdings hat sich in den letzten Jahren eine strukturelle Verschiebung zugunsten der jüngeren Altersjahrgänge ergeben. Während sich die Zahl der ausländischen Wohnbevölkerung seit 1974 um 8 Prozent erhöhte, lag im gleichen Zeit-

raum die Steigerung in der Altersgruppe unter 15 Jahren bei 48 Prozent und bei den 15- bis 20jährigen Jugendlichen bei 30 Prozent. 1980 waren von den rund 4,5 Millionen ausländischen Mitbürgern knapp ein Drittel oder rund 1,4 Millionen unter 20 Jahren. Mehr als 80 Prozent davon stammten aus den sechs Hauptanwerbeländern (Griechenland, Italien, Jugoslawien, Portugal, Spanien, Türkei), knapp die Hälfte davon waren türkischer Herkunft.

Der rasche Anstieg der ausländischen Kinder und Jugendlichen, insbesondere durch den starken Nachzug aus den Heimatländern, stellte die Bundesrepublik auch vor erhebliche bildungspolitische Probleme, die in jüngster Zeit dazu geführt haben, die bisherige Einreisepraxis zu ändern. Sowohl die Ausländererlasse einiger Bundesländer als auch Empfehlungen der Bundesregierung zielen nunmehr vor allem darauf ab, die Nachzugsmöglichkeiten der ausländischen Kinder und Jugendlichen einzuschränken.

Die durch diese restriktiven Maßnahmen beabsichtigte Verbesserung der Integrationschancen zugunsten schon länger hier lebender Ausländer wird jedoch nur erreicht werden, wenn gleichzeitig erhebliche Anstrengungen unternommen werden, sowohl die schulischen als auch die beruflichen Bedingungen der zweiten und dritten Ausländergeneration zu verbessern.

Zur Methode der Untersuchung

Im Rahmen einer gemeinsamen vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) von der Gesellschaft für Wohnungs- und Siedlungswesen als Auftragnehmer 1979/80 durchgeführten Untersuchung wurden rund 2500 ausländische Jugendliche der sechs Hauptanwerbeländer im Alter von 15 bis 25 Jahren befragt. Die Interviews wurden jeweils in der Muttersprache durch Interviewer anhand strukturierter Fragebogen für drei Befragungsgruppen (Schüler an allgemeinbildenden Schulen, Erwerbstätige inklusive Auszubildende, Nichterwerbstätige d. h. Arbeitslose, im Haushalt mithelfende Familienangehörige usw.) durchgeführt.

Ziel der Untersuchung war die Gewinnung repräsentativer Daten über die Bildungs-, Beschäftigungs-, Familien- und Wohnsituation, Ausmaß der Informations- und Sprachdefizite sowie Integrationsaspekte, die für die berufliche und soziale Situation von Belang sind. Im folgenden werden Ergebnisse zur schulischen und beruflichen Situation vergleichend bei Erwerbstätigen, Auszubildenden und – soweit möglich – Arbeitslosen dargestellt.

Strukturdaten

Die drei näher zu untersuchenden Statusgruppen sind in der Erhebung folgendermaßen vertreten:

– Erwerbstätige [1]	1422 = 56%
– Auszubildende	196 = 8%
– Arbeitslose	133 = 5%

Hinsichtlich der Nationalitätenstruktur bestehen zwischen den einzelnen Gruppen deutliche Unterschiede. Gegenüber ihrem Anteil an der Gesamtstichprobe sind Spanier und Jugoslawen überdurchschnittlich bei den Auszubildenden vertreten, Italiener und Türken liegen in dieser Gruppe weit unter ihrem Stichprobenanteil.

Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Türken (mit knapp 50%) bei den arbeitslosen Jugendlichen. Am niedrigsten ist die Arbeitslosigkeit bei den Spaniern mit 4 Prozent.

Während in der Stichprobe die männlichen (49%) und die weiblichen Jugendlichen (51%) etwa gleich stark vertreten sind, überwiegt bei den Erwerbstätigen und insbesondere bei den Auszubildenden der Anteil der männlichen Jugendlichen, was damit zusammenhängen dürfte, daß ein großer Teil der weiblichen Jugendlichen aufgrund kultureller Verhaltensmuster eher im elterlichen oder eigenen Haushalt (mit)arbeitet. So wird in dieser Untersuchung von einem Viertel der weiblichen Jugendlichen

angegeben, daß sie Hausfrauen bzw. im Haushalt mithelfende Familienangehörige seien.

Übersicht 1: Status der Befragten nach Nationalitäten (in %)

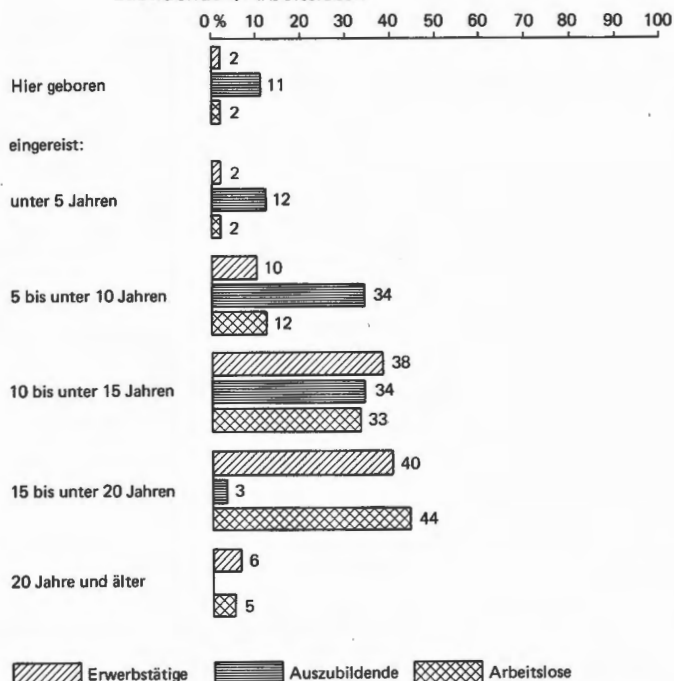
Nationalitäten	Erwerbs-tätige	Auszu-bildende	Arbeits-lose	(Anteile der Nationalitäten in der Untersuchung)
Griechen	7	9	6	(7)
Italiener	28	19	25	(24)
Jugoslawen	8	15	8	(10)
Portugiesen	9	6	8	(8)
Spanier	9	18	4	(10)
Türken	40	33	49	(41)
Zusammen	101*)	100	100	(100)
n =	1422	196	133	(2533)

*) Rundungsfehler

Zwischen den einzelnen Statusgruppen bestehen erhebliche Unterschiede im Einreisealter:

Während weit über die Hälfte der Auszubildenden entweder schon in der Bundesrepublik geboren ist oder zum Zeitpunkt der Einreise jünger als 10 Jahre alt war – also bereits schon im Vor- und Grundschulalter hier war – liegt dieser Anteil bei den Erwerbstätigen oder Arbeitslosen (14% und 16%) wesentlich niedriger. Knapp die Hälfte der Erwerbstätigen und Arbeitslosen ist erst nach der allgemeinen Schulpflicht in die Bundesrepublik gekommen.

Bild 1: Lebensalter bei der Einreise nach Erwerbstätigen/Auszubildenden/Arbeitslosen



Das mittlere Einreisealter der Auszubildenden liegt bei 7,5 Jahren, das der Erwerbstätigen und Arbeitslosen hingegen ist mit 13,5 bzw. 13,6 Jahren beinahe doppelt so hoch. Unterschiede bestehen auch bei der durchschnittlichen Aufenthaltsdauer: Während die mittlere Aufenthaltsdauer der Auszubildenden bei rund 10 Jahren liegt, hielten sich die erwerbstätigen Jugendlichen durchschnittlich lediglich 7,4 Jahre und die Arbeitslosen seit nur 6,3 Jahren in der Bundesrepublik auf. Damit wird deutlich, daß sich die Auszubildenden, trotz ihres niedrigeren Lebensal-

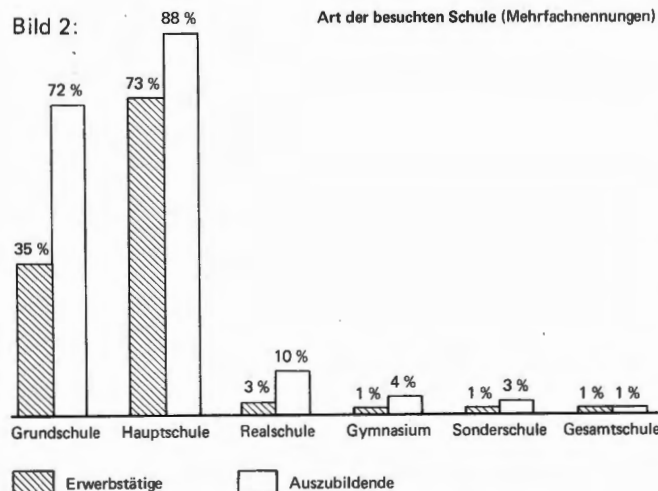
ters, wesentlich länger in der Bundesrepublik aufhalten als die beiden anderen Statusgruppen.

Besuch allgemeinbildender Schulen in der Bundesrepublik

Der Anteil der ausländischen Jugendlichen, die in Deutschland eine Schule besucht haben, wird im wesentlichen durch das Einreisealter bestimmt. Einreisealter und Schulbesuchsdauer wiederum beeinflussen in hohem Maße den Schulerfolg und damit auch die beruflichen Chancen. So haben – entsprechend ihrem frühen Zuzugsalter – nahezu alle Auszubildenden (92%) eine allgemeinbildende Schule in der Bundesrepublik besucht, dagegen ging lediglich die Hälfte der Erwerbstätigen und Arbeitslosen – also Jugendliche, die im allgemeinen später eingereist sind – hier zur Schule.

Von den Jugendlichen, die auf einer deutschen Schule waren, haben bereits die Grundschule besucht: 72 Prozent der Auszubildenden, 35 Prozent der Erwerbstätigen und 39 Prozent der Arbeitslosen. Die Mehrzahl der ausländischen Jugendlichen ist auf die Hauptschule gegangen. Auch hier liegen die Auszubildenden mit 88 Prozent wieder an der Spitze. Jeder zehnte Lehrling hat eine Realschule besucht, bei den Erwerbstätigen lag dieser Anteil nur bei 3 Prozent.

Verglichen mit den deutschen Schülern [2] erreichten nur wenige der jugendlichen Ausländer, die eine deutsche Schule besuchten, auch einen Abschluß. So lag lediglich bei 43 Prozent der Erwerbstätigen ein Schulabschluß vor. Eine Ausnahme bildeten wiederum die Auszubildenden, von denen vier Fünftel einen deutschen Schulabschluß vorzuweisen hatten.



Entsprechend dem Besuch der Schularten, liegt am häufigsten ein Hauptschulabschluß vor, und zwar bei rund einem Drittel der Erwerbstätigen und bei zwei Drittel der Auszubildenden. Von den Auszubildenden haben 11 Prozent einen Realschulabschluß aufzuweisen, von den Erwerbstätigen 3 Prozent.

Übersicht 2: Erreichte Schulabschlüsse bei ausländischen Jugendlichen, die in Deutschland eine Schule besuchten (in %)

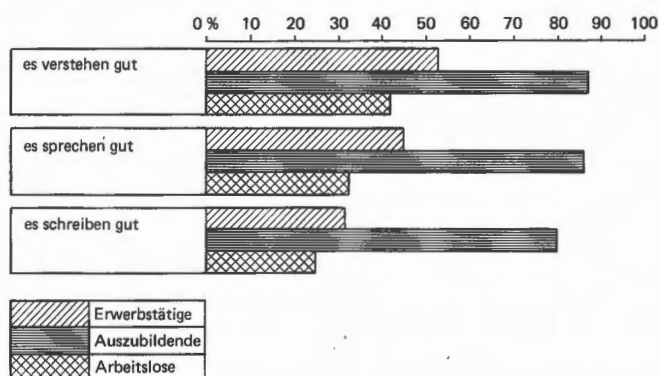
	Erwerbstätige	Auszubildende
Hauptschulabschluß	34	66
Realschulabschluß	3	11
Sonstiger Abschluß	6	3
Sonderschulabschluß	1	1
Keinen Abschluß	52	17
Keine Angaben	4	2
Zusammen	100	100
n =	594	184

Sprachkenntnisse

Gute Deutschkenntnisse gelten als eine wichtige Voraussetzung sowohl für die schulische als auch die berufliche Qualifizierung. Dementsprechend liegen – nach einer Einschätzung der Sprachbeherrschung durch die Jugendlichen selbst – bei nahezu allen Auszubildenden gute Deutschkenntnisse vor, und zwar gilt dies für alle drei Dimensionen „Verstehen“, „Sprechen“ und „Schreiben“ in nahezu gleichem Maße.

Vergleichsweise schlechtere Deutschkenntnisse weisen dagegen die Erwerbstätigen und insbesondere die Arbeitslosen auf. Nur rund die Hälfte der Erwerbstätigen und 40 Prozent der Arbeitslosen verstehen die deutsche Sprache gut. Noch ungünstiger sieht es bei den schriftlichen Kenntnissen aus: bei knapp einem Drittel der Erwerbstätigen und einem Viertel der Arbeitslosen liegen gute Schreibkenntnisse vor.

Bild 3: Selbsteinschätzung der deutschen Sprachkenntnisse



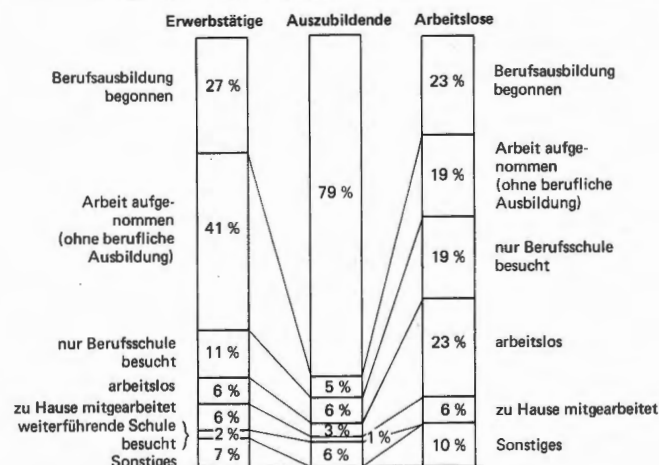
Anhand der Untersuchung zeigen sich erhebliche Interdependenzen zwischen der Sprachfähigkeit und der Art des Spracherwerbs. Besonders deutlich ist der Zusammenhang zwischen Schulbesuch bzw. Schulabschluß und guten Deutschkenntnissen.

Berufsentscheidung/Übergangsverhalten

Vergleicht man die Berufseinmündungssituation nach dem Status der Jugendlichen, dann wird deutlich, daß die Berufspositionen schon sehr frühzeitig im wesentlichen festgelegt werden. Während die Mehrzahl der Auszubildenden direkt nach der Schulentlassung eine Berufsausbildung angefangen hat, mündet lediglich jeweils rund ein Viertel der Erwerbstätigen und Arbeitslosen nach Beendigung der allgemeinbildenden Schulpflicht in der Bundesrepublik in eine Ausbildung.

Ein hoher Anteil der Erwerbstätigen (41%) nahm jedoch gleich eine Tätigkeit als Jungarbeiter auf. Bei den zum Zeitpunkt der Erhebung arbeitslosen Jugendlichen ist auffallend, daß bereits beim Übergang von der Schule in den Beruf ein weitaus höherer Anteil als bei den beiden anderen Gruppen ohne Beschäftigung war.

Bild 4: Tätigkeit unmittelbar nach Schulbesuch in der Bundesrepublik Deutschland (in %)



Gründe für Berufswahl

Von den Jugendlichen, die unmittelbar nach dem Schulbesuch keine Berufsausbildung aufgenommen haben, wurden – je nach Status – hierfür unterschiedliche Gründe genannt: Während ein Drittel der Erwerbstätigen „sofortiges Geldverdienen“ als notwendig nannte, bemühte sich ein Teil der Auszubildenden zunächst einmal vergeblich um einen Ausbildungsplatz.

Bei den Erwerbstätigen und Arbeitslosen war für den Verzicht auf Ausbildung der Elterneinfluß nicht unerheblich. Knapp ein Fünftel der Erwerbstätigen war beim Übergang von der Schule in den Beruf noch unentschlossen, was mit Informationsdefiziten über Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten zusammenhängen dürfte. Hauptgrund für den Ausbildungsverzicht sowohl bei den Erwerbstätigen als auch Arbeitslosen war jedoch der fehlende oder unzulängliche Schulabschluß.

Als Gründe für die Wahl des jetzigen Berufes bzw. Tätigkeit stand bei der überwiegenden Mehrheit der Auszubildenden (60%) das „Interesse“ im Vordergrund. Dieser Aspekt wurde dagegen nur von rund einem Fünftel der Erwerbstätigen genannt. Die Erwerbstätigen orientierten sich eher an den guten Verdienstmöglichkeiten des Berufes (23%). Allerdings übt knapp ein Viertel der Erwerbstätigen die momentane Tätigkeit deshalb aus, weil sie keinen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz in einem anderen Beruf bekommen hatten. Auch 16 Prozent der Auszubildenden hätten lieber einen anderen Beruf erlernt. Hervorzuheben ist außerdem, daß für ein Viertel der Auszubildenden bei der Berufswahl auch der Aspekt der „guten Verwertungsmöglichkeiten im Heimatland“ mit im Vordergrund stand.

Beratungs- und Vermittlungsinstanzen

Während die Hälfte der Auszubildenden bei der Berufsentcheidung durch die Schule und Berufsberatung der Arbeitsämter informiert und beraten wurde, wird dies lediglich von 14 Prozent der Erwerbstätigen und in noch geringerem Maße von den Arbeitslosen angegeben. Diese Jugendlichen wurden hauptsächlich von den Eltern/Verwandten/Freunden (gut die Hälfte der Erwerbstätigen und knapp zwei Drittel der Arbeitslosen) beraten. Außerdem hatte gegenüber den Auszubildenden ein weitaus größerer Teil der Erwerbstätigen und Arbeitslosen (knapp ein Viertel) überhaupt keine berufliche Beratung. Zieht man zudem in Betracht, daß die Beratung durch Familie und Freunde in der Regel nicht sehr umfassend sein dürfte, so ist zu vermuten, daß ein hoher Anteil der Erwerbstätigen und Arbeitslosen nur ungenügend über unser berufliches Bildungssystem und ihre Chancen darin informiert worden sind.

Entsprechend der Beratungssituation, unterscheidet sich auch der Informationsstand innerhalb der einzelnen Gruppen. Die Auszubildenden fühlten sich häufiger über ihre beruflichen Möglichkeiten in der Bundesrepublik gut informiert (über die Hälfte), während das von den Erwerbstätigen ein knappes Drittel und den Arbeitslosen nur ein Viertel von sich sagen konnte. Die Auszubildenden, die zur Hälfte durch offizielle Beratungsinstanzen informiert wurden, hatten auch einen deutlich besseren Informationsstand. Informationsdefizite werden von allen drei Gruppen hauptsächlich im Hinblick auf eine „allgemein umfassende Information“ sowie über Verdienstmöglichkeiten genannt.

Ähnlich wie bei der Beratungssituation spielt für die Erwerbstätigen auch bei der Suche nach einem Arbeitsplatz die Hilfe der Eltern (44%) eine wichtige Rolle, während die Auszubildenden bei ihrer Stellensuche eher die Dienstleistungen der Arbeitsämter in Anspruch nehmen. Bei durchschnittlich jedem achten Auszubildenden wird außerdem die Vermittlungshilfe des Lehrers angegeben, was darauf zurückzuführen ist, daß die meisten dieser Jugendlichen vor Eintritt ins Erwerbsleben noch auf eine Schule in der Bundesrepublik gingen. Über ein Drittel der Erwerbstätigen und Auszubildenden haben sich den Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz selbst besorgt.

Bewerbungsverhalten

40 Prozent der Erwerbstätigen haben ihre Arbeitsstelle gleich bei der ersten Bewerbung erhalten und gut ein Fünftel hatte sich

vor Antritt der jetzigen Stelle schon einmal anderweitig beworben; ein weiteres Fünftel hat sich bei zwei bis fünf anderen Betrieben beworben. Häufiger beworben haben sich die Auszubildenden: gut ein Fünftel erhielt den Ausbildungsplatz sofort bei der ersten Bewerbung; ein weiteres Fünftel hatte sich davor schon ein oder zweimal beworben. Besonders hervorzuheben ist, daß 17 Prozent der Auszubildenden vor Erhalt ihres jetzigen Ausbildungsplatzes sich nach eigenen Angaben zehnmal und mehr beworben haben. Entsprechend ihrer höheren Bewerbungshäufigkeit ist auch die Dauer der Arbeitsplatzsuche bei den Auszubildenden wesentlich länger als bei den Erwerbstätigen. Damit zeigt sich, daß ausländische Jugendliche für die Realisierung ihrer Ausbildungswünsche, neben den bildungsmäßigen Voraussetzungen, auch ein erhebliches Maß an Energie und Ausdauer aufbringen müssen.

Einschätzung der Arbeits- und Ausbildungssituation

Sowohl die Erwerbstätigen als auch die Auszubildenden bewerten ihre jeweilige Arbeits- und Ausbildungssituation überwiegend positiv, allerdings mit etwas unterschiedlicher Gewichtung. So macht über drei Viertel der Auszubildenden die Arbeit richtig Spaß oder sie finden sie ziemlich gut. Die restlichen Auszubildenden haben eine indifferente Einstellung zu ihrer betrieblichen Ausbildung. Explizite Schwierigkeiten werden nur von ganz wenigen genannt. Nicht ganz so leicht fällt den Auszubildenden der Berufsschulbesuch, obwohl auch hier eine breite Mehrheit (63%) damit keine besonderen Probleme hat. Die größeren Schwierigkeiten beim Berufsschulbesuch dürften auf Sprachprobleme, insbesondere bei der theoretischen Unterweisung, zurückzuführen sein.

Etwas weniger günstig wird die Arbeitssituation von den Erwerbstätigen beurteilt. Zwar bekundet auch hier über die Hälfte eine positive Einstellung, aber 40 Prozent betrachten ihre Arbeit als eben notwendig und durchschnittlich jeder Achte hat Probleme bei der Arbeit, die z. T. soweit gehen, daß er nach eigenen Angaben am liebsten sofort aufhören möchte.

Befragt nach den konkreten Schwierigkeiten bei der Arbeit liegen – entsprechend ihrer besonders positiven Einschätzung zur betrieblichen Ausbildung – bei der überwiegenden Mehrheit der Auszubildenden keine Probleme vor. Auch knapp zwei Drittel der Erwerbstätigen haben nach eigenen Angaben keine Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Von den erwerbstätigen Jugendlichen, die manchmal Schwierigkeiten im Betrieb haben, werden vor allem genannt:

– Sprachschwierigkeiten	40%
– Ärger mit deutschen Vorgesetzten	38%
– Intensität der Arbeit	35%
– Ärger mit deutschen Kollegen	30%

(Mehrfachnennungen waren möglich)

Jeder vierte Erwerbstätige fühlt sich durch die Vorgesetzten anders behandelt als die deutschen Kollegen, von den Auszubildenden nur jeder Zehnte.

Damit zeigt sich auch hier bei den Auszubildenden eine wesentlich positivere Einschätzung der eigenen Situation als bei den Erwerbstätigen. Diese Einschätzung mag sowohl aufgrund der objektiv besseren Bedingungen der Auszubildenden – geringere Sprachschwierigkeiten, weitgehend vollzogene Integration – als auch aufgrund subjektiver Einschätzungen (stärkere Identifikation mit der Arbeit) basieren.

Über die Verwendbarkeit der derzeitigen Tätigkeit, auch für die zukünftigen beruflichen Pläne, gehen die Einschätzungen der Erwerbstätigen und Auszubildenden weit auseinander. Während nur knapp 40 Prozent der Erwerbstätigen sich mit ihrer jetzigen Tätigkeit auch spätere berufliche Chancen ausrechnen, sind nahezu alle Auszubildenden davon überzeugt, daß ihnen der erlernte Beruf auch eine berufliche Perspektive bietet. Bei den Erwerbstätigen fällt besonders auf, daß ein sehr hoher Anteil von ihnen (rund ein Fünftel) überhaupt noch keine beruflichen Pläne für die Zukunft hat.

Schwierigkeiten auf dem Weg zur beruflichen Bildung für ausländische Jugendliche

Übereinstimmend sind die meisten Erwerbstätigen, Auszubildenden und Arbeitslosen der Auffassung, daß für ausländische Jugendliche eine berufliche Ausbildung, aufgrund ihrer vorherrschenden Defizite und spezifischen Probleme, mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. Die gängige Auffassung, daß die ausländischen Jugendlichen in der Regel an einer Ausbildung nicht interessiert seien, wird jedoch durch die Befragung nicht bestätigt. Allerdings bestehen innerhalb der Gruppen zu Einzelmerkmalen graduelle Unterschiede, basierend auf dem jeweiligen Kenntnisstand und dem Erfahrungsbereich der individuellen Bildungs- und Berufssituation.

Die Erwerbstätigen und insbesondere die arbeitslosen Jugendlichen betonen, entsprechend ihrer Vorbildung, stärker die Probleme und Schwierigkeiten einer Ausbildung, als die Auszubildenden selbst.

Diese schätzen gegenüber den beiden anderen Gruppen das Interesse und die Möglichkeiten der ausländischen Jugendlichen im Hinblick auf eine Ausbildung günstiger ein. Die Auszubildenden widersprechen jedoch andererseits der Auffassung, daß ausländische Jugendliche keine Probleme bei der Ausbildung hätten. Als größtes Hindernis oder Problem bei der Ausbildung werden von den Jugendlichen die Sprachschwierigkeiten genannt, danach der fehlende Schulabschluß sowie ungenügende Information, also jeweils Defizite, die sich gegenseitig bedingen.

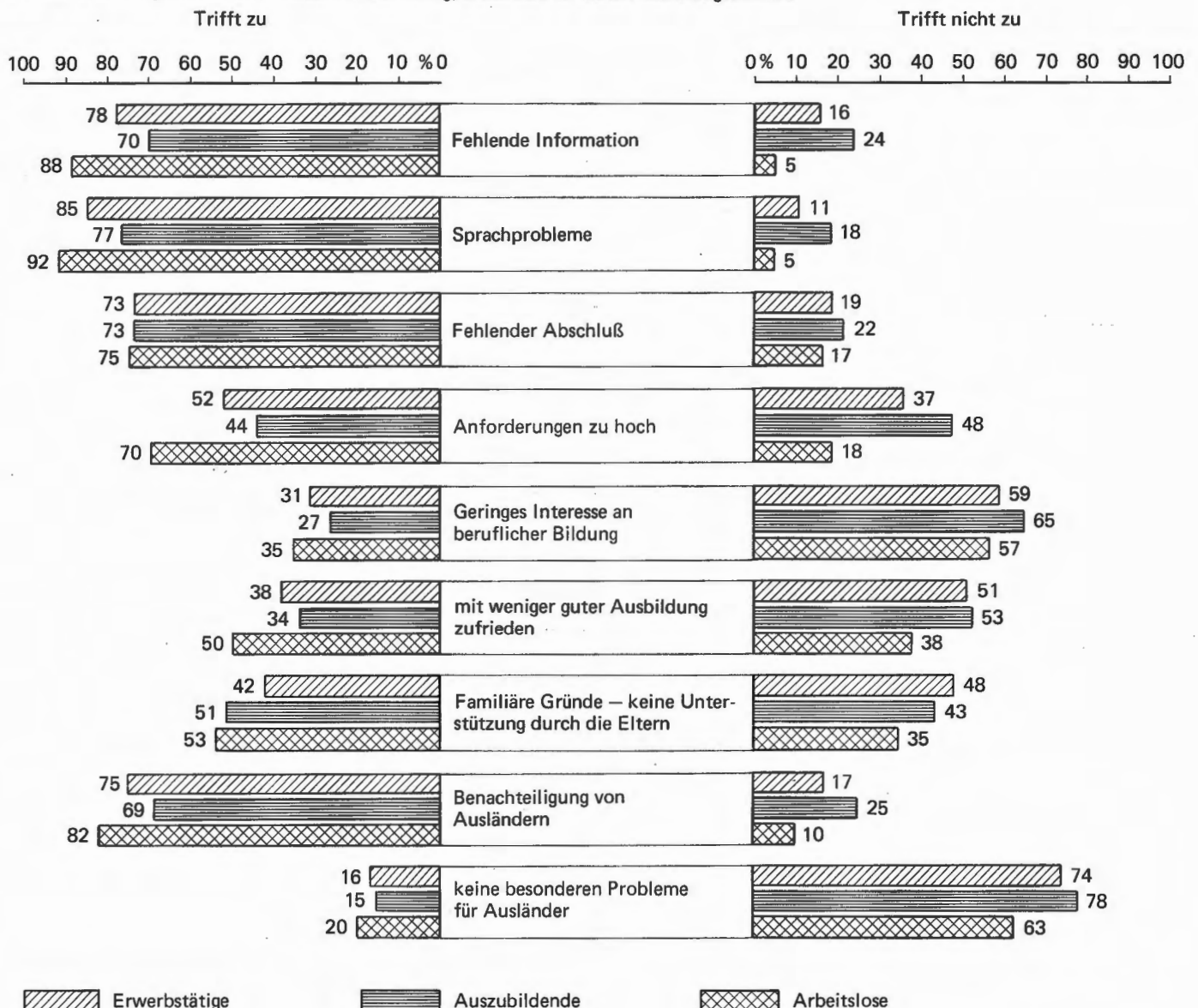
Generell wird die Ansicht geäußert, daß Ausländer bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz benachteiligt seien. Dies wird selbst von über zwei Dritteln der Auszubildenden – also denjenigen Jugendlichen, die diese Hürde geschafft haben – bestätigt.

Hervorzuheben ist noch, daß vom Interesse oder Anspruch her die berufliche Bildung einen hohen Stellenwert einnimmt, die Mehrzahl der Erwerbstätigen und Arbeitslosen hält die Anforderungen einer Ausbildung für ausländische Jugendliche für zu hoch (vgl. dazu Bild 5).

Einstellung zu Schulbildung und Lebenserfolg

Trotz der oben genannten Schwierigkeiten und Probleme einer beruflichen Ausbildung für die Mehrzahl der ausländischen Jugendlichen, sieht der größte Teil der Jugendlichen im Hauptschulabschluß und abgeschlossener Lehre die Mindestvoraussetzung für ein berufliches Vorwärtskommen. Dies wird insbesondere auch von den Auszubildenden, die diese Kriterien bereits erfüllen, betont. Darüber hinaus wird von etwa der Hälfte der Jugendlichen die Auffassung vertreten, daß wirklich gute Berufsmöglichkeiten erst über eine höhere Schulbildung (Mittlere Reife/Abitur) gegeben sind. Obwohl der formalen schulischen und beruflichen Qualifikation ein hoher Stellenwert beigemessen wird, räumen vor allen Dingen die arbeitslosen Jugendlichen der Tüchtigkeit im Beruf und der Berufserfahrung einen höheren Stellenwert ein. Es wird deutlich, daß gerade diejenigen Jugendlichen, denen die formalen Qualifikationen fehlen, auch eher

Bild 5: Schwierigkeiten der beruflichen Ausbildung, besonders für ausländische Jugendliche



geneigt sind, diesen eine geringere Bedeutung beizumessen, zugunsten von individuellem Lernen und Hocharbeiten im Berufsleben.

Schlußbemerkung

Anhand der verschiedenen Fragestellungen zu Bildung und Beruf wird deutlich, daß bei den Auszubildenden in nahezu allen Bereichen wesentlich günstigere Bedingungen vorliegen als bei den Erwerbstätigen und Arbeitslosen. Angefangen vom frühen Einreiselalter und als Folge davon auch relativ frühem Eintritt in das deutsche Schulsystem, liegen bei fast allen Auszubildenden gute Deutschkenntnisse sowie mindestens der Hauptschulabschluß vor, der mittlerweile eine fast unabdingbare Voraussetzung für eine berufliche Ausbildung in der Bundesrepublik geworden ist. Hinzu kommt außerdem, daß die Auszubildenden zum Zeitpunkt der Berufswahl mehr und häufiger systematische Beratung und bessere Informationen erhalten hatten und damit auch eine bessere Berufsentscheidung treffen konnten.

Die Untersuchung belegt außerdem, daß sowohl bei den erwerbstätigen als auch bei den arbeitslosen Jugendlichen eine hohe Leistungs- und Bildungsbereitschaft vorliegt, die jedoch nicht erfolgreich in eine Berufsausbildung umgesetzt werden konnte. Denn wie deutsche Jugendliche wünschen sich auch die ausländischen Jugendlichen in der Mehrzahl qualifizierte Berufe, die sie jedoch wegen schulischer und sprachlicher Defizite und aufgrund der derzeitigen Ausbildungsplatzstellensituation, weit weniger als ihre deutschen Altersgenossen erlernen können. Zusätzlich verstärkend wirken sich auch die arbeitserlaubnisrechtlichen Probleme aus. Angesichts einer fehlenden Qualifizierung für einen Beruf und die daraufhin auch nicht erfolgte berufliche Sozialisation sind die meisten ausländischen Jugendlichen nicht nur auf minderqualifizierte Hilfsarbeitertätigkeiten und damit niederste soziale Positionen verwiesen, sondern gehören auch derjenigen Gruppe an, die am ehesten von der Arbeitslosigkeit betroffen ist. Zwar wird der Zugang zu qualifizierten Ausbildungsmöglichkeiten sowie eine erfolgreiche berufliche Integration vor dem Hintergrund sozialer und wirtschaftlicher Erfordernisse als eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe angesehen, die Berufsbildungssituation für die ausländischen Jugendlichen hat sich jedoch nicht wesentlich verbessert.

So liegt der Anteil der ausländischen Jugendlichen bei den Beschäftigten in beruflicher Ausbildung seit Jahren bei rund 2 Pro-

zent. Nach der Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit waren 1980 rund 36 500 = 2,2 Prozent ausländische Jugendliche in beruflicher Ausbildung, der Ausländeranteil bei den gemeldeten jugendlichen Arbeitslosen ist mit 14 Prozent dagegen erheblich höher. Selbst wenn man davon ausgeht, daß in einigen Jahren die deutschen Schulabgängerzahlen erheblich zurückgehen und dadurch sich die Chancen der ausländischen Jugendlichen auf dem Ausbildungsstellenmarkt vergrößern werden, ist auch weiterhin damit zu rechnen, daß sich an den Auswahlkriterien der Betriebe hinsichtlich der Bildungsvoraussetzungen wenig ändern wird.

Allerdings ist in Zukunft auch davon auszugehen, daß ein großer Teil der nachwachsenden Ausländergeneration hier geboren oder so früh eingereist ist, daß sie das deutsche Schulsystem von Anfang an durchlaufen konnten. Das heißt, es ist bei diesem Personenkreis die Möglichkeit gegeben, frühzeitig im Entwicklungsprozeß mit entsprechenden pädagogischen und schulorganisatorischen Maßnahmen anzusetzen, um eine erfolgreiche schulische Sozialisation zu gewährleisten.

Die neuesten ausländerpolitischen Entwicklungen, insbesondere die Zuzugsbeschränkungen von Familienangehörigen, deuten jedoch auf eine Verschärfung der Ausländerproblematik hin. Denn aufgrund der Unsicherheiten über den weiteren Familiennachzug ist in nächster Zeit mit einem verstärkten Zustrom von ausländischen Kindern und Jugendlichen zu rechnen, so daß sich vor allem in den Ballungsgebieten die Schulsituation eher noch verschlechtern wird.

Ohne sofortige und einschneidende Maßnahmen im Bildungssystem ist deshalb unter den gegebenen Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu befürchten, daß auch in Zukunft die Mehrzahl der ausländischen Jugendlichen, aufgrund der fehlenden Zugangsvoraussetzungen von der beruflichen Bildung weitgehend ausgeschlossen bleiben wird.

Anmerkungen

- [1] Als Erwerbstätige sind im folgenden ausschließlich die abhängig beschäftigten Arbeiter und Angestellten zu verstehen, ohne Auszubildende und Selbständige.
- [2] Nach der KMK-Statistik erreichten 11 Prozent der Absolventen allgemeinbildender Schulen in der Bundesrepublik 1980 keinen qualifizierten Schulabschluß.
Vgl. dazu: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz — Absolventen der Schulen 1975 bis 1980 — Bd. 76 vom Oktober 1981.

Dagmar Beer / Kathrin Hensge / Ilse G. Lemke /
Herbert Tilch / Dietmar Zielke

Die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher – Perspektiven für Modellversuche

Im Rahmen der vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft finanziell geförderten und vom BIBB betreuten Modellversuche in der außerschulischen Berufsbildung werden seit einigen Jahren verstärkt Versuche zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung lernschwacher und sozial benachteiligter Jugendlicher durchgeführt. Die bisher vorliegenden Erfahrungen und Ergebnisse sind durchaus ermutigend; ein großer Teil der in diesem Vorhaben ausgebildeten Jugendlichen konnte das Ausbildungsziel erreichen bzw. wird es voraussichtlich erreichen können. Auf der anderen Seite ist jedoch auch eine gewisse Ernüchterung insofern eingetreten, als die Maßnahmen nicht in jedem Fall zum gewünschten Erfolg führen, also offensichtlich noch Verbesserungen und Ergänzungen nötig sein werden.

Im Beitrag werden einige Vorschläge für mögliche künftige Modellversuche skizziert, die sich weitgehend aus der bisherigen

Betreuung laufender Modellversuche ergeben haben. Er ist als allgemeiner Bezugsrahmen gedacht, an dem sich die Weiterarbeit auf diesem Felde unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen und sektoralen Gegebenheiten, orientieren könnte.

Vorbemerkung

Die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher stellt schon seit längerer Zeit, auch unabhängig von der wirtschaftlichen Konjunktur und den Ausbildungsangeboten der Wirtschaft, ein ungelöstes und sich verschärfendes Problem dar. Von den ungünstigen Arbeits- und Ausbildungsmarktbedingungen sind diese Jugendlichen besonders betroffen.

Die beruflichen Chancen dieser Jugendlichen sowie der Schulabgänger aus der Sekundarstufe I, die nicht mindestens den Hauptschulabschluß besitzen, sind geringer geworden. Ein

Ausweichen auf Arbeitsplätze für Ungelernte ist vom Arbeitsmarkt her nur begrenzt möglich und bildungs- und sozialpolitisch nicht anstrebenswert.

Die Situation läßt sich folgendermaßen kennzeichnen: Die Berufsperspektive lernschwacher, sozial benachteiligter Jugendlicher wird zunehmend ungewisser, zumal die Anforderungen in der Berufsausbildung gestiegen sind und sich durch neue Technologien und ökonomische Zwänge in der Arbeitswelt Änderungen anbahnen, die auch in der Berufsausbildung ihren Niederschlag finden werden. Erwartet werden ein Ansteigen des Stellenwerts sozialer und extra-funktionaler Qualifikationen, eine weitere Theoretisierung der Ausbildung sowie eine parallel laufende Abnahme betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten.

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Initiativen entwickelt, um die Ausbildungsnot der Jugendlichen zu lindern. Hierzu gehören

- Programme der Länder — unter teilweiser Beteiligung des Bundes — zur Sicherung von Ausbildungsplätzen bzw. zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit;
- Programme des Bundes, hier insbesondere zur Förderung
 - des Ausbaus überbetrieblicher Ausbildungsstätten
 - der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen (einschl. entsprechender Modellversuche)
 - der Berufsausbildung von ausländischen Jugendlichen im Rahmen von Modellversuchen;
- Von der Bundesanstalt für Arbeit angebotene bzw. finanziell geförderte Bildungsmaßnahmen, differenziert je nach Zielgruppe und Zweck;
- Vollzeitschulische Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung.

Es sind also vielfältige Einrichtungen bzw. Maßnahmen vorhanden und zum Teil noch weiter ausbaufähig, die geeignet erscheinen, das duale System zu unterstützen und damit das quantitative Ausbildungsplatzproblem zu entschärfen. Sie tragen zugleich dazu bei, durch adressatenspezifische zusätzliche Hilfen ausbildungsvorbereitender*) und berufsbegleitender Art auch jenen Jugendlichen eine Integration in das Beschäftigungssystem zu ermöglichen, die — auf welche Weise und aus welchen Gründen auch immer — von der ‚Norm‘ abweichen und deshalb besondere Schwierigkeiten haben.

Die Frage ist, ob diese Einrichtungen/Maßnahmen quantitativ ausreichend und qualitativ so strukturiert und organisiert sind, daß sie einen sinnvollen Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungschancen aller Jugendlicher zu leisten vermögen. Einige Indizien sprechen dafür, daß dies nur in begrenztem Maße der Fall ist.

Modellversuche können hier einen mittelfristigen Beitrag leisten. Sie ersetzen keine bildungspolitischen Entscheidungen und Maßnahmen, sondern dienen vorrangig dem Zweck, Verbesserungen und neue Wege in der Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung dieser Jugendlichen zu finden.

Zielsetzung der Modellversuche

Die Modellversuche sollen einen Beitrag dazu leisten, wie das allgemein akzeptierte Ziel „Berufsausbildung für möglichst alle Jugendlichen“, auf dem Hintergrund der skizzierten Entwicklung auch für benachteiligte Jugendliche realisiert werden kann. Sie fußen auf der Überzeugung, daß es eingedenk dieser Perspektiven außergewöhnlicher Anstrengungen bedarf, um die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen nicht vollends ins Abseits geraten zu lassen. Die Aufnahme einer Berufsausbildung erscheint dabei noch immer als die mit Abstand beste Antwort des Ausbildungssystems auf eine in ihrer Tragweite noch nicht genau abschätzbare Entwicklung.

*) Im folgenden wird anstelle des üblichen Begriffs „berufsvorbereitenden“ nur noch von **ausbildungsvorbereitenden** Maßnahmen gesprochen, um die Verbindung zwischen Vorbereitung und Ausbildung zu verdeutlichen.

Zielgruppe für die Modellversuche

Erste Erfahrungen, insbesondere im Rahmen von Modellversuchen, lassen vermuten, daß ein erheblicher Teil derjenigen Jugendlichen, die gegenwärtig als benachteiligt, lernbeeinträchtigt, noch nicht berufsreif oder sogar als nicht ausbildungsfähig eingestuft und entsprechenden Maßnahmen zugewiesen werden, durchaus zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluß geführt werden kann. Individuelle Unterstützung und Förderung, etwa in Form von ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen, zusätzlichen Kursen, Variationen der Lernorganisation und der Ausbildungsmethoden, sozialpädagogische Betreuung und Beratung sind dabei eine wichtige Hilfe.

Auf der anderen Seite haben diese Erfahrungen aber auch gezeigt, daß Inhalt und Struktur der angebotenen Maßnahmen offensichtlich nicht in allen Fällen gleichermaßen geeignet sind, die persönliche Entwicklung und soziale Integration der Jugendlichen positiv zu beeinflussen. Offenbar geworden ist schließlich, daß ein großer Teil der eigentlich betroffenen Jugendlichen von den Maßnahmen gar nicht erreicht wird.

Es sind dies, formal betrachtet, in der Regel Jugendliche ohne Hauptschulabschluß und Absolventen bzw. Abgänger aus der Sonderschule für Lernbehinderte, in den konkreten Situationen als

- „Schulversager“ und „Schulverweigerer“ („Aussteiger“) in der Sekundarstufe I
- Abbrecher bzw. Abgänger aus ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen
- Potentielle bzw. tatsächliche Ausbildungsabbrecher und „Prüfungsversager“
- Absolventen einer Berufsausbildung beim Übergang in das Beschäftigungssystem.

Die Erscheinungsformen ihrer Benachteiligung als Folge ungünstiger Sozialisierungsbedingungen sind zumeist bestimmte Merkmale wie

- Lerndefizite/Lernstörungen
- Konzentrationsschwächen
- abweichendes Sozialverhalten
- soziale Gefährdungen (Suchtgefährdete, Straftatlassene, Jugendliche in freiwilliger Erziehungshilfe oder Fürsorgeerziehung).

Es handelt sich also um eine sehr heterogene Personengruppe, die ausländische Jugendliche mit umfaßt, sofern die genannten Merkmale auch auf sie zutreffen. Bei ausländischen Jugendlichen sind die Maßnahmen gegebenenfalls um spezifische Aspekte zu ergänzen, die ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung tragen.

Nicht zur Zielgruppe gehören die als „Seiteneinsteiger“ u. ä. bezeichneten ausländischen Jugendlichen; deren Probleme sind anders gelagert und erfordern deshalb andersgeartete Maßnahmen. Ebenfalls nicht einbezogen sind Jugendliche, die wegen ihrer dauerhaften Beeinträchtigungen Aufnahme in beschützenden Werkstätten finden bzw. in Berufsbildungswerken ausgebildet werden.

Leitgedanken für die Modellversuche

Durch die Modellversuche sollen neue Wege gefunden werden, das bestehende Ausbildungsangebot weiter zu entwickeln und neue Ausbildungsformen zu erproben. Dabei sollten folgende Leitgedanken zugrundegelegt werden:

- Das Ziel der Modellversuche wird nur zu erreichen sein, wenn alle Ausbildungsmaßnahmen konsequent auf eine vollwertige Berufsausbildung hin ausgerichtet werden.
- Das bestehende Ausbildungssystem ist grundsätzlich geeignet, auch die Zielgruppe der Modellversuche auszubilden. Sondereinrichtungsgänge außerhalb dieses Systems sind deshalb weder erforderlich noch im Interesse der beruflichen Förderung der Zielgruppe erstrebenswert.

- Da viele Jugendliche der hier gemeinten Zielgruppe schon den Anforderungen der Sekundarstufe I nicht genügen können bzw. den Schulbesuch verweigern, sollten sowohl Alternativen zur herkömmlichen Sekundarstufe I, die berufliches Lernen in den Vordergrund stellen, als auch Kooperationsmöglichkeiten der Sekundarstufen mit in die Überlegungen einbezogen werden.
- Abbrechen einer Ausbildung sollte die Möglichkeit erleichtert werden, ihre Ausbildung unter Anrechnung erbrachter Teilleistungen fortsetzen zu können.
- Für die Ausbildungsberufe sollten neben den Berufswünschen der Jugendlichen die Möglichkeiten des regionalen Arbeitsmarktes wichtigste Auswahlkriterien sein. Jungen und Mädchen sollten gleiche Chancen haben, einen Ausbildungsplatz im Rahmen der Modellversuche zu erhalten.
- Grundsätzlich sollte bei Maßnahmen im Rahmen der Modellversuche keine Separation ausländischer Teilnehmer erfolgen. Angestrebt werden Lerngruppen, in die auch ausländische Jugendliche integriert werden können.

Inhaltliche Schwerpunkte der Modellversuche

Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen

Generelles Ziel aller ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen ist die Hinführung zur Ausbildungsreife. Ihr Erfolg wird weitgehend mitbestimmt von entsprechenden Vorleistungen der Sekundarstufe I. Dort sind, über die für alle Unterrichtsfächer grundsätzlich bestehende Aufgabe der individuellen Förderung und Persönlichkeitsstabilisierung hinaus, im Rahmen der vorberuflichen Bildung (Arbeitslehre) u. a. konkrete und „realistische“ Perspektiven im Hinblick auf Arbeit und Beruf bei den Jugendlichen aufzubauen (Berufsorientierung/Berufsfindung).

Es sollte versucht werden, vorberufliche Bildung und Ausbildungsvorbereitung stärker miteinander zu verknüpfen. Andererseits scheint es jedoch erforderlich, ausbildungsvorbereitende Maßnahmen didaktisch und organisatorisch möglichst deutlich von den vorausgegangenen Formen schulischen Lernens abzuheben und den Bedingungen betrieblichen Lernens anzunähern. Von daher bietet sich zugleich eine enge Verzahnung mit der nachfolgenden Berufsausbildung an.

Unter didaktischem Aspekt sollte im Hinblick auf die angesprochene Zielgruppe zunächst die praktische Arbeit im Zentrum der ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen stehen. Das Interesse der Jugendlichen an praktischen Arbeiten bietet häufig den besten Ansatzpunkt für ein weiteres Lernen. Praktische Arbeiten sollten allerdings nicht allein unter dem Aspekt der Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse gesehen werden, sondern im Zusammenhang mit der Förderung von Verhaltensweisen wie Sorgfalt, Ausdauer, Kooperationsvermögen, selbständige Urteilsbildung und Motivation.

Vor allem in der Bestätigung, die die Jugendlichen in der Bewältigung von Arbeitsaufgaben erfahren, sowie in Anregungen im kreativen und sozialen Bereich, z. B. durch künstlerische Übungen und in gemeinsamer Freizeitgestaltung, liegen Chancen, die Jugendlichen Selbstvertrauen gewinnen zu lassen und dadurch die Bereitschaft zum Lernen zu wecken.

Mögliche Modellvarianten:

- Modelle der inhaltlichen und organisatorischen Verzahnung von Arbeitslehre und Ausbildungsvorbereitung
- Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen als Alternativen zur Sekundarstufe I
- Modelle der Integration von Teilnehmern ausbildungsvorbereitender Maßnahmen in Maßnahmen zur Berufsausbildung
- Einbeziehung künstlerischer Übungen, z. B. im Sinne der Waldorfpädagogik, in ausbildungsvorbereitende Maßnahmen

- Modelle der inhaltlichen und organisatorischen Verzahnung von Ausbildungsvorbereitung und nachfolgender Berufsausbildung
- Curriculare Bausteine zur Vermittlung tätigkeitsrelevanter praktischer und/oder theoretischer Grund- bzw. Teilqualifikationen

Planung und Durchführung der Ausbildung

Es ist davon auszugehen, daß benachteiligte Jugendliche ggf. auch während der Berufsausbildung einer besonderen Förderung bedürfen. Neben begleitenden Hilfen müßte es möglich sein, die Ausbildung den besonderen Bedürfnissen der benachteiligten Jugendlichen entsprechend auszugestalten.

Die Lernschwierigkeiten der Jugendlichen, insbesondere bei der Aufnahme und Verarbeitung theoretischer Inhalte, sollten besondere Beachtung erfahren. Neben Formen einer verstärkten persönlichen Beziehung und fachlichen Beratung zwischen Auszubildenden, Ausbildern und anderen Beteiligten sowie der Bereitstellung von Lernhilfen sollten auch didaktisch-methodische Möglichkeiten erprobt werden, die zu einer stärkeren Verknüpfung von fachpraktischem und fachtheoretischem Lernen sowie von fachlichem und sozialen Lernen führen. Das Erlernen von Zusammenhängen und das Verantwortungsgefühl können u. a. durch größere Transparenz der Planung und Einbeziehung der Jugendlichen in Planungsprozesse gefördert werden.

Um die derzeitige Perspektive des „Alles oder Nichts“ für die Jugendlichen zu entschärfen, sollten vor allem flexiblere Lösungen entwickelt und erprobt werden, dergestalt, daß Ausbildungsgänge mit „Etappenzielen“, d. h. nach inhaltlich-zeitlich gegliederten Teilabschnitten angeboten werden. Diese könnten die Möglichkeit einer zeitweisen Unterbrechung und der Wiederholung von Teilabschnitten bieten.

Mögliche Modellvarianten:

- Modelle der integrativen Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Inhalte
- Motivationsförderung der Jugendlichen durch ihre Einbeziehung in Planungsprozesse
- Varianten der inhaltlichen und organisatorischen Modifikation von Prüfungen
- Modelle zur Intensivierung des persönlichen Bezuges in der Ausbildung
- Entwicklung und Erprobung curricularer Materialien für die Zielgruppe

Zusätzliche Stützmaßnahmen

Die „negativen“ Schulkarrieren benachteiligter Jugendlicher und ihre personalen und sozialbedingten Entwicklungshemmnisse stehen miteinander in Beziehung und führen nicht nur zu teilweise erheblichen Verhaltensschwierigkeiten, sondern vor allem auch zu Lücken in der Allgemeinbildung bzw. zu sprachlichen Defiziten bei ausländischen Jugendlichen. Fachtheorie, Fachrechnen bzw. Sprache/Fachsprache sind für sie eine entscheidende Hürde in der betrieblichen Ausbildung und insbesondere in der Berufsschule. Für eine erfolgreiche Berufsausbildung ist es deshalb notwendig, diese Verhaltensschwierigkeiten und Bildungsdefizite abzubauen, indem Stütz- und Förderungsangebote parallel zur betrieblichen Unterweisung und zum Berufsschulunterricht entwickelt und erprobt werden. Aufgrund bisheriger Erfahrungen sollten solche Maßnahmen möglichst nicht gesondert angeboten, sondern in die Ausbildung integriert werden.

Mögliche Modellvarianten:

- Pädagogische Maßnahmen zum Abbau von Lernblockaden
- Künstlerische Übungen in der Berufsausbildung
- Neue Formen der Vermittlung ausbildungsrelevanter Inhalte

Sozialpädagogische Maßnahmen

Für benachteiligte Jugendliche und insbesondere auch für junge Ausländer hat eine sozialpädagogische Betreuung und Beratung während der Berufsausbildung einen besonders hohen Stellenwert. Anknüpfend an die Erfahrungen der Jugendhilfe, sollte in den Modellversuchen eine sozialpädagogische Betreuung der Jugendlichen im Interesse der inner- und außerbetrieblichen Integration und der individuellen Förderung – nach dem Motto „Stabilisieren statt Disziplinieren“ – vorgesehen werden.

Die Frage nach der sozialpädagogischen Betreuung berührt das Beziehungsverhältnis zwischen den an der Ausbildung Beteiligten. Die sozialpädagogische Betreuung kann in unterschiedlichen Formen, an den verschiedenen Lernorten und mit verschiedenen Personengruppen gestaltet werden. Eine solche Betreuung kann sowohl von entsprechend vorbereiteten Ausbildern und Berufsschullehrern wie auch von in die Ausbildungsarbeit einbezogenen Sozialpädagogen erfolgen. Darüber hinaus können die Eltern der Auszubildenden, Ausbildungsberater, -betreuer bzw. Lehrer aus den vorausgehenden Bildungsgängen mit unterschiedlichem Umfang und Intentionen mit einbezogen werden. Es sind aber auch der notwendige Freiraum der Jugendlichen und deren Möglichkeiten für eine Beteiligung an Entscheidungsprozessen zu beachten.

Mögliche Modellvarianten:

- Sozialpädagogische Beratung für Ausbilder und Berufsschullehrer
- Modelle regionaler Fortbildung für Sozialpädagogen, die in berufsbildenden Maßnahmen tätig sind
- Modelle der Weiterbildung von Berufsschullehrern, Ausbildern, Ausbildungsberatern in Maßnahmen im Bereich der Sozialpädagogik
- Modelle sozialpädagogischer Arbeit an verschiedenen Lernorten
- Modelle zur Gewinnung von Jugendlichen zur Teilnahme an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen
- Modelle der Einbeziehung der Jugendlichen in Entscheidungsprozesse ihrer Ausbildungseinrichtung
- Modelle zur Einbeziehung der Eltern in die sozialpädagogische Arbeit (Elternarbeit)

Organisatorische Aspekte

Sowohl unter quantitativem Aspekt, angesichts der letztlich doch beschränkten Ausbildungskapazitäten der potentiellen Träger, als auch gerade im Hinblick auf die Notwendigkeit der betrieblich-sozialen Eingliederung benachteiligter Jugendlicher ist es erstrebenswert, daß die Betriebe zur Ausbildung dieser Jugendlichen beitragen, sei es durch Übernahme einer Vollausbildung, durch Teilausbildung im Lernortverbund oder durch das Angebot von Praktika. Die Bewältigung der damit verbundenen Probleme betrifft insbesondere die Entwicklung effektiver Kooperationsformen und Beratungssysteme. In die Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Personen und Ausbildungsstätten sollten gegebenenfalls auch Institutionen des außerberuflichen Bereichs, wie Therapieeinrichtungen, Jugendwohngemeinschaften, Jugendämter u. ä. einbezogen werden.

Mögliche Modellvarianten:

- Ausbildungsvorbereitung im Ausbildungsverbund (z. B. Berufsschule – Betrieb; Berufsschule – überbetriebliche Ausbildungsstätte; überbetriebliche Ausbildungsstätte – Betrieb; Sekundarstufe I – überbetriebliche Ausbildungsstätte)
- Kooperationsmodelle zur Durchführung zusätzlicher Stützmaßnahmen
- Kooperation Sozialpädagogen – Berufsberater – Ausbildungsberater

- Kooperationsmodelle zur Durchführung der Berufsausbildung (z. B. Berufsschule, überbetriebliche Ausbildungsstätte, Betrieb)
- Erprobung von Varianten des Ausbildungsbetriebes

Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals

Die Qualifizierung und Fortbildung der mit der Ausbildung betrauten Personen soll in erster Linie darauf abzielen, benachteiligten Jugendlichen die erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, anknüpfend an ihren Lernvoraussetzungen und -schwierigkeiten, erfolgreich vermitteln zu können. Aus diesem Grund ist es wichtig, daß Ausbilder mit den schwierigen Verhaltensmustern benachteiligter Jugendlicher umzugehen lernen. Dabei sollten in den Modellversuchen verschiedene Formen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für das Ausbildungspersonal entwickelt und erprobt werden.

Mögliche Modellvarianten:

- Modelle regionaler Erfahrungsaustausche für Leiter und pädagogische Leiter (Ausbildungsleiter) in Ausbildungseinrichtungen für benachteiligte Jugendliche
- Modelle regionaler Erfahrungsaustausche für das Lehr- und Ausbildungspersonal mit Ausbildungs- und Berufsberatern
- Modelle zur sozialpädagogischen Weiterbildung
- Modelle zur Erweiterung der Qualifikationsprofile für die an der Durchführung der Ausbildung beteiligten Personen (Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen)
- Entwicklung von methodisch und organisatorisch unterschiedlich strukturierten Lernangeboten (z. B. Studienbriefe, Medien, Gesprächskreise)

Auffang- und Übergangsmöglichkeiten

Trotz aller Bemühungen zur Förderung benachteiligter Jugendlicher wird sich die Gefahr des Scheiterns nicht in allen Fällen ausschließen lassen, so daß geeignete Auffang- und Übergangsmöglichkeiten geschaffen werden sollten.

Anstelle institutioneller Stufungen bieten sich vorrangig curriculare Differenzierungen in Form von Bausteinen an. Dabei ist zu berücksichtigen, daß im Einzelfall auch der Übergang in ein Arbeitsverhältnis möglich sein muß und gegebenenfalls sinnvoll sein kann. Das bedeutet, daß einerseits die vorbereitenden und ausbildungsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen die Vermittlung von betrieblich-sozialen und tätigkeitsrelevanten Handlungskompetenzen enthalten müssen, daß andererseits im Zuge der Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung anrechenbare Teilqualifikationen erreichbar sein sollten. Auf diese Weise können nicht nur die Chancen für eine nachträgliche Qualifizierung erweitert, sondern auch abgegrenzte, überschaubare Einheiten für notwendige Wiederholungen geschaffen werden.

Zu prüfen ist schließlich, ob gegebenenfalls auch noch in der Phase des Übergangs von der Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem flankierende Maßnahmen notwendig sein werden, bzw. ob und wie umgekehrt die Möglichkeiten für Arbeitslose oder als Hilfskräfte Beschäftigte („Späteinsteiger“), die sich nachträglich um einen Ausbildungsabschluß bemühen, verbessert werden könnten.

Mögliche Modellvarianten:

- Modelle der Integration ausbildungsvorbereitender Maßnahmen in die Berufsausbildung
- Entwicklung von Auffangmöglichkeiten für Abbrecher (z. B. Anerkennung absolvierter Ausbildungsteile; Anrechnung von Ausbildungsstellen bei Fortsetzung der Ausbildung; Abnahme von Teilprüfungen)
- Modelle zur Vorbereitung auf die Facharbeiterprüfung für Externe
- Entwicklung von curricularen Bausteinen im Rahmen der Berufsausbildung.

Literatur

Berufliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher in einer außerbetrieblichen Bildungsstätte. BIBB (Hrsg.): Berlin 1982 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 13).

Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche. Konzepte und erste Erfahrungen aus Modellversuchen, BIBB (Hrsg.): Berlin 1981 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 7).

LEMKE, Ilse G. und ZIELKE, Dietmar: Möglichkeiten und Probleme der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 1, S. 10-15.

Modellversuche in der außerschulischen Berufsbildung, Inhaltliche Förderbereiche und regionale Verteilung. BIBB (Hrsg.): Berlin: BIBB 1982.

POPP, Josefine: Bisherige Veröffentlichungen zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 2, S. 47-48.

Heinrich Althoff

Der Statusverlust im Anschluß an eine betriebliche Berufsausbildung

Ein Anteil von 7,5 Prozent der betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen steigt unmittelbar nach der Ausbildung ab. Dieser Anteil ist jedoch nur halb so groß wie der aller Abgestiegenen (13%). Zwei Drittel derer, die nach der Ausbildung ihren mit dem Ausbildungsabschluß erworbenen Status einbüßen, sind im weiteren Verlauf des Berufslebens wieder aufgestiegen; ein Viertel sogar über das Facharbeiterniveau hinaus. — Untersucht werden die für den Abstieg maßgebenden Zusammenhänge und die besonderen Gefährdungen im weiteren Erwerbsleben.

Eine der wohl bemerkenswertesten Entwicklungen innerhalb des Beschäftigungssystems ist die stetig wachsende formale Qualifikation der Erwerbstätigen; das trifft für die schulischen wie berufsbildenden Abschlüsse gleichermaßen zu. Entsprechend ging der Anteil derer zurück, die ohne eine berufliche Qualifikation ins Erwerbsleben eintreten. Beträgt dieser Anteil unter den 46- bis 55jährigen noch 40 Prozent, so schrumpft er bei den 26- bis 35jährigen auf 18 Prozent [1]. Das bedeutet eine Halbierung der Ungelerntenquote innerhalb von nur 20 Jahren.

Die Zunahme der formalen beruflichen Qualifikation sagt indes wenig über deren realen Einsatz aus. Zum einen entwertet die technologische Entwicklung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten, zum anderen sind sie nach einem Berufs- oder Wirtschaftszweigwechsel häufig nur noch zum Teil einsetzbar. Der zunehmenden Qualifikation beim Eintritt ins Erwerbsleben steht somit eine im Verlaufe des Berufslebens abnehmende gegenüber, ein Vorgang, der allerdings durch den ständigen Erwerb neuer Kenntnisse auf mannigfache Weise durchbrochen wird.

Eine, wenn auch begrenzte Möglichkeit, diesen Prozeß der Ent- und Requalifizierung in ihren Auswirkungen zu betrachten, ist die Untersuchung der Erwerbstätigen, die, nachdem sie eine betriebliche Berufsausbildung durchlaufen haben, ihre erste Erwerbstätigkeit als Un- oder Angelernte ausüben oder auch als einfache Angestellte in der Position von Büroboten, Magaziniern oder Postverteilern tätig sind [2].

Lenkt man die Aufmerksamkeit auf die betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen insgesamt und gliedert sie nach dem Anteil der Absteiger in den verschiedenen Lebensaltern auf, so ergibt sich für die einzelnen Altersstufen ein relativ konstanter Anteil (Durchschnitt: 13%). Etwas überdurchschnittlich ist er bei den unter 25jährigen und den über 45jährigen (13% bis 14%), während er bei den 25- bis 40jährigen etwas geringer ist (12%) [3].

Wie sich zeigen läßt und für diejenigen, die unmittelbar nach Abschluß einer betrieblichen Ausbildung absteigen noch nachgewiesen wird, handelt es sich bei den Absteigern kaum um einen weitgehend identischen Personenkreis. Vielmehr dürfte es — ähnlich wie die Arbeitslosen — ein insgesamt relativ großes Potential sein, das im Verlaufe des Erwerbslebens eine oder mehrere Phasen des Abstiegs, sei es nach einem Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel, durchläuft. Zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einem definierten Lebensalter ist es jedoch immer

nur ein vergleichsweise geringer Anteil, der sich in einer Abstiegsphase befindet.

Der Abstieg nach der Berufsausbildung

Unmittelbar nach einer betrieblichen Ausbildung steigen nur knapp halb so viele Erwerbstätige ab wie im Durchschnitt (13%). Ihr Anteil beträgt 7,5 Prozent [4], ist aber bei den weiblichen Erwerbstätigen wesentlich größer (13%) als bei den männlichen (5%). — Eine Aufschlüsselung nach Abschlußjahren der betrieblichen Ausbildung läßt eine zunehmende Tendenz erkennen: Stiegen vor 1950 nur 5,5 Prozent nach der Ausbildung ab, so waren es im Zeitraum 1950 bis 1959 6,8 Prozent, 1960 bis 1969 7,6 Prozent und im Zeitraum 1970 bis 1979 9,5 Prozent.

Eine eindeutige Erklärung für diesen wachsenden Anteil ist dem Untersuchungsmaterial nicht zu entnehmen. Gegen eine generelle Verdrängungshypothese dergestalt, daß in steigendem Maße Facharbeiterpositionen durch Facharbeiter mit zusätzlichen Qualifikationen bzw. durch Fachschulabsolventen besetzt werden, also letztendlich vom Hochschulsystem ausgehend eine stufenweise Verdrängung stattfindet, spricht wohl, daß gleichzeitig ein zunehmender Anteil von betrieblich Ausgebildeten während der ersten Erwerbstätigkeit aufsteigt [5]. Es bleibt somit nicht mehr als die vorläufige Feststellung, daß zwar ein wachsender Anteil — wie eingangs dargestellt — einen beruflichen Ausbildungsabschluß erwirbt, daß aber gleichzeitig ein leicht zunehmender Teil der im betrieblichen Ausbildungssystem erworbenen Abschlüsse vom Beschäftigungssystem nicht ohne weiteres akzeptiert wird [6].

Zusammensetzung der Absteigergruppe und Ursache des Abstiegs

Im ersten Jahr nach Abschluß der Ausbildung werden von denjenigen, die unmittelbar nach der Ausbildung abgestiegen sind beinahe doppelt so viele vom Arbeitgeber gekündigt (9%) wie im Durchschnitt (5%). Etwa 3 Prozent aller betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen übte ihre erste Tätigkeit nach der Lehre nicht aufgrund der erworbenen Ausbildung aus, unter den Absteigern sind es jedoch 24 Prozent. Ein Drittel (31%) der Absteiger wechselt gleich nach der Ausbildung den Berufsabschnitt — ein gelernter Bäcker wird Hilfsarbeiter am Bau oder ein Kfz.-Mechaniker arbeitet am Band in einer Automobilfabrik — im Durchschnitt sind es nur 9 Prozent. Ein Viertel aller Absteiger wechselt nach der Ausbildung den Wirtschaftsbereich — geht vom Handwerk zur Industrie oder von der Industrie zum Handel über — im Durchschnitt sind es nur 8 Prozent. — Diese Statusverschlechterung, das muß hervorgehoben werden, kann durchaus mit einer besseren Entlohnung einhergehen.

Bemerkenswert ist, daß es sich bei den Absteigern keinesfalls um Jugendliche handelt, die sich durch eine geringe schulische Vorbildung auszeichnen; vor allem die männlichen Jugendlichen verfügen häufig über einen mittleren Abschluß (Absteiger männl.: 23%; Durchschnitt männl.: 17%). Daraus kann wohl der Schluß

gezogen werden, daß hinter dem Abstieg zum Teil ein gezielter Wechsel (Beruf, Wirtschaftsbereich) steht, bei dem ein vorübergehender Abstieg in Kauf genommen wird [7]. — Eine statistische Analyse belegt den Einfluß, der insbesondere vom Berufswechsel (Berufsabschnitt) ausgeht. Dieser Effekt ist doppelt so groß wie der des Wirtschaftsbereichswechsels und dreimal so groß wie der vom Geschlecht, der schulischen Vorbildung oder der Kündigung durch den Arbeitgeber ausgehende Effekt [8].

Ausbildung und erste Erwerbstätigkeit

Geht man der Frage nach, wo diejenigen Jugendlichen ausgebildet wurden, die unmittelbar nach der Lehre abgestiegen sind, so lassen sich im Hinblick auf die Beschäftigtengrößenklassen der Ausbildungsbetriebe kaum besonders auffällige Betriebsgrößen ausmachen. Nur die Mittelbetriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten weisen einen etwas überdurchschnittlichen Anteil auf (9,4%; durchschnittlicher Anteil der Absteiger bei allen Erwerbstätigen: 7,5%), während Kleinbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten einen unterproportionalen Anteil haben (6,5%).

Lenkt man den Blick auf den Wirtschaftsbereich, in dem diejenigen ausgebildet wurden, die nach der Ausbildung abstiegen, so fallen die großen Bereiche Handel (9%), Energie/Bergbau (10,1%), der öffentliche Dienst (11,5%) mit über dem Durchschnitt der Absteiger (7,5%) liegenden Anteilen ins Auge, während auf das Handwerk der bei weitem geringste Anteil entfällt (4,5%). Diese Sonderstellung des Handwerks wird noch auffälliger, wenn der Wirtschaftsbereich nicht der Ausbildung, sondern der ersten Erwerbstätigkeit betrachtet wird, denn der Anteil der Absteiger im Handwerk beträgt jetzt nur noch 3,3 Prozent, während er in den übrigen Bereichen nur geringfügig abnimmt, oder, wie in der Industrie, sogar zunimmt (Ausbildung: 6,9%; erste Erwerbstätigkeit: 8,4%).

Ursache der Verschiebungen im Handwerk ist die überproportionale Ausbildungsintensität: Aus diesem Bereich wandern unmittelbar nach der Lehre eine größere Anzahl ausgebildeter Erwerbstätiger vornehmlich in die Industrie ab, wo sie nur zum Teil entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Generell gilt, daß bei einem Wirtschaftsbereichswechsel im Anschluß an die Ausbildung jeder vierte Erwerbstätige absteigt.

Sieht man von einigen Ausnahmen bei den Metallherzeugern und Textilberufen ab, so werden in den Fertigungsberufen — und darunter fällt auch die ganz überwiegende Zahl der Handwerksberufe — allerdings nur relativ wenige Jugendliche ausgebildet, die unmittelbar nach der Lehre absteigen (3,7%); in den Dienstleistungsberufen ist es ein dreimal so hoher Anteil (12,2%). Dies trifft besonders für die Bank- und Versicherungskaufleute (10,2%), die Bürokräfte (14,6%), die Gesundheitsberufe (20,0%), die Gästebetreuer (21,6%) und die hauswirtschaftlichen Berufe (22,5%) zu (durchschnittlicher Anteil der Absteiger an allen Erwerbstätigen: 7,5%).

Ähnlich wie für das Handwerk gilt; daß in überproportional ausbildenden Berufen wie Schlosser, Mechaniker, Werkzeugmacher und Elektriker, bei denen der Anteil der Jugendlichen, die nach der Lehre absteigen, wegen der überproportionalen Nachfrage und den damit verbundenen Auslesemöglichkeiten der Ausbildungsbetriebe, zumeist nur halb so groß wie im Durchschnitt ist, daß in diesen Berufen zum Zeitpunkt der ersten Erwerbstätigkeit der Anteil der Absteiger beträchtlich abnimmt. Die Abnahme läßt sich erklären, wenn berücksichtigt wird, daß Berufe mit hoher Ausbildungsintensität mehr Erwerbstätige abgeben als aufnehmen und ferner, daß Abstieg und Berufswechsel eng zusammenhängen, denn beinahe jeder dritte (31%) nach der Ausbildung Abgestiegene hat den Beruf (Berufsabschnitt) gewechselt, bei den männlichen Erwerbstätigen ist es sogar annähernd jeder zweite (43%).

Gefährdungen im späteren Berufsleben

Wie bereits erörtert, setzt sich die hier untersuchte Gruppe von Erwerbstätigen nicht nur aus Personen zusammen, die unmittelbar nach der Ausbildung abgestiegen sind, sondern zu einem

erheblichen Teil auch den Beruf oder den Wirtschaftsbereich gewechselt haben oder vom Arbeitgeber nach der Ausbildung gekündigt worden sind. Wenn mehrere derartige Bedingungen zusammentreffen, ist anzunehmen, daß sich auch für den weiteren Berufsverlauf negative Konsequenzen ergeben, und dies läßt sich in der Tat belegen.

Überdurchschnittlich viele Absteiger können heute (1979) von den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten wenig oder nichts mehr verwerten (30,1%; Durchschnitt: 22,1%), und besonders viele glauben auch, daß ihre jetzige Tätigkeit von anderen Erwerbstätigen mit einer geringeren Ausbildung ausgeführt werden kann (33,3%; Durchschnitt: 23,9%).

Lenkt man den Blick auf eines der wohl größten Probleme des Berufslebens, die Arbeitslosigkeit, so sind wiederum die Absteiger besonders betroffen. Etwa 11 Prozent waren in den letzten fünf Jahren (1974-1979) arbeitslos (Durchschnitt: 7,7%). Sie waren nicht nur häufiger mehrfach arbeitslos (2,7%; Durchschnitt: 1,9%) sondern auch — betrachtet man die Summe der arbeitslosen Zeiten — häufiger mehr als ein halbes Jahr arbeitslos (4,9%; Durchschnitt: 3,0%).

Unter diesen erschwerten Erwerbsbedingungen scheint es noch erstaunlich, daß nicht ein größerer Anteil der Absteiger mit ihrer jetzigen Tätigkeit (5,5%; Durchschnitt: 4,5%) oder auch mit ihrem bisherigen Berufsleben unzufrieden sind (eher unzufrieden/unzufrieden: 7,6%; Durchschnitt: 5,4%). Das mag damit zusammenhängen, daß ihre Berufserwartungen geringer sind, denn sie stammen etwas häufiger aus einem Elternhaus, in dem auch der Vater eine Tätigkeit unterhalb des Facharbeiterniveaus ausübte, also als angelernter Arbeiter, Hilfsarbeiter oder einfacher Angestellter tätig war (19,5%; Durchschnitt: 15,3%). Die geringeren Berufserwartungen schlagen sich wohl auch in dem kleineren Anteil derer nieder, die noch den Wunsch hegen, aus der gegenwärtigen Position aufzusteigen (58,8%; Durchschnitt: 61,4%). — viel ausschlaggebender für die vergleichsweise noch beachtliche Berufszufriedenheit dürfte indes sein, daß für einen beträchtlichen Teil der Absteiger der Abstieg nach der Ausbildung nur ein vorübergehendes Phänomen war:

Untersucht man nicht alle Erwerbstätigen auf ihre gegenwärtige Position, sondern nur diejenigen, die zum Zeitpunkt der Erhebung zwischen 45 und 65 Jahre alt waren, eine Population also, deren Statusmobilität weitgehend abgeschlossen sein dürfte, so ist bemerkenswert, daß von dieser Gruppe zwar ein näherungsweise gleich großer Anteil unmittelbar nach der Berufsausbildung abgestiegen ist (5,8%; Durchschnitt: 7,5%), daß der bei weitem überwiegende Teil jedoch nicht allein wieder zum Facharbeiterniveau (43%), sondern sogar über das Niveau hinaus aufgestiegen ist (24%). — Somit befand sich etwa ein Drittel derer, die nach der Ausbildung in einer Abstiegssposition waren, auch im Alter von über 45 Jahren in einer solchen Position.

Ergebnisse und Folgerungen

Aus den gewonnenen Resultaten wurde abgeleitet, daß die Absteiger unmittelbar nach einer betrieblichen Berufsausbildung zusätzlichen Belastungen wie Berufs-, Wirtschaftsbereichswechsel und Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesetzt sind. — Ihre gegenwärtige Tätigkeit kann nach ihrer Auffassung auch von geringer qualifizierten Kräften ausgeführt werden, und ihre während der Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse können sie folgerichtig zu einem wesentlichen Teil nicht mehr einsetzen. Aus diesen Gründen sind sie wohl auch häufiger und länger arbeitslos als der Durchschnitt und daher insgesamt den Risiken des Berufslebens stärker ausgesetzt.

Daß sie trotz dieser Risiken mit ihrer Tätigkeit und ihrem bisherigen Berufsleben weitgehend zufrieden sind, wurde damit erklärt, daß ein nicht unbeträchtlicher Anteil der Absteiger einen vorübergehenden Abstieg nach der Ausbildung wohl in Kauf nimmt, um längerfristig eine bessere Position zu erreichen, als sie im ursprünglich erlernten Beruf, im Ausbildungsbetrieb oder im ausbildenden Wirtschaftsbereich zu erlangen möglich gewesen

wäre. Denn zwei Drittel der Absteiger nach der Ausbildung waren im Lebensalter von über 45 Jahren wieder aufgestiegen, ein Viertel sogar über das Facharbeiterniveau hinaus. Der 14 Prozent betragende Anteil von Absteigern unter den über 45jährigen setzt sich daher auch nur zu einem Achtel aus Personen zusammen, die gleich nach der Ausbildung abstiegen.

Der Abstieg im Anschluß an eine betriebliche Berufsausbildung stellt sich somit als ein weniger gravierendes Problem dar als vermutet werden könnte. Er ist geringer ausgeprägt als der sich in höherem Lebensalter vollziehende, und fällt wohl auch in eine Lebensphase, in der er leichter zu bewältigen ist als der durch wirtschaftliche Strukturveränderungen, Konjunkturreinbrüche, Berufswechsel und Arbeitslosigkeit verursachte Abstieg bei älteren Arbeitnehmern.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Alex, Bau, Clauß, Fritz, v. Henniges, Hofbauer, Jansen, König, Ohl, Stooß, Troll: 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; S. 18, Berlin, 1981.
- [2] Die Daten für diese Untersuchung entstammen der unter Anmerkung [1] angegebenen Erhebung bei 30 000 deutschen Erwerbstätigen. — Der Statusverlust ergibt sich aus der Selbsteinstufung auf die Frage: Als was von dem hier aufgeführten waren sie damals tätig? (bei der ersten Erwerbstätigkeit nach Abschluß der Berufsausbildung. Es folgt eine Liste mit Angaben zur Stellung im Beruf: Hilfsarbeiter/Hilfskraft, angelernter Arbeiter, Facharbeiter usw. nach der der Befragte seine erste Tätigkeit selbst einschätzte).
- [3] Bei den männlichen Erwerbstätigen ist der Anteil im Durchschnitt geringer (11,4%) als bei den Frauen (18,2%) und die Unterschiede sind bei den Männern in den einzelnen Lebensaltern etwas ausgeprägter.
- [4] Es werden hier nur Erwerbstätige betrachtet, die nach einer betrieblichen Ausbildung spätestens im Folgejahr nach Abschluß der Ausbildung ihre erste Erwerbstätigkeit aufnahmen und bei dieser Tätigkeit abstiegen. Es bleiben also alle Personen außer Betracht, die eine längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausschieden, wie es beispielsweise bei Frauen wegen der Kindererziehung noch typisch ist, oder die im Anschluß an die Berufsbildung den Wehrdienst leisteten oder eine schulische Berufsbildung durchlaufen — insgesamt also für Personen, die erst nach einer mehr als einjährigen Karenzzeit wieder ins Erwerbsleben

eintreten. Diese Einschränkung hat den Zweck, De- oder Qualifizierungsvorgänge, die innerhalb der Karenzzeit stattgefunden haben können, bei der Analyse auszuschließen. — Werden alle Erwerbstätigen in die Analyse einbezogen, so steigt der Anteil der Absteiger von 7,5% auf 10,7% und liegt dann nicht mehr so wesentlich unter dem Durchschnitt, der für das ganze Berufsleben gilt (13,4%).

- [5] Anteil der Aufsteiger (über Facharbeiter-/Gehilfenniveau): bis 1950: 9,9%, 1950 bis 1959: 12,7%, 1960 bis 1969: 15,0%, 1970 bis 1979: 17,8%.
- [6] Diese beiden Entwicklungen, ein zunehmender Anteil von Ab- und Aufsteigern läßt sich nur dann deuten, wenn wegen des verstärkten Eindringens von traditionell nicht dem Facharbeiterniveau angehörenden Populationen, von einer tendenziellen Absenkung dieses Niveaus innerhalb der bestehenden beruflichen Statushierarchie ausgegangen wird. An den „Rändern“ des Facharbeiterniveaus kommt es dann gleichzeitig oben und unten zu „Ausfransungen“: Denjenigen, die traditionell nicht diesem Niveau angehören gelingt trotz eines entsprechenden Abschlusses nur zum Teil der Einstieg. Ein anderer Teil an der oberen Grenze des Facharbeiterniveaus nimmt wegen dessen Absenkung den Sprung in die nächsthöhere Hierarchieebene war. — D. h. die Statushierarchien werden trotz des steigenden beruflichen Abschlußniveaus nicht eingeebnet, sondern bleiben bestehen, nur die traditionellen Abschlußebenen verschieben sich innerhalb der Hierarchie nach unten. Eine parallele Entwicklung ist wohl auch auf der Ebene der beruflichen Hochschulabschlüsse zu beobachten: nicht allen Absolventen gelingt der Einstieg ins Berufsleben auf dem Abschlußniveau, und ein anderer Teil versucht durch zusätzliche formale Qualifikationen (Promotion) ihr traditionelles Niveau innerhalb der Statushierarchie zu erhalten.
- [7] Ein Anteil von 22,7% der Absteiger verläßt den Ausbildungsbetrieb, weil er glaubt, anderswo bessere Einkommens- und Aufstiegschancen zu haben; insgesamt verlassen aus diesem Grund 21,7% den Ausbildungsbetrieb.
- [8] Die Berechnung wurde nach dem GSK-Ansatz vorgenommen (vgl.: Grizzle, Starmer, Koch: Analysis of categorical Data by linear Models. In: Biometrics, 25 (1969), S.489). Einbezogen wurden in die Analyse: schulische Vorbildung (v), Wirtschaftsbereichswechsel (w), Berufsabschnittswechsel (b), Kündigung durch Arbeitgeber (k), Geschlecht (s). Die Koeffizienten: $-0,026(v)$, $0,07(w)$, $0,14(b)$, $0,036(k)$, $-0,042(s)$; Wechselwirkungseffekte $-0,032(vb)$, $0,071(wb)$, $0,046(bg)$, mean: 0,206.
- [9] Bei einer derartigen Betrachtungsweise ist natürlich insoweit Vorsicht geboten, als aus einer bereits abgeschlossenen Entwicklung auf eine künftige gefolgert wird. Es ist nicht auszuschließen, daß von den heutigen Absteigern nach der Ausbildung ein größerer Anteil auch im Alter von über 45 Jahren in einer Abstiegsposition ist.

Ilse G. Lemke

Das Berufsvorbereitungsjahr — eine pädagogische Katastrophe?

Bericht über wissenschaftliche Untersuchungen eines Forschungsteams in Nordrhein-Westfalen

Seit einigen Jahren ist das Spektrum der Bildungsangebote im Rahmen des beruflichen Schulwesens um eine neue Variante bereichert worden: das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) (teilweise auch als berufsbefähigendes Jahr, berufsbefähigender Lehrgang, Sonderform des Berufsgrundbildungsjahres bezeichnet oder unter dem Begriff Werkklassen geführt) [1]. Solche „Sonderformen“ waren, den bildungspolitischen Zielvorstellungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (BLK) entsprechend [2], ursprünglich gedacht als berufsbefähigende Bildungsgänge für Jugendliche ohne hinreichenden Schulabschluß und ohne Ausbildungsvertrag, d. h. zur Förderung lerngestörter und/oder lernbehinderter Jugendlicher einerseits, zur vollzeitlichen Beschulung der sogenannten Jungarbeiter andererseits. Schon von daher auf unterschiedliche Adressatengruppen und Zielsetzungen ausgerichtet, ist das BVJ zunehmend zum Sammelbecken für alle jene Jugendlichen geworden, denen, aus welchen Gründen auch immer, der direkte Einstieg in eine Berufsausbildung versperrt ist.

Daß deren Zahl wächst, Jugendarbeitslosigkeit infolge fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze zunimmt, ist bekannt, und daß die Schulen bzw. Schulverwaltungen durch einen forcierten Ausbau ihrer diesbezüglichen Angebote auf diese Herausforderung reagiert haben, ist anerkennenswert. Dennoch muß andererseits gesehen und von den dafür Verantwortlichen zugegeben werden, daß dieser Ausbau mehr oder weniger auf eine Erweiterung der quantitativen Kapazitäten gerichtet war, während qualitative Gesichtspunkte, wie insbesondere grundsätzliche Überlegungen über die curriculare Struktur dieser berufsvorbereitenden Maßnahmen sowie die Vorbereitung der Lehrkräfte auf dieses neue und besonders schwierige Aufgabenfeld, unter dem Druck der Zeit (oder „der Straße“, von der die Jugendlichen geholt werden sollten) in den Hintergrund traten. Insofern verwundert es nicht, wenn sich, neben einem latent vorhandenen, auf informellen Wegen erfahrbaren Unbehagen, kritische Stimmen mehrten, die einzelne Probleme konkret benennen [3], die gleichzeitig aber

auch auf die Ratlosigkeit und Auswegslosigkeit in bezug auf die Bewältigung dieser Situation hindeuten [4].

In diesem Zusammenhang dürfte ein kürzlich abgeschlossener Forschungsbericht von Interesse sein, der sich mit dem Thema „Verhaltensbeeinflussungen, Erziehungsstrategien im Berufsvorbereitungsjahr“ befaßt [5]. Der Bericht ist dem BIBB im Rahmen seiner gutachterlichen Tätigkeit zu Modellversuchen und wissenschaftlichen Begleitforschungen vorgelegt worden. Seine wichtigsten Ergebnisse sollen im folgenden zusammenfassend dargestellt werden. Die dem Bericht zugrundeliegenden empirisch-analytischen Erhebungen bezogen sich zwar auf die Situation in Nordrhein-Westfalen, doch diese ist, soweit ersichtlich, in mancher Hinsicht der in anderen Ländern vergleichbar. Überdies hatten die statistischen Daten im Rahmen des methodischen Konzepts eher „dienende und überprüfende Funktion“ für theoretisch-analytisch abgeleitete und hermeneutisch interpretierte, „verständene“ Zusammenhänge. Und eben dieser hermeneutische Forschungsansatz läßt vermuten, daß hier Situationen und Erscheinungsbilder erfaßt wurden, die auch andernorts für das BVJ typisch sein dürften, und daß die Überlegungen und Empfehlungen zu pädagogischen, didaktischen und administrativen Handlungsstrategien übertragbar oder zumindest bedenkenwert sind.

Das Bemerkenswerte ist zunächst, daß dieses Forschungsvorhaben durch das Kultusministerium von Nordrhein-Westfalen initiiert bzw. unterstützt und – unter Beteiligung des Bundes – finanziell gefördert worden ist, also durch diejenige Institution, die für die Einführung des BVJ verantwortlich zeichnet. Der häufig geäußerte Verdacht, daß solche Instanzen eher daran interessiert sind, etwaige Probleme, die bei der praktischen Umsetzung einmal getroffener Entscheidungen auftreten, zuzudecken, als sie kritisch unter die Lupe nehmen zu lassen, trifft in diesem Falle nicht zu. Vielmehr war ein treibendes Motiv für diesen Forschungsauftrag „das Interesse der Landes- und der Bundesregierung an qualitativen Aussagen über das neu eingeführte BVJ, welche Hinweise für künftige Steuerung und Beeinflussung der Einrichtung geben könnten.“

Die erwarteten qualitativen Aussagen hat das Forschungsteam über verschiedene inhaltlich-methodische Zugangswege gewonnen. Ausgangspunkt war eine historische Analyse der Bedingungen, die zur Einführung des BVJ nötigten. Dabei werden als geschichtliche Wurzeln drei Hauptzüge herausgearbeitet, und zwar, stichwortartig gekennzeichnet, ‚Schulzeitverlängerung‘, ‚Arbeiterbildung‘ und ‚Berufsvorbereitung für behinderte/benachteiligte Jugendliche‘. Daneben standen zwei weitere Aufgabenkomplexe:

- Eine systematische Erfassung der Ziele, die das BVJ verwirklichen soll; d. h. konkret: eine inhaltliche Analyse der bestehenden Richtlinien für das BVJ, die die allgemeinen Zielsetzungen, Rahmenstundentafeln, Lernbereiche und zusätzliche Erläuterungen zum Inhalt haben, sowie deren Überprüfung im Hinblick auf Stringenz, didaktische Relevanz u. ä.
- Die Analyse der Realität des BVJ; d. h. konkret: die Durchführung empirischer Untersuchungen ‚vor Ort‘, insbesondere in Form von Unterrichtsbesuchen, Fragebogenerhebungen bei Schülern, Interviews mit Schulleitern, Lehrern, Arbeitsämtern und potentiellen Abnehmern (Arbeitgeber), sowie deren Interpretation und Einordnung in den Gesamtzusammenhang.

Ergebnis dieser Untersuchungen ist ein differenziertes, insgesamt jedoch wenig positives Urteil über Inhalt und Zweck des BVJ in seiner jetzigen Form. Hervorgehoben werden die in der allgemeinen Diskussion immer wieder genannten Problempunkte wie

- a) uneinheitliche, z. T. konträre Auffassungen über die Ziel- und Sinnvorgaben des BVJ,
- b) unbefriedigende curriculare Gestaltung des BVJ (Inkonsistenzen in den Ziel-Mittel-Relationen; realitätsferne Zielsetzungen; traditionelle fächerorientierte Unterrichtsorganisation und -methoden),

- c) eingeschränkte Möglichkeiten zum Nachholen formaler Abschlüsse im BVJ, keine Zertifizierung erbrachter und/oder anrechenbarer Leistungen,
- d) fehlende Verbindung zwischen BVJ und Beschäftigungssystem, d. h. mangelnde Berufsperspektiven für die Schüler,
- e) unzureichende Vorbereitung und eher geringes Prestige der für den Unterricht im BVJ eingesetzten Lehrkräfte.

Angeichts dieser äußeren Rahmenbedingungen einerseits, der persönlichen Voraussetzungen, spezifischen Verhaltensweisen und Erwartungen der BVJ-Schüler andererseits, wird der Erfolg des BVJ von den wissenschaftlichen Bearbeitern des Vorhabens äußerst skeptisch betrachtet. „Die Analyse ... hat zwar ergeben, daß immerhin eine erkennbare Schülergruppe von dem Jahr etwas hat und es durchsteht ... daß ein Teil der Schülerschaft interessiert mitarbeitet und durch die Einrichtung gefördert wird. ... Aber leider ist es nur ein kleiner Prozentsatz. Nach dem Gesamtergebnis ... kann von einem Erfolg des Jahres nicht die Rede sein“, ja, es dränge „sich eher auf, von einer pädagogischen Katastrophe mit noch unsicherer gesellschaftlicher Auswirkung zu reden“.

Dieses Urteil mag zu hart erscheinen und sicher verfrüht sein, zumal die Autoren selbst Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation aufzeigen. Dies zum einen dadurch, daß sie den Versuch unternehmen, auf der Basis der Analyse der Zielvorgaben herauszuarbeiten, daß und welche verschiedenartigen Intentionen mit dem BVJ verbunden sind und wie sich aus den je verschiedenen Grundpositionen bestimmte Unterrichts- und Erziehungsstrategien ergeben, die das Lehrerverhalten prägen und die Entwicklung konstruktiver Lösungen behindern. Zum anderen, indem die Projektbearbeiter konkrete Überlegungen zur inhaltlichen und organisatorischen Struktur eines solchen ‚Bildungsjahres‘ zur Diskussion stellen und schließlich praktische Hinweise für die Verwaltung geben hinsichtlich dessen, was vordringlich getan werden müßte.

Erziehungsstrategien im BVJ

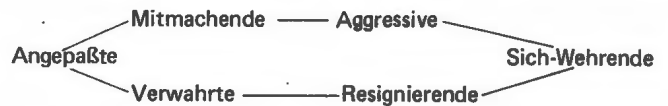
In Anlehnung an „das Evaluationsmodell des ‚art criticism‘ von Eisner ...“, in dem „sich quantitative und qualitative Verfahren“ ergänzen, wurde im Zuge der Forschungsarbeiten ein theoretisches Konzept entwickelt, „das die Vielfalt, den Reichtum und die Paradoxien des Erscheinenden strukturieren“ sollte. Ausgangspunkt war die aus der Analyse der Zielvorgaben abgeleitete Feststellung: „Das BVJ steht seit seiner Einführung zwischen (den beiden Argumentationsfiguren; d. Verf.) Einfügen (Verwahren) und Neuansetzen (Verändern). Diese Begriffe kennzeichnen die Hauptachse, um die Fragen, Entscheidungen, Handlungen im und zum BVJ rotieren“. Sie bezeichnen zugleich aber auch die beiden Extrempositionen, die ihrerseits wiederum in unterschiedliche, zum Teil ambivalente, zum Teil konträre Positionen und daraus resultierende spezifische Erziehungs- und Einwirkungsformen ausdifferenziert werden können.

Die Autoren ordnen diese theoretisch explizierten, durch ihre empirischen Untersuchungen gestützten ‚Gestaltdimensionen erzieherischen Handelns im BVJ‘ in ein Beziehungssystem ein, das Stellenwert und Polaritäten unterschiedlicher Strategien aufzeigt (vgl. Abb., S. 20). Dieses ‚System‘ kann in zweifacher Hinsicht hilfreich sein. Es könnte zum einen dazu beitragen, daß die ‚vor Ort‘ (aber auch in der Administration) pädagogisch Handelnden ihre oft unbewußten oder emotional bestimmten Aktionsweisen reflektieren und sich in bezug auf die diesen zugrundeliegenden Vor-Einstellungen besser ‚verorten‘, gegebenenfalls korrigieren können. Zum anderen zeigt es aber auch die mögliche und/oder notwendige Bandbreite erzieherischer Einwirkungsformen auf. Denn die Autoren beantworten die ihnen gestellte Frage, welche Erziehungsstrategien denn nun erfolgversprechend seien und somit zur Überwindung des derzeitigen desolaten Zustandes führen könnten, keineswegs mit einem eindeutigen, ‚so ist es richtig‘ und ‚so ist es falsch‘. Ihre Feststellung, „Schule“ ist ein multivariates Phänomen, in dem eine Vielfalt von Faktoren

gleichzeitig wirksam ist", bedeutet zugleich, daß es nicht genügt, „ein Konzept zu verfolgen, das eine ideale Einwirkung auf eine gegebene Schülerpopulation ... theoretisch faßt", und daß es sich auch nicht darum handeln kann, „pädagogische ... Rezepte abzusondern". Vielmehr können die „Gestaltdimensionen erzieherischen Handelns im BVJ" nach Auffassung der Autoren jede für sich eine Berechtigung haben. „Lebenstüchtige Formen" des Unterrichts entstehen allerdings nur, „wenn die Dimensionen in Balancen zueinander stehen" und die Adressaten mit in den Blick genommen werden. Die festgestellten Deformationen des BVJ entstünden vor allem daraus und immer dann, „wenn die Lehrer (bzw. die Administration, Schulleitung usw.) die Aufgabe nur von einer beschränkten Zahl von Dimensionen oder gar nur von einer her zu sehen versuchen".

Die Jugendlichen im BVJ

Die Adressaten mit in den Blick zu nehmen heißt, eine trotz teilweise gemeinsamer Merkmale heterogene Schülerschaft berücksichtigen zu müssen. Es liegen inzwischen mehrere Analysen vor, die dieses heterogene Bild zu erhellen versuchen [6]. Auch im Rahmen des hier referierten Forschungsvorhabens wurden entsprechende statistische Erhebungen durchgeführt, um Daten über die soziale Herkunft, schulischen Werdegang, Berufs-(feld)-wünsche, Einstellungen zur Schule allgemein und zum BVJ im besonderen sowie sonstige persönliche Meinungen, Erfahrungen und Interessen zu gewinnen. Die Ergebnisse entsprechen im wesentlichen den aus anderen Untersuchungen bekannten Daten. Wichtiger, weil über die quantitativ-statistische Beschreibung der Gesamtpopulation und ihrer merkmalsbezogenen Gruppierung hinausgehend, erscheinen die über eine Faktorenanalyse zur qualitativen Kennzeichnung und Bewertung der verschiedenen Gruppen sowie mit den übrigen qualitativen Verfahren (Interviews, Unterrichtsbeobachtungen) gewonnenen Einsichten. Dabei wurde von den Autoren der Versuch unternommen, das mannigfache Erscheinungsbild der Jugendlichen, das sich in zahlreich wiedergegebenen Zitaten spiegelt, in Form eines idealtypischen Konstrukts zu erfassen. Das idealtypische Konstrukt unterscheidet



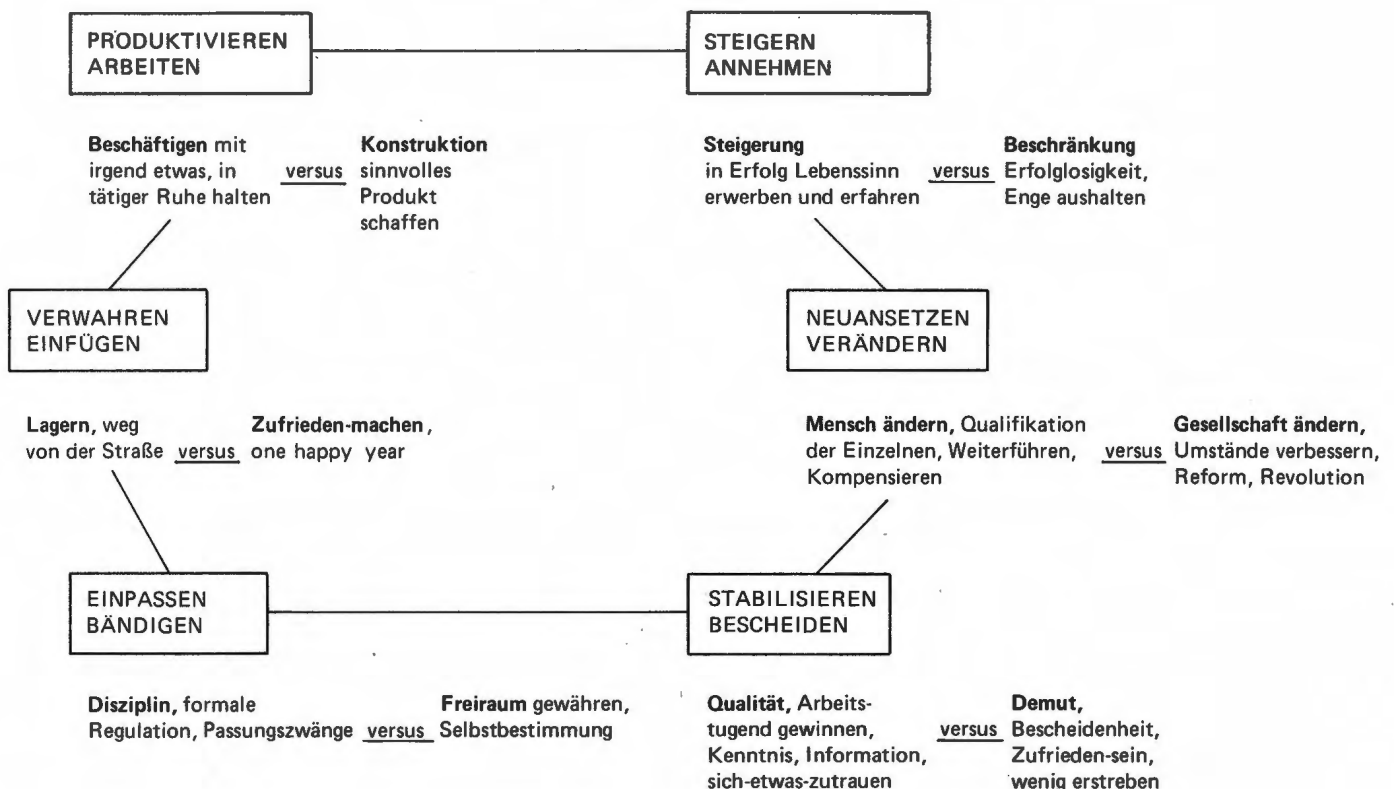
Hervorzuheben ist, daß dieses relativ einleuchtend wirkende Konstrukt nicht als einfaches Klassifizierungsschema verstanden werden darf. Vielmehr gilt es, sich bewußt zu machen, daß die einzelnen ‚Typen‘ zugleich innere ‚Zustände‘ andeuten, d. h. individuelles Lebensgefühl spiegeln, und daß diese ‚Zustände‘ überdies keine konstanten Befindlichkeiten sind, sondern ‚Zustände‘ darstellen, die viele Schüler während des BVJ, häufig in wechselnden Richtungen durchlaufen.

Auch hier, bei dem Versuch einer Charakterisierung der Jugendlichen, wird also, wie bei den ‚Gestaltdimensionen erzieherischen Handelns‘; die anfänglich bestechende klare Systematik zugunsten einer differenzierenden Sichtweise relativiert. Aber gerade die Einsicht in die Dynamik der ablaufenden Prozesse dürfte eine wichtige Erkenntnis sein, die helfen kann, vorschnelle Etikettierungen zu vermeiden.

Vor dem Hintergrund dieser Schüleranalyse einerseits, möglicher ‚Gestaltdimensionen‘ andererseits versuchen die Autoren schließlich, Möglichkeiten und Grenzen der Einwirkung im Sinne angemessenen Lehrerverhaltens anzudeuten. Eingedenk dessen, daß Rezepte nicht möglich, sondern je nach Situation und Adressat unterschiedliche Einwirkungsstrategien geboten sind, beschreiben sie einige grundsätzliche Einstellungs- und Handlungsweisen, „das Besondere, das BVJ-Spezifische, an das Lehrer sich halten sollten“. Die wesentlichen Aussagen sind:

- „Wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit ist die Akzeptierung des Auftrags, der mit dieser Tätigkeit übernommen wird. Von Befürwortung läßt sich reden, wenn man die dort unterrichteten Jugendlichen als Menschen behandelt, deren Förderung eine lohnende Aufgabe und eine besondere Herausforderung ist“.
- „Realistisch sein im Setzen der Unterrichtsziele, realistisch sein in den Erwartungen, die an den Unterricht geknüpft wer-

Gestaltdimensionen erzieherischen Handelns im BVJ



den, realistisch sein im Entzünden von Hoffnungen, Wünschen, Entwürfen seiner selbst und der Schüler."

- Weitere Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit ist „eine gesunde Mischung von Zuwendung und Distanz zu Auftrag und Schülern ...“ Diese „muß mehr beinhalten, als eine noch so gelungene Vermittlung von Theorie und Praxis. Sie ist eine Kombination von persönlich gefärbter Einwirkung auf die Schüler und situativ fachlicher Bewältigungsstrategie."

Neben diesen Möglichkeiten sehen die Autoren aber auch die Grenzen der Einwirkung. Sie liegen ihrer Ansicht nach vor allem darin, daß diese hohen Erwartungen an das ‚angemessene‘ Verhalten der Lehrer eine Überforderung darstellten, daß diese jedenfalls unter den gegebenen Bedingungen, insbesondere im Hinblick auf Ausbildung und Arbeitssituation nicht erfüllbar seien. „Die meisten Lehrer im BVJ leben in einem starken seelischen Spannungszustand. Gilt dies schon wegen der Besonderheit der Arbeitssituation (selbst) für die ‚Befürworter‘ des BVJ, so trifft dies in noch weitaus höherem Maße für die ‚Verweigerer‘ zu, die sich wegen primär institutioneller Zwänge mit ihrer Situation arrangieren müssen.“ In diesem Zustand „wird die notwendige produktive Kraft an geeigneter Stelle nicht aufgebracht. Es fehlt an der nötigen Distanz zum Objekt der Einwirkung“, was bedeuten kann, daß man entweder „zuviel fördert und zuwenig fordert, oder ... bei der Ausführung des Auftrags zu sehr an das eigene statt an das Überleben anderer“ denkt.

Ist die „unsichere gesellschaftliche Auswirkung“ des BVJ also in der Tat bereits negativ vorprogrammiert und unabänderlich? Hierüber gingen selbst in der Wissenschaftlergruppe die Meinungen auseinander, da innerhalb dieser zwei unterschiedliche Grundpositionen bestanden und „aus unterschiedlichen weltanschaulichen, politischen und pädagogischen Konzepten“ zwangsläufig „differentielle Vorstellungen über die im BVJ notwendigen Eingriffe folgen“. Die eine Gruppe neigt der Katastrophen-These zu und ist der Auffassung, daß eine wie immer geartete ‚Reparatur‘ des BVJ die Probleme in keiner Weise löse, sondern eine vollständige organisatorische Umgestaltung nötig sei. Sie denkt zugleich bzw. als weitere Vorbedingung „an weitreichende gesellschaftliche Umformungen (wie Umverteilung von Arbeit) und baut auf Bildsamkeit der Schüler."

Die andere Gruppe hat die entsprechenden Entwürfe zwar „mit Interesse verfolgt“, meint jedoch, daß diese allenfalls nur in längerfristiger Perspektive realisierbar wären. „Ihr zentrales Interesse ... richtete sich mehr darauf, was unmittelbar geändert werden kann, was im Bestehenden zu verbessern ist.“ Sie setzt voraus, „daß gesellschaftliche Rahmenbedingungen in der BRD sich jedenfalls kurzfristig höchstens zu Ungunsten der BVJ-Schüler verändern. Sie schätzt die Bildsamkeit der Schülergruppe skeptischer ein, ist allerdings ebenfalls davon überzeugt, daß sie höher ist als generell angenommen."

Auf der Grundlage der gewonnenen Untersuchungsergebnisse arbeiten die betreffenden Wissenschaftler Vorschläge aus, die sich vor allem an die Adresse der Schulverwaltung richten, die es in der Hand hat, durch bestimmte politisch-administrative Maßnahmen „Barrieren für das Lehrerhandeln im BVJ“ abzubauen und gewisse Verbesserungen zu bewirken. Es werden hierzu vier vordringlich zu berücksichtigende Aufgabenkreise formuliert und die darauf bezogenen Interventionsmöglichkeiten aufgezeigt, die die Administration hat, um die Bewältigung dieser Aufgaben zu unterstützen. Sie betreffen

1. die schulaufsichtliche Unterstützung, um die Exaktheit der Durchführung des BVJ sicherzustellen (Einhaltung der vorgeschriebenen Unterrichtszeit; Verpflichtung der BVJ-Lehrer zu pädagogischen Konferenzen, insbesondere zwecks Abstimmung von Theorie- und Werkstattunterricht),
2. die bildungspolitische Unterstützung, um das schlechte Image des BVJ abzubauen, ihm gegenüber einen Einstellungswandel herbeizuführen; dies einerseits durch praktisch-handelnde Maßnahmen (Senkung der Klassenfrequenzen; Verbesserungen

im Lehrereinsatz), andererseits „propagandistisch“ (realistische, die Erwartungen aller Beteiligten „dämpfende“ Information),

3. die fachliche Unterstützung, um die Arbeit im BVJ positiver und erfolgversprechender zu gestalten (Neuerstellung der Richtlinien unter stärkerer Berücksichtigung von Gesamt- und Projektunterricht; Entwicklung von Curriculummaterialien/Projektmodellen; Angebote zur Lehrerfortbildung; Ermöglichung von außerschulischen Kompaktphasen am Beginn des BVJ; Entwicklung spezifischer Abschlüsse im BVJ),
4. Service-Unterstützungen seitens der Administration in Bereichen, „in denen die Schulen allein nur schwer vorankommen“ (Zusammenarbeit mit übrigen tangierten Stellen wie Arbeits-, Sozial-, Jugend-, Ordnungsämtern, innerschulische Ordnungshilfen zur Verbesserung des Schulmanagements wie z. B. Stundenplanmodelle).

Die meisten Lehrer werden diesen Forderungen vermutlich beipflichten können. Ob ihnen die hier vorgestellten Deutungsmuster und Erziehungsstrategien etwas bringen, oder ob sie manche der klugen Überlegungen und eloquenten Formulierungen eher als akademisches Glasperlenspiel abtun werden, das in der Praxis nicht unmittelbar weiterhilft, entzieht sich dem Urteil des nicht direkt betroffenen Betrachters.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Schulische Maßnahmen zur Berufsvorbereitung im Schuljahr 1980/81. Berlin: BIBB 1982 (Faltblatt).
- [2] Vgl. BLK: Bildungsgesamtplan. Stuttgart: Klett 1973, Band I, S. 28; BLK: Stufenplan zu Schwerpunkten der beruflichen Bildung. Stuttgart: Klett 1975, S. 26.
- [3] Vgl. u. a. Stratmann, K. (Hrsg.): Das Berufsvorbereitungsjahr — Anspruch und Realität. Hannover: Schroedel 1981 (Auswahl. Reihe B. Nr. 107).
- [4] Vgl. u. a. Stratmann, K., in [3] sowie Beiträge in Heft 9 (1978) der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik.
- [5] Spiess, W.; Elbers, D.; Habel, W.; Heitzer, M.; Hoffmann, J.; Merkel K.: Das Berufsvorbereitungsjahr in NW, Abschlußbericht der Wissenschaftlichen Begleitung zum Problemkreis „Verhaltensbeeinflussungen, Erziehungsstrategien im Berufsvorbereitungsjahr in Nordrhein-Westfalen. Juli 1981 (Manuskript). Die im Text wiedergegebenen Zitate beziehen sich auf diesen Bericht.
- [6] Vgl. u. a. Kloas, P.-W.: Berufsstartprobleme und Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und -ausbildung von Sonderschul- und Hauptschulabgängern. Berlin: BIBB 1979 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 17); Richter, Chr.; Breitkopf, H.: Zur pädagogischen Situation im BVJ — Empirische Untersuchungen in Nordrhein-Westfalen. In: Stratmann, K. (Hrsg.), a.a.O., S. 69—167.

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

ZUR DISKUSSION

Heinrich Althoff

Mangelnde Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik erfaßt die von ihr ausgewiesenen Merkmale überwiegend anhand der bestehenden Ausbildungsverhältnisse aller Ausbildungsjahre (Bestand). Durch die zunehmende Verkürzung individueller Ausbildungszeiten aufgrund des steigenden schulischen Abschlusniveaus entstehen zum Teil gravierende Abweichungen zwischen den Merkmalsanteilen des Bestandes und denen eines Auszubildendenjahrganges. Es wird daher vorgeschlagen, die nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz neu zu erfassenden Merkmale wie Nationalität und schulische Vorbildung generell bei den Prüfungsteilnehmern zu erheben, um solche Verzerrungen zu vermeiden.

Verzerrungen bei Merkmalsanteilen

Bei Totalerhebungen und einfach zu erfassenden Merkmalen, um die es sich bei der amtlichen Berufsbildungsstatistik in der Regel handelt, ist man leicht geneigt, den Ergebnissen Vertrauen zu schenken. Daß diese Ergebnisse eine Quelle von Mißverständnissen und Fehldeutungen sein können, wird zumeist nur bei unkomplizierten Zusammenhängen transparent und bleibt selbst dort häufig unberücksichtigt.

Ein einfaches Beispiel soll das Problem verdeutlichen. Angenommen im Beruf Polster- und Dekorationsnäher (Handwerk) sowie im Beruf Polsterer (Industrie) stehen in einem Bezirk jeweils 120 Jugendliche in Ausbildung, wobei auf den Handwerksberuf 90 Prozent und auf den Industriebetrieb 10 Prozent weibliche Auszubildende entfallen; gemeinsam haben beide Berufe also gerade einen Anteil von 50 Prozent weiblicher Jugendlicher. Die Geschlechteranteile in beiden Berufen stimmen annähernd mit der Realität überein und lassen eine recht plausible Überschlagsrechnung zu: Betrachtet man nicht den gemeinsamen Bestand beider Berufe sondern die fertig ausgebildeten aus dem dualen System ausscheidenden Jugendlichen, so wird mancher erstaunt feststellen, daß unter ihnen der Anteil der weiblichen Jugendlichen statt 50 Prozent plötzlich 58 Prozent beträgt. — Dem mit der Berufsbildungsstatistik Vertrauten wird die Ursache dieser Verschiebung bekannt sein: Die reguläre Ausbildungszeit im Beruf Polster- und Dekorationsnäher beträgt zwei beim Polsterer drei Jahre. Bei ersterem verläßt also jährlich die Hälfte, bei letzterem ein Drittel des Bestandes das Ausbildungssystem. Beim Handwerksberuf scheiden mithin 60, darunter 54 weibliche Jugendliche aus, beim Industriebetrieb 40, darunter 4 weibliche; unter den 100 abgehenden Jugendlichen sind also 58 weibliche.

In der offiziellen Berufsbildungsstatistik läßt sich diese Verschiebung von Merkmalsanteilen gleichfalls nachweisen: 1980 betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden 38 Prozent, unter den Prüfungsteilnehmern waren es 42 Prozent. Dieser Unterschied läßt sich nicht etwa durch einen geringeren Anteil von Vertragslösungen bei weiblichen Jugendlichen erklären, dieser ist vielmehr höher, sondern nur durch die im Durchschnitt kürzere Ausbildungszeit der Mädchen. Weil sie häufiger kurze Ausbildungsberufe durchlaufen, ist ihr Anteil im Bestand wesentlich geringer als in einem ins duale System eintretenden oder es verlassenden Jahrgang, das heißt, es wird pro Jahr ein größerer Anteil weiblicher Jugendlicher ausgebildet als die am Bestand orientierte Statistik vermuten läßt.

Hier könnte der Einwand erhoben werden, die Ausbildungszeit der einzelnen Berufe sei bekannt, und daher auch eine rechnerische Korrektur der Anteilswerte möglich. Leider trifft dieser Einwurf nicht zu. Denn der Effekt, der im vorangegangenen Beispiel durch die Betrachtung zweier Berufe mit unterschiedlich

langer Ausbildungszeit auftrat, entsteht tatsächlich nicht nur zwischen verschiedenen Berufen, sondern auch innerhalb der Berufe selbst: Es gibt kaum einen Beruf mehr, in dem die reguläre Ausbildungszeit die Regel, wohl aber eine Reihe von Berufen, wo sie die Ausnahme ist.

Die Ursache der Verzerrungen

Die Möglichkeit, reguläre Ausbildungszeiten abzukürzen, wurde in ihrer heutigen Form durch das Berufsbildungsgesetz von 1969 eröffnet (§§ 29,40 BBiG). Gründe für die Kürzung sind vor und während der Ausbildungszeit erbrachte Leistungen. Typisch sind beispielsweise Verkürzungen aufgrund schulischer Vorbildung (BGJ, Fach- und Berufsfachschulabschluß, mittlere Reife, Abitur) zu Beginn der Ausbildungszeit, während überdurchschnittliche Ergebnisse während der Lehre eher durch Kürzungen am Ende der Ausbildung durch vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung berücksichtigt werden [1]. Diese Möglichkeiten werden vor allem in Folge der steigenden schulischen Vorbildung in zunehmendem Maße wahrgenommen. Repräsentative Sondererhebungen im Bereich von Industrie- und Handel weisen aus, daß 1980 beinahe jeder vierte Auszubildende (23%) eine Verkürzung aufgrund schulischer Vorbildung hatte, und jeder zehnte (9,5%) vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassen wurde [2]. Zwischen den einzelnen Berufen gibt es dabei erhebliche Unterschiede; Während beim Bankkaufmann etwa 90 Prozent der Jugendlichen eine gekürzte Ausbildungszeit durchlaufen, sind es beim Lackierer 5 Prozent. Wegen der zum Teil beträchtlichen Abweichung von der regulären Ausbildungszeit haben sowohl der Deutsche Industrie- und Handelstag als auch das Statistische Bundesamt auf die früher übliche Angabe der Ausbildungszeit in ihren Publikationen ganz verzichtet.

Die Verschiebung von Merkmalsanteilen als Konsequenz der unterschiedlichen Ausbildungsdauer von Berufen wurde bereits beim Merkmal Geschlecht (weibliche Jugendliche) nachgewiesen. Daß auch die verschiedenen langen Ausbildungszeiten der Jugendlichen innerhalb der einzelnen Ausbildungsberufe aufgrund von Verkürzungen zu drastischen Verschiebungen von Merkmalsanteilen führen, soll anhand der Ergebnisse der bereits genannten Sondererhebung belegt werden. Unter den erfaßten Auszubildenden (Bestand) hatten 6,0 Prozent das Abitur, unter den Teilnehmern der Abschlußprüfung aber waren es 9,5 Prozent, also beinahe das 1,6fache des Bestandes [3]. Da Abiturienten die Ausbildungszeit in der Regel um ein Jahr gekürzt wird, und ihre durchschnittliche Ausbildungszeit somit statt etwa drei Jahre nur etwa zwei Jahre beträgt, müssen sie im Bestand um etwa ein Drittel geringer vertreten sein als unter den Prüfungsteilnehmern. Der empirische Befund deckt sich also weitgehend mit dem rechnerisch ermittelten Ergebnis.

Da es sich bei den Abkürzungsgründen ganz überwiegend um leistungsorientierte Tatbestände handelt, sind natürlich nicht nur Merkmale wie die höhere schulische Vorbildung und die Verkürzung selbst, sondern alle auch nur mittelbar mit leistungsbezogenen Merkmalen zusammenhängenden Eigenschaften, und natürlich alle, die eine positive Berufseignung begründen, wegen der kürzeren Ausbildungszeit im Bestand unterrepräsentiert.

Diese Unterrepräsentation ist jedoch nicht systematisch, denn nur bei einigen schulischen Abschlüssen (BGJ, Berufsfachschule) besteht eine Anrechnungspflicht; nicht jeder, der einen Rechtsanspruch hat, stellt den notwendigen Kürzungsantrag, und auch die Kammern haben bei der Beurteilung der Voraussetzungen

einen gewissen Entscheidungsspielraum [4]. Gleiche Voraussetzungen auf der Seite der Auszubildenden führen also nicht immer zur Kürzung und schon gar nicht zu gleichen Kürzungszeiträumen. — Auch die Ausbildungsberufe spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle: Die stark systematisierten Stufenausbildungsberufe gelten beispielsweise als ‚abkürzungsfeindlich‘ [5], und die schon mehrfach bemühten Sondererhebungen im IHK-Bereich belegen, daß in den gewerblichen Berufen die Kürzungsmöglichkeiten weniger ausgeschöpft werden als in den kaufmännischen [6]. Beim Bankkaufmann resultiert aus dem Abitur also tendenziell eher eine Abkürzung um ein Jahr als beim Physikalaboranten.

Führen unterschiedliche Ausbildungszeiten im dualen System zu mangelnder Vergleichbarkeit der Merkmalsanteile des Bestandes mit den entsprechenden Merkmalsanteilen anderer Systeme (z. B. schulischer Ausbildungsgänge), so führt die unterschiedliche Handhabung und Ausschöpfung von Kürzungsmöglichkeiten in den einzelnen Berufen zwangsläufig auch zu einer abnehmenden Vergleichbarkeit von Merkmalsanteilen innerhalb des dualen Systems: Weisen zwei Berufe den gleichen Anteil von Abiturienten an den bestehenden Ausbildungsverhältnissen auf, so kann daraus weder direkt auf den entsprechenden Anteil eines dieser Berufe durchlaufenden Jahrgangs von Jugendlichen geschlossen werden, noch ist die Annahme gerechtfertigt, der Jahrgang habe in beiden Berufen den gleichen wenn auch nicht genau bekannten Anteil von Abiturienten.

Die Kammerstatistik als Ursprung der amtlichen Berufsbildungsstatistik

Angesichts der für eine Bildungsstatistik außerordentlich wichtigen Vergleichbarkeit von Ausbildungssystemen und Ausbildungsberufen mag es manchen verwundern, daß die Berufsbildungsstatistik, im Gegensatz zur Hochschulstatistik beispielsweise, eine weitgehend am Bestand eingetragener Ausbildungsverhältnisse orientierte Statistik mit den daraus folgenden Mängeln geblieben ist. — Betrachtet man jedoch ihren Ursprung, so ist der Grund offenbar, sie ist aus den Geschäftsstatistiken der Kammern entstanden, und unter Verwaltungsaspekten wird sie den Bedürfnissen der Kammern auch durchaus gerecht: Die vielfältigen Beratungs- und Überwachungsaufgaben der Kammern sowie Aufgaben der Rollenführung und Prüfungsabnahme erstrecken sich auf alle Jugendlichen, die in der Ausbildung stehen. Welche Schulbildung, welches Geschlecht und welche Nationalität sie haben ist unter Verwaltungsaspekten für den gesamten Ausbildungszeitraum wichtig, wie lange der im Einzelfall auch immer sein mag. Ob sich aus diesen Angaben verzerrungsfreie Anteilswerte für einen das System durchlaufenden Jahrgang von Jugendlichen ermitteln lassen, die auch einen adäquaten Vergleich der Berufe ermöglichen, ist für eine Geschäftsstatistik nebensächlich, für die Berufsbildungsstatistik jedoch von zentraler Bedeutung.

Möglichkeiten der Abhilfe

Die Berufsbildungsstatistik wird auch künftig eine Kammerstatistik bleiben. Sie muß — so ihr gesetzlicher Auftrag — auf die von den Kammern zu erfassenden Merkmale zurückgreifen (§ 5 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz).

Nun ist die Kammerstatistik in der Vergangenheit recht flexibel gewesen und hat auch einige weniger geschäfts- als bildungsstatistisch wichtige Merkmale erfaßt. Es handelt sich hier besonders um die innerhalb eines Jahres neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge pro Beruf, die quasi einen ins System eintretenden Jahrgang repräsentieren und als Basis für die Berechnung verzerrungsfreier Merkmalsanteile zumindest besser geeignet sind als der alle bestehenden Ausbildungsverhältnisse einschließende Bestand. — Eine andere Möglichkeit wäre, nicht einen ins System eintretenden, sondern einen austretenden Jahrgang als Bezugsbasis für die Ermittlung von Merkmalsanteilen zu wählen, mithin die Prüfungsteilnehmer der regulären Abschlußprüfung.

Beide Bezugsbasen, sowohl die der ‚neuen Verträge‘ als auch die der ‚Teilnehmer der regulären Abschlußprüfung‘ haben gewisse Mängel: Die neuen Verträge bestehen nicht nur aus Verträgen von neu ins duale System eintretenden Jugendlichen, sondern auch von Auszubildenden, die ihren Vertrag lösten und einen neuen eingingen; aus diesem Grunde gibt es auch keine genauen Angaben über den Umfang der tatsächlich neu ins System eintretenden Jugendlichen [7]. Eine Kammeruntersuchung kam kürzlich zu dem Ergebnis, daß etwa die Hälfte der gelösten Verträge wieder in neue Verträge in anderen Berufen oder anderen Ausbildungsstätten münden [8]. Bei einem Vertragslösungsanteil der 1980 etwa 16 Prozent eines Jahrgangs betrug, rühren die neuen Verträge also nur zu etwa 92 Prozent von Auszubildenden her, die tatsächlich neu ins System eintraten. Da unter den Vertragslösungen überdurchschnittlich viele Haupt- und Sonderschüler sind [9], die wahrscheinlich ihre Ausbildung eher endgültig abbrechen, sind auch die ‚neuen Verträge‘ keine optimale Bezugsbasis. Was indes gravierender ist, es gibt keine gesetzliche Grundlage für die Erfassung von Merkmalen wie Geschlecht, Nationalität, Verkürzungen oder schulische Vorbildung bei den neuen Verträgen.

Die gesetzlichen Voraussetzungen sind jedoch bei der zweiten möglichen Bezugsbasis, den Prüfungsteilnehmern, erfüllt. Hier sind alle wesentlichen Merkmale zu erfassen (§ 5 Abs. 3 BerBiFG), hier werden sie — im Gegensatz zum Bestand — jedoch nicht durch unterschiedliche Ausbildungszeiten verzerrt, und hier können einige Merkmale, wie beispielsweise die vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung, überhaupt erst registriert werden. — Allerdings weist auch die Bezugsbasis der Prüfungsteilnehmer, ähnlich wie die der neuen Verträge, bestimmte Unzulänglichkeiten auf. Es können nicht mehr die Auszubildenden miterfaßt werden, die nach einer Vertragslösung endgültig aus dem dualen System ausgeschieden sind [10]. Da die Vertragslösungen jedoch in keinem Falle adäquat berücksichtigt werden können, gleichgültig welche Bezugsbasis auch immer gewählt wird, ob ‚neue Verträge‘, ‚bestehende Vertragsverhältnisse‘ (Bestand) oder ‚Prüfungsteilnehmer‘, dürfe die Wahl der ‚Prüfungsteilnehmer‘ als Erhebungsbasis schon wegen der bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen am sinnvollsten sein [11].

Ergebnisse

Nach Inkrafttreten des Berufsbildungsförderungsgesetzes vom 31. Dezember 1981 wird es eine längere Periode der Anpassung der Berufsbildungsstatistik an die Erfordernisse des neuen Gesetzes geben. In dieser Periode werden zusätzliche Merkmale in die Statistik aufgenommen werden, darunter vor allem die schulische Vorbildung und die Staatsangehörigkeit. Diese Merkmale sollten von Anfang an so erfaßt werden, daß die für eine Bildungsstatistik wichtige verzerrungsfreie Darstellung von Merkmalsanteilen für einen Ausbildungsjahrgang von Jugendlichen möglich ist. Eine an den bestehenden Ausbildungsverträgen orientierte Merkmalserfassung erfüllt diese Forderung wegen der zunehmenden Verkürzung regulärer Ausbildungszeiten weniger denn je, daher wäre es sinnvoll, die neuen Merkmale bei den Teilnehmern der regulären Abschlußprüfung zu erheben. Ein weiterer Vorzug wäre der geringere Arbeitsaufwand, denn die Zahl der Prüfungsteilnehmer ist nur etwa ein Drittel so groß wie die Zahl der eingetragenen Ausbildungsverhältnisse und man hätte zusätzlich einen genauen Überblick über die unmittelbar vor dem Übergang ins Beschäftigungssystem stehenden Jugendlichen in jedem Beruf.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Herkert, J.: Berufsbildungsgesetz; Kommentar mit Nebenbestimmungen, Kommentierungen zu den §§ 29 und 40. — Vgl. auch: Kriterien zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit; Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25.10.1974. In: Arbeitshilfen zur Berufsbildung 2, Beschlüsse des Bundesausschusses für Berufsbildung (§ 50 BBiG) zur Ordnung und Durchführung der Berufsbildung; Hrsg.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand; Düsseldorf 1978.

- [2] Vgl. Althoff, H.; Jungnickl, G.; Selle, B.; Werner, R.: Schulische Vorbildung, Prüfungserfolg von Auszubildenden, Ausbildereignung — 1980. In: Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung (Heft in Vorbereitung), Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, 1982.
- [3] Vgl.: Anmerkung 2, Kapitel 3.4: Verzerrungen bei der Berechnung von Merkmalsanteilen aufgrund des Bestandes von Auszubildenden.
- [4] Vgl.: Herkert, J., a.a.O. (Anmerkung 1), Kommentierung zu § 29 Rd. Nr. 22.
- [5] Vgl.: Herkert, J., a.a.O. (Anmerkung 1), Kommentierung zu § 29 Rd. Nr. 19.
- [6] Vgl.: Anmerkung 2, Kapitel 1.3.1: Verkürzung der regulären Ausbildungszeit aufgrund schulischer Vorbildung.
- [7] Ursache dieses Phänomens ist, daß die Kammern aufgrund der Ausbildungsverträge nicht identifizieren können, ob einem neuen Vertrag ein gelöster vorausging. Dies wird in der Regel nicht erfragt und kann nur aus den Gründen einer eventuell vorzunehmenden Anrechnung von Ausbildungszeiten hervorgehen. — Unter den „neuen Verträgen“ sind auch Anschlußverträge bei Stufenausbildungsberufen, diese lassen sich allerdings rechnerisch annähernd genau ermitteln.
- [8] Vgl.: o. V.: Brechen „Ausbildungsabbrecher“ die Ausbildung wirklich ab? In: Kurhessische Wirtschaft, Nr. 2, 1982, Februar 1982,

37. Jg. (Kammerorgan der IHK-Kassel). — R. Weiß ermittelte einen Anteil von 40% endgültiger Ausbildungsabbrecher unter denjenigen, die ihren Ausbildungsvertrag lösten. Vgl.: Reinhold Weiß: Die vorzeitige Lösung von Berufsausbildungsverträgen, Frankfurt/M, 1982, S. 283.

- [9] Vgl.: Anmerkung 2, Kapitel 1.4.1: Vertragslösungen nach schulischer Vorbildung.
- [10] Ein weiterer verzerrender Faktor ist, daß bislang die vor allem im IHK-Bereich recht zahlreichen externen Prüfungsteilnehmer (ca. 6% aller Prüfungsteilnehmer in diesem Bereich) zusammen mit den Prüfungsteilnehmern erfaßt werden, die eine reguläre Ausbildung im dualen System durchlaufen. Diese externen Prüfungsteilnehmer dürfen nicht zusammen mit den übrigen, sondern müssen gesondert ausgewiesen werden.
- [11] Unter „Prüfungsteilnehmer“ sind hier immer die regulären Prüfungsteilnehmer, d. h. die zum erstenmal zur Abschlußprüfung zugelassenen Auszubildenden zu verstehen. Würden alle Prüfungsteilnehmer als Erhebungsbasis gewählt, also auch die, die ihre Abschlußprüfung zum erstenmal oder zweitenmal wiederholen, so sind wieder Merkmalsverzerrungen zu erwarten, da es sich bei den Wiederholern um eine vom Durchschnitt abweichend zusammengesetzte Gruppe handelt.

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Joachim Karbowski

Ist kaufmännische Betriebsführung nur durch Branchenkaufleute zu gewährleisten?

Eine Stellungnahme zur Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes „Krankenhauskaufmann“

Die enorme Kostensteigerung im Gesundheitswesen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt die Öffentlichkeit in zunehmendem Maße. Besonders ist dabei der Krankenhausbereich in den Blickpunkt geraten. Als wesentlicher Bestandteil des gesamten Gesundheitswesens ist er von der Kostenflut nicht nur am nachhaltigsten betroffen; in diesem Bereich werden ihre Auswirkungen auch für nahezu jedermann besonders deutlich.

Die Ursachen dafür sind nicht nur in der sprunghaft sich entwickelnden Medizintechnik zu suchen, sondern gleichermaßen im Einsatz hochwertiger und daher kostenaufwendiger Pharmazeutika, in der Anwendung neuester Erkenntnisse der Ernährungswissenschaft sowie in der zeitgemäßen Ausstattung und Belegung der Krankenzimmer. All das erfordert einen hohen Sachmittelaufwand, der im Aus- und Neubau von Krankenhäusern und Großkliniken sichtbar wird, hinter dem aber der Aufwand für das qualifizierte und gesuchte Personal nicht zurücksteht.

Ein solchen Sachzwängen gegenüberstehendes Krankenhaus kann daher nicht mehr — wie im Falle der unter öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäuser — nur kameralistisch verwaltet werden. Vielmehr ist es notwendig, modernste betriebswirtschaftliche Managementmethoden anzuwenden. Vor diesem Hintergrund sind die in der jüngsten Vergangenheit ergriffenen gesetzgeberischen Maßnahmen wie Krankenhausfinanzierungsgesetz, Bundespflegesatzverordnung sowie Krankenhausbuchführungsverordnung [1] zu sehen. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, eine medizinisch und wirtschaftlich rationelle Versorgung der Bevölkerung durch die Krankenhäuser auf der Grundlage einer wirtschaftlichen Betriebsführung und bei Pflegesätzen, die auf den Selbstkosten eines sparsam wirtschaftenden leistungsfähigen Krankenhauses beruhen, sicherzustellen.

Mit den genannten gesetzgeberischen Maßnahmen allein ist dieses Ziel jedoch nicht zu erreichen. Es müssen vor allem auch qualifizierte Mitarbeiter herangebildet werden, die in der Lage sind, ein Krankenhaus nach modernen kaufmännisch-betriebswirtschaft-

lichen Gesichtspunkten zu führen und die aufgrund ihres Qualifikationsniveaus als gleichberechtigte Partner vom ärztlichen und pflegerischen Personal anerkannt werden.

Das führte vornehmlich auf Seiten der unter öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäuser zu der Erkenntnis, die Nachwuchsausbildung künftig anders als bisher vorzunehmen, d. h. an die Stelle der bisherigen verwaltungsorientierten Angestellten- bzw. Beamtenausbildung eine rein kaufmännische, auf den Krankenhausbetrieb bezogene Ausbildung treten zu lassen. Aus dem Bereich dieser Krankenhäuser wurde daher folgerichtig die Forderung vorgetragen, einen völlig neuen, auf den Bereich eines Krankenhauses bezogenen kaufmännischen Ausbildungsberuf zu entwickeln und einzuführen.

Diese auf den ersten Blick dem bildungspolitischen Postulat nach Straffung der Zahl der Ausbildungsberufe zuwiderlaufende Forderung wurde 1978 an das Bundesinstitut für Berufsbildung herangetragen, um sie auf ihre Berechtigung hin zu prüfen und ggf. zusammen mit den Sozialpartnern die Eckwerte eines solchen (neuen) Ausbildungsberufes zu entwickeln und festzulegen. Im Rahmen eines dafür in das Forschungsprogramm aufgenommenen Projektes galt es zunächst die Frage zu beantworten, ob allein das an die Stelle der kameralistischen Buchführung getretene kaufmännische Rechnungswesen ausreicht, um die Schaffung eines neuen kaufmännischen Ausbildungsberufes zu rechtfertigen.

Grundlage für die hierzu anzustellenden Untersuchungen bildeten einmal der von Praktikern der Krankenhausverwaltung in Anlehnung an die Ausbildungsordnung zum Industriekaufmann entwickelte und von den Berliner Senatoren für Arbeit und Soziales sowie Gesundheit und Umweltschutz vorgelegte Entwurf [2] zum Berufsbild eines künftigen „Krankenhauskaufmannes“ sowie die vom Bundesausschuß für Berufsbildung im Jahre 1974 aufgestellten Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen [3]. Insbesondere unter Heranziehung des Kriteriums der Abgrenzung neuer (anzuerkennender) Ausbildungsberufe gegenüber bereits

bestehenden Ausbildungsberufen gelangte man zu folgenden Erkenntnissen:

- Ausbildungsinhalte, die in ihrem Kern auf die Vermittlung kaufmännischen Grundwissens für Standardgebiete kaufmännischen Handelns, wie z. B. für das Finanz- und Rechnungswesen abzielen, können nicht allein dadurch die Schaffung eines neuen eigenständigen kaufmännischen Ausbildungsberufes begründen, indem man ihnen Ausbildungsinhalte hinzufügt, die die nichtkaufmännischen Besonderheiten eines Wirtschafts- bzw. Dienstleistungsbereiches oder einer Branche zum Gegenstand haben.
- Eine Abgrenzung gegenüber anderen (bestehenden) kaufmännischen Ausbildungsgängen ist nur dann möglich, wenn das kaufmännische Handeln im engeren Sinne von Besonderheiten geprägt ist, die nur in dem Wirtschafts- bzw. Dienstleistungsbereich oder in der Branche vorkommen, für den/die der neue kaufmännische Ausbildungsberuf geschaffen werden soll.

Da jedoch der aus der Praxis der Krankenhausverwaltung stammende Vorschlag bzw. Entwurf zum Berufsbild des neu zu entwickelnden Ausbildungsberufes zum „Krankenhauskaufmann“ (siehe Forderung) keinerlei Besonderheiten bezüglich des im Krankenhausbereich anzuwendenden kaufmännischen Rechnungswesens aufzuweisen hatte, sondern insgesamt der unter dem ersten Spiegelstrich subsumierten Erkenntnis weit eher entsprach, war die Forderung nach Entwicklung eines neuen kaufmännischen Ausbildungsberufes mit der Bezeichnung „Krankenhauskaufmann“ zunächst einmal abzulehnen.

Diese Ablehnung befreite jedoch nicht davon, im Sinne der vom Bundesausschuß für Berufsbildung geschaffenen Kriterien in eine Prüfung von Art und Umfang der Qualifikationen im allgemeinen und der kaufmännischen im besonderen einzutreten, die für die Bewältigung der in einem Krankenhaus anfallenden kaufmännisch-administrativen Arbeiten überhaupt erforderlich sind. Denn nur auf der Grundlage einer solchen Prüfung sind letztlich Aussagen darüber zu treffen, **wo** und **wie** insbesondere für die öffentlich-rechtlich getragenen Krankenhäuser – wenn schon nicht durch einen neuzuschaffenden kaufmännischen Ausbildungsberuf – das Ausbildungsproblem des kaufmännisch-verwaltenden Nachwuchses durch eigene Ausbildungsbemühungen zu lösen ist. Dazu war es erforderlich, zunächst einen Blick auf die im Krankenhaus anzutreffenden Personalbereiche zu werfen, die an der Erfüllung der mit „optimaler Krankenversorgung“ verkürzt wiedergegebenen Aufgabe eines Krankenhauses im wesentlichen beteiligt sind. Es handelt sich dabei um den ärztlich-medizinischen, den pflegerischen und den kaufmännisch-verwaltenden Personalbereich.

Aufgabe des letztgenannten Bereiches ist es, im Zusammenwirken mit den anderen beiden Bereichen die optimale Krankenversorgung bei möglichst niedrigen Pflegesätzen zu gewährleisten. Zur Lösung dieser Aufgabe steht namentlich den unter Öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäusern Personal zur Verfügung, das sich in der Regel aus Mitarbeitern zusammensetzt,

- die entweder eine verwaltungsmäßige, zumeist auch noch außerhalb des Krankenhauses stattgefundene (Angestellten/Beamten-)Ausbildung durchlaufen haben und sich kaufmännische und sonstige auf das Krankenhaus bezogene Fertigkeiten und Kenntnisse erst am Arbeitsplatz „Krankenhaus“ aneignen konnten oder
- die in jedem Falle außerhalb des Krankenhauses in anderen Wirtschaftszweigen und Betrieben eine kaufmännische Ausbildung absolviert haben und im Wege des Stellenwechsels zu einem Arbeitsplatz in der Krankenhausverwaltung gelangten. Sie waren und sind gezwungen, sich krankenhausspezifische Detailkenntnisse ebenfalls durch „Lernen am Arbeitsplatz“ anzueignen.

Ganz anders dagegen die Situation in den anderen beiden Personalbereichen des Krankenhauses. Die hier tätigen Mitarbeiter

erwerben ihre für die Berufsausübung erforderlichen Grundqualifikationen in geregelten Ausbildungsgängen, aus denen der Lernort „Krankenhaus“ nicht wegzudenken ist bzw. in denen er notwendiger Bestandteil ist.

Vor dem Hintergrund dieses Unterschiedes ist es um so verständlicher, daß auch der kaufmännisch-verwaltende Bereich der Krankenhäuser bemüht ist, eine auf den Krankenhausbetrieb unmittelbar bezogene Ausbildungsmöglichkeit zu erhalten. Sie soll sicherstellen, daß dieser Bereich ebenfalls seinen Nachwuchs **selbst** ausbilden kann, der für die Bewältigung der anerkanntenmaßen immer diffiziler und umfangreicher gewordenen ökonomischen Probleme eines Krankenhausbetriebes qualifiziert ist.

Zum Erwerb dieser Qualifikationen, die zur Planung, Organisation und Gestaltung, zur kaufmännischen Erfassung, Verwaltung und Abrechnung der krankenhausesinternen Leistungs- und Produktionsvorgänge sowie zur Lösung personalwirtschaftlicher Aufgaben notwendig sind, ist es jedoch nicht – wie ein Blick auf die bestehenden kaufmännischen Ausbildungsberufe zeigt – erforderlich, einen neuen auf das Krankenhaus abgestellten kaufmännischen Ausbildungsberuf zu schaffen und damit die ohnehin schon hohe Zahl von branchenbezogenen kaufmännischen Ausbildungsberufen zu vermehren.

Dieser aus der Sicht mancher Krankenhausverwaltungen durchaus verständlichen Wunschvorstellung nachzugeben, würde bedeuten, die beiden bildungspolitischen Forderungen nach Straffung der Zahl der Ausbildungsberufe und Gewährleistung hoher beruflicher Mobilität für die Ausgebildeten zu ignorieren sowie insbesondere an den bestehenden kaufmännischen Querschnittsberufen vorbeizugehen.

Zu diesen Querschnittsberufen zählt u. a. der Ausbildungsberuf zum Bürokaufmann, den – wie die Recherchen ergaben – die unter privater Trägerschaft stehenden Krankenhäuser schon lange nutzen, um Nachwuchskräfte für ihren kaufmännisch-verwaltenden Bereich auszubilden.

Aber nicht allein mit dem vordergründigen Hinweis, daß sich die Privatkrankehäuser dieses Querschnittsberufes schon seit geraumer Zeit zur Ausbildung ihres kaufmännisch-verwaltenden Nachwuchses bedienen und der bereits getroffenen Feststellung, wonach die Einführung des kaufmännischen Rechnungswesens in einen Wirtschaftszweig nicht zwangsläufig zur Schaffung eines neuen kaufmännischen Ausbildungsberufes führt, kann die von den unter öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäusern vorgebrachte Forderung nach Schaffung einer eigenständigen Ausbildungsmöglichkeit abgetan bzw. beantwortet werden. Zusätzlich ist noch herauszustellen, daß es geradezu Aufgabe dieser Querschnittsberufe ist,

- der zahlenmäßigen Ausuferung branchenbezogener kaufmännischer Ausbildungsberufe, d. h. der Schaffung weiterer solcher Ausbildungsberufe Einhalt zu gebieten oder anders ausgedrückt
- berufliche Erstausbildung auch dort zu ermöglichen, wo die Schaffung neuer Ausbildungsberufe bildungspolitisch nicht vertretbar ist und
- den in diesen Berufen Ausgebildeten ein Höchstmaß an beruflicher Mobilität zu verleihen.

Bezogen auf die Ausbildung zum Bürokaufmann kommt hinzu, daß sie – orientiert an den Gegebenheiten und auch an den Besonderheiten eines Krankenhausbetriebes – die Grundfertigkeiten und Grundkenntnisse zum Rechnungswesen, zur Materialwirtschaft und zur Personalwirtschaft ohne Abstriche vermitteln kann und damit voll dem Anforderungsprofil gerecht wird, das von der Krankenhausverwaltungspraxis für einen neuzuschaffenden krankenhausesbezogenen kaufmännischen Ausbildungsberuf entwickelt wurde.

Das unter Berücksichtigung aller bildungspolitischen Vorgaben erzielte Ergebnis der Analyse der auf die Schaffung eines neuen kaufmännischen Ausbildungsberufes gerichteten Forderung kann daher nur in die Empfehlung einmünden, die Nachwuchsausbildung für den kaufmännisch-verwaltenden Bereich der unter

öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehenden Krankenhäuser nicht in einem neu zu entwickelnden Ausbildungsberuf, sondern in dem dafür besonders geeigneten und bereits bestehenden Querschnitts-(Ausbildungs-)beruf zum Bürokaufmann durchzuführen. Dabei ist der Zeitpunkt des Einstiegs namentlich der öffentlich-rechtlich getragenen Krankenhäuser in diese Ausbildung besonders günstig, da zur Zeit unter den an dieser Ausbildung Interessierten ein breit angelegter Meinungsbildungsprozeß über eine Neuorientierung (im Sinne qualitativer Verbesserung) der Ausbildungsinhalte in der Bürowirtschaft stattfindet. In diese Diskussion sollten die Krankenhäuser möglichst schon auf der Grundlage bereits gemachter Ausbildungserfahrungen Anregungen einbringen, um auf diese Weise aus ihrer Perspektive an der geplanten Neuformulierung der Ausbildungsinhalte für diesen Querschnittsberuf mitzuwirken.

Anmerkungen

[1] Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) vom 29.06.1972 mit der in § 17 verankerten Forderung nach Sicherstellung einer medizinisch und wirtschaftlich rationellen Versorgung durch die Krankenhäuser auf der Grundlage einer wirtschaftlichen Betriebsführung und von Pflegesätzen, die auf den Selbstkosten eines sparsam wirtschaftenden, leistungsfähigen Krankenhauses beruhen.

Bundespflegesatzverordnung (BPfIVO) vom 25.04.1973, die im § 20 für die Ermittlung der Selbstkosten und für den Nachweis einer sparsamen Wirtschaftsführung den Einsatz der kaufmännischen Buchführung und Betriebsabrechnung fordert.

Krankenhausbuchführungsverordnung (KHBV) vom 10.04.1978, die zwingende Vorschriften zu Form und Inhalt des Jahresabschlusses (§ 4) und zu Art und Umfang der Kosten- und Leistungsrechnung eines Krankenhauses (§ 8) enthält.

[2] Senator für Arbeit und Soziales, Berlin, im Schreiben vom 04. Juli 1978 an den Bundesminister für Wirtschaft.

[3] Kriterien für die Anerkennung und die Beibehaltung von Ausbildungsberufen, beschlossen vom Bundesausschuß für Berufsbildung am 25.10.1974

- Hinreichender Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist
- Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet
- breit angelegte berufliche Grundbildung
- ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen
- Erwerb von Befähigung zum selbständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen
- Grundlage für Fortbildung und beruflichen Aufstieg
- Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit
- Möglichkeit eines geordneten Ausbildungsganges
- Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele
- Ausbildungsdauer von 2 bis 3 Jahren

Rudolf Werner

Schulische Vorbildung der Auszubildenden – Untersuchung neuerer Daten

Das Bundesinstitut für Berufsbildung führte zum Stichtag 31.12.1980 Sonderauswertungen bei Industrie/Handels- und Handwerkskammern durch, die es erlauben, die schulische Vorbildung der Auszubildenden darzustellen [1]. Da erstmals auch Angaben aus dem Bereich des Handwerks vorliegen, kann zusammen mit Daten aus der Berufsschulstatistik der Länder ein Gesamtbild für das duale System entwickelt werden.

Wie Übersicht 1 zeigt, kommen die meisten Auszubildenden von Hauptschulen (58,6%). Realschüler sind zu 35,9 Prozent und

Abiturienten/Fachoberschüler zu 5,5 Prozent vertreten. Hochgerechnet ergibt dies über 1 Million Hauptschüler, 614 000 Realschüler und 95 000 Studienberechtigte (Fachoberschüler/Abiturienten) im dualen System. Im Vergleich zu 1976 ist damit der Anteil der Hauptschüler um 10 Prozentpunkte zurückgegangen. Die höchste Quote für diese Gruppe weist das Handwerk auf (76,8%). Mehr als die Hälfte der Hauptschüler erhält damit im Handwerk eine Ausbildung. Eine ähnlich hohe Quote erreicht nur die Hauswirtschaft (71,7%), die jedoch quantitativ nicht so stark ins Gewicht fällt.

Übersicht 1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1980

Schulart		Alle Aus- bildungs- bereiche	Industrie und Handel	Handwerk	Landwirt- schaft	Öffent- licher Dienst	Freie Berufe	Hauswirt- schaft	Seeschiff- fahrt
Hauptschule	abs.	1 002 776	389 682	538 687	24 939	22 012	18 217	8 967	542
	%	58,6	49,5	76,8	59,1	40,9	15,9	71,7	55,1
dar. ohne Hauptschulabschluß und Abgang von Sonderschulen	abs.	90 519	38 213	48 883	1 944	323	455	679	22
Realschule	abs.	613 968	346 683	134 145	14 355	28 975	86 141	3 324	345
	%	35,9	44,1	19,1	34,0	53,8	75,4	27,4	35,1
Gymnasium/Fachoberschule	abs.	94 906	50 208	28 796	2 922	2 820	9 955	109	96
	%	5,5	6,4	4,1	6,9	5,2	8,7	0,9	9,8
Alle Schularten	abs.	1 711 650	786 773	701 628	42 216	53 807	114 313	12 130	984
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anmerkungen: Hauptschule einschl. Sonderschule und Berufsgrundbildungsjahr;
Realschule einschl. Berufsfachschule;
Landwirtschaft ohne ländliche Hauswirtschaft;
Hauswirtschaft einschl. ländlicher Hauswirtschaft;
Der hohe Anteil von Studienberechtigten im Bereich Landwirtschaft wird vornehmlich durch Studienberechtigte im Beruf des Gärtners hervorgerufen.

Quelle: Hochrechnungen aus Sonderauswertungen des BIBB bei Kammern im Bereich Industrie/Handel und Handwerk sowie aus der Berufsschulstatistik von 5 Bundesländern (Rheinland-Pfalz, Hessen, Berlin, Hamburg, Bremen).

Ein typischer Ausbildungsbereich für Realschüler sind die Freien Berufe, deren Auszubildende zu drei Viertel von Realschulen kommen. Eine hohe Quote für diese Gruppe erreichen auch Industrie und Handel (44,1%) und der Öffentliche Dienst (53,8%), wobei bei letzterem dies allerdings nur für Büroberufe gilt (nicht für Fernmeldehandwerker und Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb). Im Handwerk sind Realschüler (einschließlich Berufsfachschüler) zu 19,1 Prozent vertreten (Übersicht 1).

Mehr als die Hälfte der Studienberechtigten (50 200) des dualen Systems erhalten in Industrie und Handel eine Ausbildung. Das Handwerk folgt mit rund 29 000 Auszubildenden dieser Gruppe. Auch die Freien Berufe sind mit rund 10 000 Abiturienten/Fachoberschülern von erheblicher Bedeutung. Dieser Bereich hat mit 8,7 Prozent auch die höchste Abiturientenquote (abgesehen vom Bereich der Seeschifffahrt, der jedoch quantitativ nicht ins Gewicht fällt).

Im dualen System werden rund 90 000 Hauptschüler ohne Abschluß und Sonderschüler ausgebildet, der größte Teil davon im Handwerk (49 000 Auszubildende); in Industrie und Handel liegt der entsprechende Wert bei 38 000. Sehr wenige Auszubildende dieser Gruppe sind im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen vertreten.

Obwohl die Zahl der Hauptschüler ohne Abschluß aus den allgemeinbildenden Schulen zurückgeht, kann nicht davon ausgegangen werden, daß mit dem vorhandenen Ausbildungsvolumen die Hauptschüler ohne Abschluß und Sonderschüler ausreichend versorgt werden. Wenn man annimmt, daß diese Gruppe durchschnittlich zwei Jahre im Ausbildungssystem verbleibt, ergeben sich bei einem Bestand von 90 000 rund 45 000 Neuabschlüsse pro Jahr [2]. Im Jahre 1979 wurden jedoch rund 124 000 Hauptschüler ohne Abschluß und Sonderschüler aus allgemeinbildenden Schulen entlassen [3]. Rechnerisch ergeben sich also rund 79 000 Unversorgte dieser Gruppe. Zum vollständigen Vergleich müßten allerdings einige Ausbildungsgänge außerhalb des dualen Systems noch mit einbezogen werden.

Der Anteil der Studienberechtigten betrug 1980 in Industrie und Handel 6,4 Prozent. Einige Berufe des kaufmännischen Bereichs liegen erheblich darüber und weisen Quoten um 50 Prozent auf (z. B. Buchhändler 56,9%, Werbekaufmann 48,5%, Datenverarbeitungskaufmann 41,2%). Insgesamt ist diese Gruppe der Auszubildenden auf sehr wenige Berufe konzentriert; die 20 Berufe mit den höchsten Quoten (von über 250 Ausbildungsberufen des Bereichs Industrie und Handel) umfassen nahezu drei Viertel aller Studienberechtigten dieses Bereichs.

Die Anzahl der Studienberechtigten ist in Industrie und Handel 1980 gegenüber dem Vorjahr nahezu gleichgeblieben. Hochgerechnet ergibt dies rund 50 000 Studienberechtigte mit Ausbildungsverträgen. Bedingt durch die steigende Gesamtzahl der Auszubildenden ist ihr Anteil jedoch leicht zurückgegangen, nämlich von 6,8 Prozent im Jahre 1979 auf 6,4 Prozent für 1980.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Zahl der Abiturienten im dualen System nach 1981 entwickeln wird, wenn die eigentlichen Nachfragesteigerungen dieser Gruppe zu erwarten sind. Einerseits können langfristig Abiturienten einen gewissen Ausgleich für die zurückgehenden Schülerzahlen aus Haupt- und Realschulen bringen; bei knappem Ausbildungsplatzangebot ist für die nächste Zeit jedoch mit erheblichen Verdrängungen zu rechnen.

Für die Bereiche Handwerk und Industrie/Handel erlauben die Sonderuntersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung noch differenziertere Analysen der einzelnen Schularten (Übersicht 2).

Das Handwerk weist für Hauptschüler deutlich höhere Werte auf als der Bereich Industrie und Handel (68,2% zu 47,2%), während die Verhältnisse bei den Realschülern umgekehrt liegen (10,6% zu 32,5%). Trotzdem bilden die Hauptschüler auch für den Bereich Industrie und Handel immer noch die bedeutendste Gruppe.

Übersicht 2: Schulische Vorbildung der Auszubildenden im Handwerk 1980; Vergleich mit Angaben aus Industrie und Handel 1980 (ausgewählte Kammern)

Schulart ¹⁾	Auszubildende der Handwerkskammern		Auszubildende der Industrie- und Handelskammern
	Anzahl	Anteil an den Schularten in %	Anteil an den Schularten in %
Hauptschule	125 022	68,2	47,2
Sonderschule	5 201	2,8	1,0
Berufsgrundbildungsjahr	10 507	5,7	1,6
Realschule	19 397	10,6	32,5
Berufsfachschule/Sonstige	15 659	8,5	11,4
Gymnasium/Fachoberschule	7 494	4,1	6,4
Alle Schularten	183 280	100,0	100,0
dar.: weiterführende Schulen ²⁾	42 550	23,2	50,3

1) Abgänger der Schularten jeweils mit und ohne Abschluß; bei den Hauptschülern ist eine geringe Anzahl von Auszubildenden ohne Angabe der zuletzt besuchten Schule enthalten.

2) Dazu gehören: Realschule, Berufsfachschule/Sonstige (z. B. Berufsaufbauschule, Fachschule), Gymnasium/Fachoberschule.

Quelle: Sonderauswertung bei 9 Handwerkskammern bzw. 11 Industrie- und Handelskammern mit 183.000 bzw. 219.000 eingetragenen Berufsausbildungsverhältnissen zum Stichtag 31.12.1980.

Im Handwerk sind BGJ-Absolventen stark vertreten (5,7%); diese Gruppe erreicht in Industrie und Handel 1,6 Prozent. Auch Sonderschüler haben im Handwerk hohe Werte (2,8%). Berufsfachschüler erzielen in beiden Bereichen Quoten um 10 Prozent (Übersicht 2).

Im Handwerk kommen 4,1 Prozent der Auszubildenden von Gymnasien und Fachoberschulen. Ähnlich wie in Industrie und Handel ist diese Gruppe auf wenige Berufe konzentriert, die entweder Verwandtschaft mit Studienfächern haben (z. B. Zahntechniker, Augenoptiker) oder künstlerisch orientiert sind (Keramiker, Goldschmied, Fotograf, Steinmetz). Unter den 10 Berufen mit den höchsten Quoten sind jedoch auch drei quantitativ bedeutsame, nämlich Radio- und Fernsehtechniker (9,2% Abiturienten/Fachoberschüler), Damenschneider(in) (8,3%) und Tischler 6,5%; alleine bezüglich des Ausbildungsberufs Tischler bedeutet die Quote von 6,5 Prozent, daß rund 3000 Studienberechtigte in Ausbildung stehen. Dies zeigt, daß auch einige traditionelle Handwerksberufe für Abgänger aus Gymnasien/Fachoberschulen interessant sind.

Insgesamt ergibt sich, daß die Ausbildungsbereiche wie auch die einzelnen Berufe innerhalb dieser Bereiche eine ausgeprägte Schichtung nach der schulischen Vorbildung aufweisen. Obwohl in den Ausbildungsordnungen keine Eingangsvoraussetzungen bezüglich der schulischen Vorbildung festgelegt sind, gibt es typische Schwerpunkte für Hauptschüler, Realschüler und Studienberechtigte. Einige kaufmännische und Laborantenberufe stehen Hauptschülern nur in geringem Maße offen. Allerdings sind darunter keine Ausbildungsberufe, in denen überhaupt keine Hauptschüler ausgebildet werden, so daß also nicht von unüberwindlichen Barrieren gesprochen werden kann.

Anmerkungen

[1] Die ausführliche Untersuchung dieser Daten ist in der Reihe „Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung erschienen: Althoff, H./Jungnickl, G./Selle, B./Werner R.: Schulische Vorbildung, Prüfungserfolg von Auszubildenden, Ausbildereignung 1980; Berlin 1982.

[2] Die durchschnittliche Verweildauer der Auszubildenden im dualen System beträgt knapp drei Jahre. Infolge der hohen Abbrecherquoten für Hauptschüler ohne Abschluß und Sonderschüler wird für diese Gruppe jedoch ein Wert von zwei Jahren geschätzt.

[3] Vgl. Angaben in: Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz, Absolventen der Schulen 1975 bis 1980, Nr. 76, Oktober 1981.

Gerhard Jungnickl

Ausbilder nach Eignung und Funktion in Industrie und Handel [1]

Am 24. Juni 1982 wurde die Ausbildereignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft (AEVO) betreffend die berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder geändert [2]. Wer bis zum 31. Dezember 1984 fünf bis sechs Jahre ohne Beanstandungen ausgebildet hat, wird auf Antrag vom Nachweis der Prüfung befreit. Danach dürfen nur noch diejenigen Ausbilder einen Ausbildungsvertrag abschließen, die eine entsprechende Prüfung abgelegt [3] oder die Ausbildereignung zuerkannt bekommen haben [4].

Die statistische Erfassung der Zahl der Ausbilder wie auch ihrer Eignung ist sehr mangelhaft. Insbesondere ist nicht bekannt, wieviele der bei den Kammern registrierten Ausbilder tatsächlich ausbilden bzw. wieviele Personen in den Betrieben Ausbilderfunktionen ausüben, ohne daß sie bei den Kammern registriert sein müssen. Alle Angaben sind daher unter diesen Einschränkungen zu interpretieren.

Die Gesamtzahl der ausbildungsberechtigten Personen, die seit 1972 in einer der möglichen Formen die Anforderungen der AEVO erfüllten, dürfte bei über 400 000 liegen. Die Zahl der abgelegten Prüfungen sowie der befristeten Befreiungen, die statistisch nachgewiesen werden, ergibt dabei in ihrer Summe seit 1972 rund 347 000 Nachweise [5]. Die Quote der Meister und der durch sonstige Prüfungen qualifizierten Ausbilder wurde auf der Basis von Sonderauswertungen des Bundesinstituts für Berufsbildung hochgerechnet. Zusammen ergeben diese drei Gruppen die o. g. Zahl von mehr als 400 000 Ausbildern (vgl. Abbildung, unten).

Infolge der erheblichen Fluktuation (Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, Betriebsaufgabe, Berufswechsel) ist jedoch nur ein Teil dieser Personen bei den Kammern als Ausbilder registriert; 1980 waren dies 307 583. Von diesen wiederum dürfte nur ein Teil tatsächlich ausbilden. Schätzungen [6] ergeben, daß dies für etwa 60 Prozent zutrifft (ergibt rund 180 000 Ausbilder). Bei 149 600 Ausbildungsbetrieben, die mindestens 1 Aus-

bilder gemeldet haben müssen, wären rund 150 000 die Untergrenze. Die Differenz zu 180 000 beruht darauf, daß Betriebe mehrere Ausbilder melden.

Andererseits gab es 1978 bei den Industrie- und Handelskammern 212 000 registrierte Ausbilder mit Eignung nach AEVO [7] – eine Zahl, die sicherlich über der Zahl der tatsächlichen Ausbilder liegt. Es gibt also rechnerisch eine größere Zahl von Ausbildern mit Eignung, die nicht ausbilden.

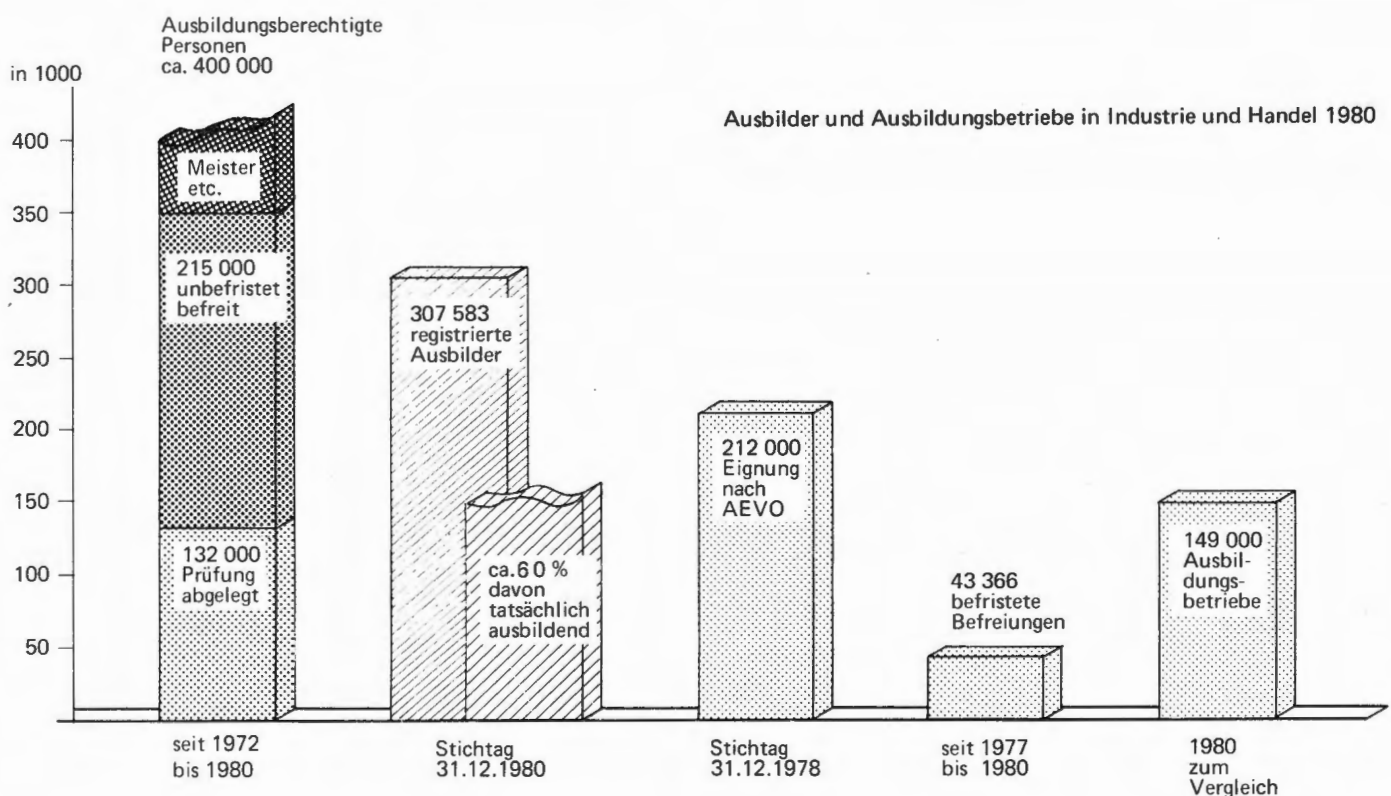
Aus diesen Zahlen wird ersichtlich, daß es ein erhebliches Potential von ausbildungsberechtigten Personen gibt, die die Eignung nach AEVO erhalten haben. Infolge der Fluktuation und der nicht realisierten Nutzung der Eignung gibt es jedoch Engpässe, wobei Unterschiede bei den verschiedenen Funktionen (selbstausbildend, stellvertretender Ausbilder) und bei den einzelnen Berufen festzustellen sind.

Übersicht 1 zeigt die Struktur der Ausbildereignung und ihre Veränderung auf der Grundlage von mehreren Industrie- und Handelskammern, die etwa ein Viertel aller Ausbildungsverhältnisse repräsentieren.

Übersicht 1: Berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder 1976 bis 1980; Anteilswerte in %

Erhebungs-jahr	Art der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung				
	Prüfung/ Befreiung	Zuer- kennung	Nachweis noch nicht erbracht	Befristete Befreiung bis 1984	Zusammen
1976	27,5	38,5	31,4	2,6	100
1978	31,5	34,7	23,5	10,3	100
1980	36,6	33,0	0,2	30,2	100

Quelle: Sonderauswertungen des Bundesinstituts für Berufsbildung bei 11 Industrie- und Handelskammern.



Fast alle, die den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung noch nicht erbracht hatten, sind 1980 befristet befreit. Diese Gruppe macht nahezu ein Drittel aller registrierten Ausbilder aus. Es ist nicht bekannt, wieviele davon tatsächlich ausbilden; der Anteil geht jedoch sicher über die in § 8 Abs. 2 AEVO ausgesprochene Regelung von „Ausnahmefällen“ weit hinaus. In der Übersicht 2 sind Berufsgruppen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen befristeter Befreiungen aufgeführt; Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe als mit Abstand größte Gruppe wurde darüber hinaus nach Ausbildungsberufen differenziert. Anhand der ebenfalls aufgeführten Anteile der jeweiligen Berufe/Berufsgruppen an den Ausbildern insgesamt läßt sich ablesen, daß die Schwerpunkte der befristeten Befreiungen bei den kaufmännischen Berufen und in überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Bereichen liegen, in denen der Anteil der Selbstauszubildenden überdurchschnittlich hoch ist (Tankwart, Florist, Drogist, Verkäufer/in, Einzelhandelskaufmann).

Im gewerblichen Bereich weisen insbesondere die Bauberufe und die Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes hohe Anteile befristeter Befreiungen bei gleichzeitig hohen Anteilen Selbstauszubildender auf.

Mit 11,3 Prozent aller Ausbilder, von denen rund ein Drittel befristet befreit sind, schlagen die Querschnittberufe zu Buche, das sind die Berufe Bürogehilfin, Bürokaufmann und Werbekaufmann.

Bis auf die in der Übersicht gezeigten Ausnahmen weisen die gewerblichen Berufe im allgemeinen unterdurchschnittliche Anteile befristeter Befreiungen auf, besonders in Bereichen, in denen der Anteil hauptberuflich beauftragter Ausbilder sehr hoch ist, die also überwiegend mittel- und großbetrieblich strukturiert sind.

Nimmt man an, daß es den abhängig beschäftigten Ausbildern möglich sein sollte, die Ausbildung im Rahmen der Weiterbildung zu erwerben, so liegen die Probleme auch nach der Änderung der Ausbildereignungsverordnung hauptsächlich bei den Selbstauszubildenden in kleinen Betrieben. Hochgerechnet sind es rund 38 000 Ausbilder in dieser Gruppe, die befristet befreit sind, wobei jedoch nicht bekannt ist, wie viele davon tatsächlich ausbilden. Ein großer Teil wird die Eignung bis 1984 zuerkannt bekommen. Danach wird es auch in Zukunft notwendig sein, Maßnahmen und Programme insbesondere auf jene Gruppe zu richten.

Anmerkungen

[1] Einschließlich Banken und Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

[2] Bundesgesetzblatt, Jg. 1982, Teil I, Seite 784.

[3] Ausbilderprüfung nach AEVO; Meisterprüfung in einem anderen Ausbildungsbereich, Meisterprüfung in der Fortbildung nach BBiG, Eignung aufgrund einer nach § 21 BBiG erlassenen anderen Verordnung; Nachweis gleichwertiger berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis; sonstige staatliche,

Übersicht 2: Berufsgruppen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen befristet vom Nachweis der Eignung befreiter Ausbilder ¹⁾ 1980

Berufsgruppen	Befristete Befreiungen in %	Anteil an Ausbildern insgesamt in %	Anteil der Selbstauszubildenden in %	Anteil der hauptberuflich beauftragten in %
Bau	36,9	3,6	47,2	4,5
Keramik	38,7	0	25,8	9,7
Leder	36,1	0,1	19,7	21,3
Textil	43,7	0,5	10,1	7,4
Hotel- und Gaststättengewerbe	36,4	6,0	49,2	3,8
Verkehrs- und Transportgewerbe	31,2	2,2	26,0	2,1
Querschnittberufe	33,7	11,3	30,7	4,9
Datenverarbeitungsberufe	39,2	0,2	12,2	15,9
Sonstige Berufe	37,1	0,2	54,7	4,7
Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe	28,6	48,7	45,8	2,7
darunter:				
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	26,6	7,0	35,4	2,3
Verkäufer(in)	34,8	15,8	58,9	1,9
Einzelhandelskaufmann	30,7	12,5	52,4	2,5
Drogist	35,4	1,2	71,1	0,6
Florist	42,6	1,4	71,6	2,8
Tankwart	46,4	1,0	83,5	0,9
Großhandelskaufmann	22,1	2,6	33,2	2,4
Bankkaufmann	4,7	6,8	7,2	4,9
Versicherungskaufmann	20,8	1,2	21,9	5,9
Durchschnitt aller Berufe	27,3	72,8 ²⁾	34,2	10,3
Durchschnitt aller gewerblichen Berufe	19,5	24,8	15,0	31,6
Durchschnitt aller kaufmännischen Berufe	29,8	75,2	40,5	3,3

¹⁾ Hier werden Ausbilderfälle dargestellt, also auch Mehrfachausbilder berücksichtigt. Daher ergeben sich gegenüber den in Übersicht 1 dargestellten Ausbilderpersonen geringfügige Abweichungen.

²⁾ Anteil der genannten Berufsgruppen zusammen an allen Ausbildern.

Quelle: Sonderauswertung des BIBB bei 11 Industrie- und Handelskammern 1980.

staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung, deren Inhalt den Anforderungen der AEVO entspricht (Befreiung auf Antrag).

[4] Zuerkennung aufgrund langjähriger, erfolgreicher (unbeanstandeter) Ausbildungstätigkeit.

[5] Quellen:

- DIHT, Berufsbildung (ab Heft 1980/81 Berufs- und Weiterbildung) verschiedene Jahrgänge.
- Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Berufliche Bildung, verschiedene Jahrgänge.

– Zur Untersuchung dieser Daten vgl. auch Kutt, Konrad: Aus- und Weiterbildung der Ausbilder, Bilanz und Perspektiven. In: Zeitschrift für Pädagogik, 26. Jahrgang, Nr. 6, 1980.

[6] Nach Expertenmeinung und Angaben einiger Kammern bilden etwa die Hälfte der gemeldeten Ausbilder tatsächlich aus. Da einige Betriebe mehrere Ausbilder melden, erschien dieser Prozentsatz etwas zu niedrig. Ob der Satz von 60 Prozent realistisch ist, bedarf einer weiteren Prüfung.

[7] Vgl. Angaben in: Deutscher Industrie- und Handelstag, Berufsbildung 1978/79, S. 75; neuere Angaben liegen nicht vor.

UMSCHAU

Dietrich Schmidt-Hackenberg

Ausländische Jugendliche 1981

Beschäftigungs- und Ausbildungssituation verschlechterte sich

Die Zahlen der ausländischen Jugendlichen in Beschäftigung und Ausbildung liegen jetzt für das Berichtsjahr 1981 vor. Hiernach gab es am 30. Juni 1981

- 97 556 ausländische Jugendliche im Alter von 15 bis unter 20 Jahren, die als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gemeldet waren. Das waren 27 Prozent der gleichaltrigen ausländischen Jugendlichen. Darunter
- 36 756 in beruflicher Ausbildung (Auszubildende, Umschüler, Anlernlinge usw.). Das waren 38 Prozent der gleichaltrigen ausländischen Beschäftigten.

Gegenüber dem Berichtsjahr 1980 bedeutet das:

- Rückgang der Zahl der Beschäftigten um etwa 4000.
- Zunahme der Zahl der Beschäftigten in beruflicher Ausbildung um 334.

Dem steht eine Zunahme der gleichaltrigen ausländischen Wohnbevölkerung seit 1980 um 44 000 gegenüber.

Die Beschäftigungslage in den Bezirken der Landesarbeitsämter entwickelte sich unterschiedlich (vgl. Spalten 3 u. 4 der nachfolgenden Tabelle):

Ausländische Jugendliche im Alter von 15 bis unter 20 Jahren. Wohnbevölkerung, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Beschäftigte in beruflicher Ausbildung im Bundesgebiet 1981

Landesarbeitsamtsbezirk	Wohnbevölkerung*)		Darunter Beschäftigte**)			Darunter in beruflicher Ausbildung **)			
	absolut	Veränderung zu Vorjahr	absolut	Veränderung zu Vorjahr	% zu Spalte 1	absolut	Veränderung zu Vorjahr	% zu Spalte 3	% zu Spalte 1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Schleswig-Holstein/Hamburg	19 000	+ 3 400	4 073	+ 8	22	1 835	– 33	45	10
Niedersachsen/Bremen	28 900	+ 3 800	6 266	– 950	22	2 621	– 308	42	9
Nordrhein-Westfalen	115 900	+ 14 600	25 754	+ 1 372	22	10 738	+ 340	42	9
Hessen	38 300	+ 4 400	9 569	– 1 329	25	4 181	– 38	44	11
Rheinland-Pfalz/Saarland	16 900	+ 1 700	5 633	– 822	33	1 961	– 41	35	12
Baden-Württemberg	72 800	+ 7 000	24 949	– 2 203	34	7 594	+ 175	30	10
Nord-/Süd-Bayern	49 700	+ 6 000	5 563	– 22	33	2 052	+ 150	38	13
Berlin (West)	20 600	+ 3 200	4 541	+ 280	22	4 228	– 33	35	8
Bundesgebiet	362 100	+ 44 200	97 556	– 3 681	27	36 796	+ 334	38	10
Bundesgebiet am 30.06.1980	317 900	+ 55 000	101 237	+ 24 634	32	36 462	+ 5 758	36	11

*) Ausländische Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis unter 20 Jahren am 30. September 1981.

**) Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländer im Alter bis unter 20 Jahren am 30. Juni 1981.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 1, Reihe 1.4 – Ausländer 1981.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der BA, Heft 5/1982, S. 865 f., S. 884 f.

Eigene Berechnungen BIBB/1.1-SchH.

- Nordrhein-Westfalen (+ 1372) und Berlin (+ 280) verzeichneten eine Zunahme.
- Den stärksten Rückgang verzeichnete Baden-Württemberg (– 2203).

Die Zahl der ausländischen Beschäftigten in beruflicher Ausbildung nahm zwar auch 1981 wieder zu, blieb aber mit einem Anstieg von 334 weit hinter dem Vorjahr zurück, das eine Zunahme um + 5758 zu verzeichnen hatte (Spalten 6 u. 7):

- Die Zunahme blieb 1981 auf Nordrhein-Westfalen (+ 340), Baden-Württemberg (+ 175), Nordbayern (+ 150) und Berlin (+ 125) beschränkt.

Bezogen auf die Zahl aller ausländischen Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 20 Jahren zeigt sich für 1981 (Spalte 9):

- Im Bundesdurchschnitt war nur jeder 10. junge Ausländer ein Beschäftigter in beruflicher Ausbildung (im Vorjahr 1980 dagegen noch 11%).
- Mit einem Anteil von 13 Prozent lag Bayern hierbei an der Spitze, während Berlin mit 8 Prozent den niedrigsten Anteil aufwies.

Einer Zunahme der ausländischen Arbeiter in beruflicher Ausbildung um 1657 stand ein Rückgang der ausländischen Angestellten in Ausbildung um 1323 = 11 Prozent gegenüber.

MODELLVERSUCHE

Überregionale BLK-Auswertung von Modellversuchen zur Weiterentwicklung beruflicher Schulen

Zur Funktion der BLK bei der Durchführung von Modellversuchen

Nachdem die Fortschreibung des Bildungsgesamtplans gescheitert ist, könnte sich die bereits in der Vergangenheit laut gewordene Kritik an der Funktions- und Leistungsfähigkeit der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) verstärken. Dabei sollte allerdings gesehen werden, daß die Fortschreibung nicht an unüberbrückbaren bildungspolitischen Gegensätzen gescheitert ist, sondern am Veto der Finanzminister, die bei der gegenwärtigen Situation der öffentlichen Haushalte wieder einmal zur wichtigsten bildungspolitischen Entscheidungsinstanz avanciert sind. Zu den Funktionen der BLK, die auch von ihren Kritikern nicht in Frage gestellt werden, gehört ihre Beteiligung an der Förderung von Modellversuchen im Schul- und Hochschulbereich durch Bund und Länder. Die „Praxis der Modellversuche“ ist nach der Formulierung des ehemaligen Parlamentarischen Staatssekretärs im BMBW, ECKART KUHLEIN, ein ausgesprochener „Aktivposten“ gemeinsamer Bildungsplanung, „durch den vieles in Bewegung gebracht werden konnte. ... Hier ist wenigstens die gute Chance, Provinzialismus bei Innovationen im Bildungsbereich zu vermeiden“ [1].

Die Beteiligung der BLK beschränkt sich nicht auf die Beratung von Modellversuchsanträgen, die Formulierung von gemeinsamen Förderungsempfehlungen oder die Festlegung inhaltlicher Versuchsschwerpunkte, sondern sie umfaßt auch die zusammenfassende sogenannte „überregionale“ Auswertung der Modellversuche. Zu diesem Zweck sind 1974 allgemeine „Verfahrensgrundsätze“ beschlossen worden, in denen drei unterschiedliche Auswertungsverfahren vorgesehen sind: 1. die Zusammenstellung des Materials anhand vorgegebener Auswertungskriterien durch die Geschäftsstelle der BLK; 2. die Zusammenstellung und Analyse durch Sachverständige; 3. die Aufbereitung und Analyse der Versuchsergebnisse durch eine eigens dafür eingesetzte Projektgruppe [2]. Welches Verfahren im konkreten Einzelfall angewandt wird und zu welchem Zeitpunkt die Versuche eines bestimmten Themenbereichs ausgewertet werden, darüber entscheidet der Ausschuß „Innovationen“ der BLK.

Im Bereich der Modellversuche im beruflichen Schulwesen ist das vergleichsweise aufwendigste Auswertungsverfahren durch eine spezielle Projektgruppe bisher für den Versuchsschwerpunkt „Berufsgrundbildungsjahr“ zum Zuge gekommen. Der Auswertungsbericht der Projektgruppe, in der das BIBB mitgearbeitet hat, wurde 1979 veröffentlicht [3]. Kürzlich sind die Ergebnisse einer zweiten überregionalen Auswertung publiziert worden, wobei in diesem Fall der Bericht von drei Sachverständigen

erarbeitet wurde: Wiss. Dir. M. KLEINSCHMITT (BIBB, Berlin), OStDir. B. RATH (Delmenhorst) und Prof. J. ZABECK (Universität Mannheim) [4]. In die Auswertung waren insgesamt 21 Modellversuche einbezogen, die im Zeitraum 1971 bis 1977 durchgeführt wurden. Die von der BLK gewählte thematische Umschreibung „Modellversuche zur Weiterentwicklung beruflicher Schulen“ deutet an, daß es sich inhaltlich um recht heterogene Versuchsthemen handelt. Aussagekräftiger ist die von den Sachverständigen gewählte Untergliederung, die für die folgende komprimierte Wiedergabe einiger Ergebnisse übernommen wird.

Modellversuche zur inneren und äußeren Reform beruflicher Schulen

Angeichts einer wachsenden Streuung der Lernvoraussetzungen ihrer Schüler stellt sich gerade für die Pflichtberufsschule die Frage, welche Möglichkeiten zur Differenzierung und Individualisierung des Unterrichtsangebotes bestehen. Einige organisatorische und curriculare Ansätze wurden in einem breit angelegten Versuchsprogramm in Baden-Württemberg erprobt, in das rund 5000 Berufsschüler einbezogen waren. Nicht bewährt und deshalb aufgegeben wurde der zunächst eingeschlagene Weg einer durchgängigen Niveaugruppenbildung, die offenbar mit den vorrangigen Erfordernissen fachlich-beruflicher Differenzierung häufig nicht in Einklang gebracht werden kann. Möglich und sinnvoll ist dagegen – auch nach dem Urteil der Sachverständigen – die Abzweigung eines bestimmten Stundenkontingents (im Modellversuch: 2 WoStd) für die Einführung eines Stütz- bzw. Erweiterungsangebotes (S-/E-Programm). Der Stützunterricht soll Leistungsdefizite im berufsbezogenen Pflichtbereich ausgleichen und das Erreichen des Berufsabschlusses sicherstellen. Im Unterschied dazu eröffnet der Erweiterungsunterricht leistungsfähigen Berufsschülern die Möglichkeit zur Wahl eines Zusatzangebotes sowohl in allgemeinen Lerngebieten (z. B. Fremdsprachen, Sport, musische Betätigungsfelder) als auch in berufsorientierten Kursen (z. B. Maschinenschreiben). Die prinzipiell „positiven Erfahrungen“ die von den Trägern der Modellversuche konstatiert werden, sind wegen des Fehlens einer wissenschaftlichen Begleitung leider nicht durch differenzierte Untersuchungsergebnisse – etwa über die Effizienz des Stützunterrichts oder das Wahlverhalten der Schüler – untermauert. Plausibel ist jedoch die Aussage, daß die Organisierbarkeit eines solchen Wahlpflichtprogramms an eine Untergrenze von etwa 12 bis 13 Unterrichtsstunden pro Woche, also an zwei Berufsschultage, gebunden ist.

Berufliche Schulen sind gewöhnlich komplexe Schulsysteme, die eine Vielzahl unterschiedlicher Schulformen unter einem Dach vereinigen können: Pflichtberufsschule, Berufsfachschulen, Fachschulen, Fachoberschule, Berufliches Gymnasium u. a. Der Auswertungsbericht beschreibt verschiedene Modellversuche, in denen eine schulformübergreifende Kooperation – teilweise

auch in Richtung einer curricularen „Binnenintegration“ – angestrebt wurde. Es fällt auf, daß solche Kooperationsbemühungen besonders in kaufmännischen Schulen erfolgreich sind. Offenbar gibt es hier bestimmte übergreifende Lerngebiete wie Büro-, Organisationstechniken oder EDV-Kurse, die sich dafür anbieten. Ihre schulformunabhängige Organisation erleichtert zugleich die rationelle Nutzung spezieller Fachräume und Lehrmittel, z. B. Lehrbüros, Phontypieräume, Schreib- und Rechenzentren, Lehrcomputer. Die Frage, ob über gemeinsame Lehrveranstaltungen auch die allgemeine soziale Integration der verschiedenartigen Schülergruppen verbessert wird, wird im Auswertungsbericht eher skeptisch beurteilt.

Primär sozialintegrative und kooperationsfördernde Zielsetzungen verfolgte ein am beruflichen Schulzentrum Biberach durchgeführter Versuch mit „wechselnden Sozialformen“ im Unterricht. Die Schüler wurden hier in bewußt variierten Gruppenformen unterrichtet: In Großgruppen (40 bis 90 Schüler), Mittelgruppen (18 bis 30 Schüler) und Kleingruppen (3 bis 5 Schüler). Darüber hinaus fand Partnerarbeit (je 2 Schüler) sowie Einzelarbeit statt. Den am Versuch auf freiwilliger Basis (!) teilnehmenden Lehrern wird im Untersuchungsbericht didaktisch-methodische Phantasie attestiert. Ob sich ein solches Engagement verbreitern und langfristig stabilisieren ließe, erscheint angesichts der erheblichen Zusatzbelastungen dagegen ungewiß. Zur inneren Schulreform gehört als zentraler Aspekt zweifellos auch die Curriculumrevision im engeren Sinn der Lehrplankonstruktion. Der BLK-Bericht referiert über zwei curriculare Projekte in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz, bei denen das Konstruktionsverfahren selbst Gegenstand der modellhaften Erprobung war: In Niedersachsen wurde eine Ständige Arbeitsgruppe für die Entwicklung und Erprobung beruflicher Curricula und Materialien (STAG für CUM) damit beauftragt, das in der Schulpraxis „vor Ort“ entwickelte Material zu sichten, zu analysieren und für eine Nutzung auf breiter Basis – auch über die Landesgrenzen hinaus – aufzubereiten. Den Arbeitsgruppen für die verschiedenen Lernbereiche (etwa 10 Mitglieder) gehörten auch Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter an. Bisher liegen für 11 Fächer bzw. Lernbereiche Unterlagen vor, die gewöhnlich den Charakter von curricularen „Handreichungen“ besitzen. Sie sind also nicht verbindlich, dabei aber stärker operationalisiert als die amtlichen Rahmenlehrpläne. Während sich das niedersächsische Vorgehen ausdrücklich als „pragmatisch“ verstand, verfolgte ein von der „Arbeitsstelle Blockunterricht“ in Pirmasens durchgeführter Versuch zur Curriculumentwicklung ehrgeizigere Intentionen. Der Anspruch lautete, auf empirischer Grundlage – durch „Situationsanalysen“, Expertenbefragungen und Dokumentenanalysen –, „Gesamtcurricula“ für die schulische und betriebliche Berufsausbildung zu entwickeln, die als „Optimalform curricularer Abstimmung“ bezeichnet werden. Die Sachverständigen stellen dazu fest, „daß der wiederholte Hinweis, die Curriculumentwicklung würde sich auf die Methoden der empirischen Sozialforschung stützen, keineswegs bedeutet, daß das auch tatsächlich geschieht“ ([3], S. 48). Im übrigen werde das Problem der curricularen Umsetzung und Gewichtung von sehr verschiedenartigen „empirischen“ Befunden nicht gelöst. Diese skeptische Einschätzung des allgemeinen Anspruchs, ein neues curriculares Konstruktionsverfahren kreiert zu haben, besagt nichts über die Brauchbarkeit der beiden konkreten im Versuch entstandenen Curricula für den „Bankkaufmann“ und den „Elektroinstallateur im Handwerk“.

Modellversuche zum Blockunterricht

Unter den ausgewerteten Modellversuchen befanden sich 8 Versuche zur Erprobung des Blockunterrichts, der als neue Organisationsform des Berufsschulunterrichts zunächst einmal eine Reihe schulorganisatorischer Probleme aufwirft. Dazu gehören insbesondere Fragen nach der optimalen Blocklänge, Blockfolge oder Blocklage, die auch in den Versuchsprojekten im Vordergrund des Untersuchungsinteresses standen. Zwar lassen die Berichte erkennen, daß man bei der Blockorganisation auch

berufsspezifische und regionale Besonderheiten berücksichtigen muß. Jedoch wagen die Sachverständigen im Hinblick auf das viel erörterte Problem der Blockdauer das folgende Resümee der Versuchserfahrungen: Organisatorische Gesichtspunkte sprechen eher für längere, pädagogische und lernpsychologische Gesichtspunkte eher für kürzere Blöcke. Als optimaler Kompromiß zwischen den widerstreitenden Momenten wird eine mittlere Blocklänge von 3 bis 4 Wochen (höchstens 6 bis 7 Wochen) angesehen. Aus den Versuchsberichten ging hervor, daß ernsthafte Konflikte mit den Ausbildungsbetrieben und überbetrieblichen Ausbildungsträgern dort vermieden werden konnten, wo es eine frühzeitige Kommunikation und regelmäßige Kontakte der beteiligten Lernorte gab.

Im Zusammenhang mit der Blockung ist zu entscheiden, ob didaktisch dem schulischen oder dem betrieblichen Vorlauf der Vorzug gegeben werden sollte. Obgleich es Patentrezepte zur Bewältigung dieses zentralen didaktischen Problems dualer Berufsausbildung, das auch mit dem Verhältnis von Theorie und Praxis zusammenhängt, nicht gibt, sind doch die folgenden Tendenzaussagen interessant: Im kaufmännischen Bereich votiert man vielfach für einen schulischen Vorlauf, also für die theoretische Vororientierung und Motivierung für komplexe, undurchschaubare betriebliche Abläufe. Im gewerblich-technischen Berufsbereich hält man dagegen ein Minimum an praktischen Betriebserfahrungen als Vorlauf und Motivationsstimulanz für die theoretische Durchdringung in der Schule für vorteilhafter. Übereinstimmung besteht darüber, daß vor der Lehrabschlußprüfung möglichst ein Schulblock angesetzt werden sollte.

Die hochgesteckten pädagogischen Erwartungen, die an die Einführung des Blockunterrichts häufig geknüpft wurden, haben sich nach der Auffassung der BLK-Sachverständigen bislang nicht erfüllt. Zumindest kann man sagen, daß der Blockunterricht nicht gleichsam automatisch und auf Dauer einer Verbesserung etwa der Lerneffizienz, der Leistungsmotivation oder des Lernklimas bewirkt. Das schließt nicht aus, daß die Verblockung in vielen Fällen indirekter Anlaß pädagogischer Innovationen wird, beispielsweise für die Erprobung verbesserter Unterrichtsmethoden, die Einführung von Kurs- oder Differenzierungsmaßnahmen und insbesondere auch für die Verbesserung der curricularen Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben. Allerdings bedarf es dazu besonderer Anstrengungen, die über schulorganisatorische Belange hinausreichen [5].

Modellversuche zur Doppelprofilierung

Versuche zur Einführung und Ausgestaltung doppelqualifizierender Bildungsgänge gehören zu den von der BLK als besonderer Prioritätsbereich gekennzeichneten Förderschwerpunkten. Aus diesem Komplex sind allerdings in dem vorliegenden Bericht nur wenige Versuche mit begrenzter Zielsetzung und Reichweite ausgewertet worden. Zwei unterschiedliche Typen sind dabei auszumachen: Entweder soll die Doppelprofilierung über die zusätzliche Vermittlung von beruflichen Qualifikationen bei primär allgemein ausgerichteten Bildungsgängen erreicht werden. Oder – im zweiten Fall – wird die Ergänzung eines beruflichen Profils durch einen allgemeinen Schulabschluß angestrebt. Dem ersten Typ sind im Auswertungsbericht zwei Versuchsaktivitäten in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein zugerechnet, bei denen für Schüler beruflicher Gymnasien neben der Hochschulreife der Erwerb einer beruflichen (Teil-)Qualifikation ermöglicht werden sollte. Die Vermittlung einer vollen Berufsqualifikation auf Facharbeiterniveau, wie dies in Schleswig-Holstein angestrebt wurde, erwies sich als nicht realisierbar. Dieses Vorhaben wurde deshalb bereits im Stadium der Curriculumentwicklung abgebrochen. Selbst die Vermittlung einer Teilqualifikation, entsprechend etwa der beruflichen Grundbildung oder – wie an einem Technischen Gymnasium in Stuttgart – des Berufsschulabschlusses als theoretischem Teil der Facharbeiterprüfung, erwies sich als problematisch: Einerseits reichte der vom gymnasialen Fächerkanon für die Fachpraxis abgezwogene Stundenanteil nicht aus; andererseits sind solche Berechtigungen für angehende Abiturien-

ten wenig attraktiv. Die Sachverständigen plädieren trotzdem für die Beibehaltung der berufsorientierten Werkstattpraktika oder Laborübungen, weil sie beispielsweise die Arbeitshaltung, den Anwendungsbezug oder die Selbständigkeit der Schüler positiv beeinflussen. Es wäre allerdings erforderlich, die Leistungen in diesem Lernbereich für das Abitur zu werten und das Übergewicht des sprachlichen Bereichs abzubauen, das sich insbesondere durch das Dogma von zwei Fremdsprachen auswirkt. Angesprochen wird im Auswertungsbericht auch die Notwendigkeit, tatsächlich vorhandene Polyvalenzen anzuerkennen und damit die wechselseitigen Verrechnungsmöglichkeiten zu erweitern. Dies gilt in gleichem Maße auch für die Erlangung von allgemeinen Schulabschlüssen im Zuge beruflicher Bildungsgänge des dualen Systems (Assistentenberufe blieben bei der Auswertung unberücksichtigt). Zwar wird in den Versuchsberichten festgestellt, daß prinzipiell sowohl das Erreichen eines mittleren Abschlusses (Fachschulreife) als auch – für Realschulabsolventen – die Vermittlung der (Fach-)Hochschulreife während der Berufsausbildung möglich ist. Jedoch sind dafür erhebliche Zusatzleistungen zu erbringen. Beispielsweise wird der Samstag durchgängig für den Zusatzunterricht in Anspruch genommen. Unter diesen Umständen waren nur relativ niedrige Beteiligungsquoten (meist unter 10% der angesprochenen Berufsschüler) aber hohe Abbrecherquoten (bis zu 66%) vorhanden. Weiterhin fällt auf, daß in den Versuchen fast ausschließlich kaufmännische Berufe erfaßt waren.

Die ausgewerteten Modellversuche zur Doppelprofilierung beschränken sich auf einige ausgewählte Projekte in Baden-Württemberg und Niedersachsen. Man darf gespannt sein, ob die Ergebnisse der angekündigten Auswertung der weiterreichenden doppeltqualifizierenden Versuche u. a. in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Berlin ermutigender sind.

Dem Auswertungsbericht der Sachverständigen ist eine einleitende Stellungnahme der Bund-Länder-Kommission mit einer „Zusammenfassung wesentlicher Aussagen“ vorangestellt. Es fällt auf, daß hier alle kritischen Einschätzungen der Sachverständigen zu Versuchsablauf und -ergebnissen getilgt sind. Die BLK ist in ihren Beschlüssen zur Einstimmigkeit verurteilt. Diese im Grunde unrealistische Zumutung verstärkt offenbar die Neigung, Schwierigkeiten und Probleme möglichst zu verschweigen.

Klaus Pampus
BIBB, Berlin

Anmerkungen

- [1] Kuhlwein, E.: Kulturhoheit als Hemmschuh? In: Informationen Bildungswissenschaft 3/1982, S. 42 f.
- [2] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Informationen über Modellversuche im Bildungswesen, Bonn: BLK 1980.
- [3] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Berufsgrundbildungsjahr – Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen. Stuttgart: Klett-Cotta 1979.
- [4] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Modellversuch zur Weiterentwicklung beruflicher Schulen – Bericht über eine Auswertung von M. Kleinschmitt, B. Rath, J. Zabeck. Bonn: Köllen 1981.
- [5] Vgl. dazu Handwerkskammer Aachen/Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Schriften zum Modellversuch „Kooperation im Blocksystem“. Bonn: IFA 1980 bis 1982.

Handwerkslehre für Frauen?

Ergebnisse einer Untersuchung der Handwerkskammer Trier und des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Handwerkskammer Trier hat 1979 eine Umfrage bei den Ausbildungsbetrieben ihres Kammerbezirks durchgeführt, um Aufschluß über die Möglichkeiten einer verstärkten Ausbildung weiblicher Jugendlicher in bis dato überwiegend von Jungen

erlernten Handwerken zu erhalten. Nahezu die Hälfte der befragten Handwerksbetriebe erklärte sich dazu grundsätzlich bereit. In einer ergänzenden Untersuchung, deren Ergebnisse hier kurz dargestellt werden, wollten die Handwerkskammer Trier und das Bundesinstitut für Berufsbildung herausfinden, wie die „andere Seite“, nämlich die Mädchen und ihre Eltern eine Ausbildung in einem technischen Handwerksberuf einschätzen.

Insgesamt konnten 2157 Fragebogen (741 Mädchen, 806 Jungen, 610 Eltern) ausgewertet werden. Es wurden Schülerinnen und ihre Eltern sowie Schüler der beiden letzten Jahrgangsstufen der Schularten Realschule, Hauptschule sowie Sonderschule für Lernbehinderte einbezogen. Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung, die aufgrund des Stichprobenumfangs nicht nur für den Kammerbezirk Trier Aussagekraft besitzen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- 87 Prozent der befragten Schülerinnen glauben, daß Mädchen gewerblich-technische Berufe genauso gut erlernen können wie Jungen. Nur 2,2 Prozent meinen, daß dies in der Regel nicht möglich sei. Etwas skeptischer sind hier mit 75,6 Prozent beziehungsweise 13,1 Prozent die männlichen Mitschüler.
- An einem Betriebspraktikum oder einem Ferienjob in einem Handwerksbetrieb wären 78,4 Prozent der befragten Mädchen, vor allem Realschülerinnen, interessiert.
- Rund 40 Prozent der Mädchen können sich durchaus vorstellen, selbst einmal einen gewerblich-technischen Beruf zu erlernen. Weitere 40 Prozent haben darüber noch nicht nachgedacht und nur jede fünfte Schülerin erklärte, daß dies für sie nicht in Frage käme.
- 87 Prozent der befragten Eltern gaben an, daß sie auf einen gewerblich-technischen Berufswunsch ihrer Tochter positiv reagieren würden.
- Von den zahlenmäßig am stärksten bislang vorwiegend von Männern ausgeübten Handwerksberufen wurden von den befragten Mädchen, Eltern und Jungen übereinstimmend die Berufe Bäcker/in, Maler/in, Radio- und Fernsehtechniker/in, Tischler/in und Kraftfahrzeugmechaniker/in als am ehesten für Mädchen geeignet angesehen.
- Weitgehende Übereinstimmung zwischen den drei Befragungsgruppen bestand auch bei den Ursachen für die derzeit noch relativ seltene Ausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen. Primär wird angenommen, daß Mädchen oft noch Angst vor solchen für Frauen ungewöhnlichen Berufen haben. Darüber hinaus wurden aber auch die für Frauen als zu hoch erachteten körperlichen Anforderungen oder die für Mädchen in diesen Berufen zu geringen Aufstiegschancen sehr häufig als entscheidende Ursachen genannt.
- Besondere Probleme bei der Zusammenarbeit mit Männern sehen beispielsweise nur ein Viertel der Mädchen und Eltern, aber 40 Prozent der männlichen Umfrage-Teilnehmer.

Bei der Umsetzung dieser Bereitschaft in Bewerbungen und Einstellungen tun sich die Mädchen und Betriebe aber immer noch schwer. Die Handwerksmeister stellen am Ende erfahrungsgemäß doch lieber einen Jungen als ein Mädchen ein, und die Mädchen entscheiden sich immer noch leichter für einen frauentypischen Ausbildungsberuf als für einen handwerklichen. Auch die Eltern sehen ihre Töchter am besten in einen herkömmlichen Frauenberuf aufgehoben. Auf den ersten Blick scheint hier ein Widerspruch zwischen Wunsch und Wirklichkeit der Berufswahl sichtbar zu werden. Bei näherer Betrachtung wird allerdings deutlich, daß hinter dieser „Ja-aber-Haltung“ Ängste verborgen sind, die einer Umsetzung der Wünsche in Bewerbungen und Einstellungen entgegenstehen. Außerdem verhalten sich die Mädchen und Betriebe offensichtlich zurückhaltend, weil sie nicht genügend über die Möglichkeiten und Grenzen der Ausbildung von Mädchen in Handwerksberufen informiert sind. Um hier Abhilfe zu schaffen, führt nun auch die Handwerkskammer Trier seit Herbst 1981 einen Modellversuch zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen durch. Aufgabe dieses

Modellversuchs soll es sein, Betriebe und Mädchen und deren Eltern in der Region Trier zu einer gewerblich-technischen Ausbildung zu ermutigen und ihnen zu zeigen, daß es sich für die Mädchen um eine gut zu bewältigende zukunftssträchtige Ausbildung und für die Betriebe um eine lohnende Investition handelt. Industriebetriebe verfügen schon über gute Erfahrungen. Nach ihrem Urteil wählen Mädchen einen gewerblich-technischen Aus-

bildungsberuf in erster Linie (37,6%) aufgrund ihres Interesses und ihrer Begabung. Die abnehmenden Ausbildungs- und Beschäftigungschancen in traditionellen Frauenberufen werden als der zweitwichtigste (26,4%) Beweggrund angesehen.

Richard von Bardeleben
BIBB, Berlin

KURZMELDUNGEN

Ergänzende EDV-Ausbildung für Industriekaufleute in überbetrieblichen Ausbildungsstätten sinnvoll und möglich

Als möglich und sinnvoll hat sich eine ergänzende EDV-Ausbildung im Rahmen der Erstausbildung von Industriekaufleuten in überbetrieblichen Ausbildungsstätten erwiesen. Dies ist das Ergebnis eines Modellversuchs, den das Bundesinstitut für Berufsbildung mit der Nixdorf AG und weiteren sieben Betrieben im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen durchgeführt hat.

Der Modellversuch ging von der Hypothese aus, daß künftig fast jeder Arbeitsplatzinhaber im kaufmännisch-verwaltenden Bereich direkt oder indirekt von Datenverarbeitung betroffen sein wird. Damit wäre deren Beherrschung eine Schlüsselqualifikation, die für alle Berufstätigen in diesem Bereich unerlässlich ist. Die in den geltenden Ausbildungsordnungen enthaltenen Mindestforderungen in Datenverarbeitung reichen nach Ansicht der am Modellversuch Beteiligten keineswegs aus, diesem Anspruch gerecht zu werden. Gegen höhere Anforderungen sprach aber bisher, daß viele Betriebe, sei es aus Gründen unzureichender Geräteausstattung, sei es wegen fehlender Kenntnisse und Erfahrungen der Ausbilder, Schwierigkeiten hatten, diese zu erfüllen. Da auch in Zukunft Betriebe weiterbestehen werden, die nicht bzw. noch nicht über die notwendigen Voraussetzungen für eine EDV-Ausbildung verfügen, stellt sich die Frage, wie diese Kenntnisse dennoch in der beruflichen Erstausbildung vermittelt werden können. Dies gilt im übrigen nicht nur für die Datenverarbeitung. Vielmehr stößt auch die Vermittlung von Kenntnissen und Erfahrungen über die gesamte Breite der in den Ausbildungsordnungen vorgesehenen Funktionsbereiche in Anbetracht der Spezialisierung von Betrieben sowie der Zentralisierung bzw. Auslagerung bestimmter betrieblicher Funktionen in manchen Fällen auf Grenzen der Ausbildungsmöglichkeit. Damit deutet sich möglicherweise auch im kaufmännischen Ausbildungssektor, vor allem für kleinere und mittlere Betriebe, eine ähnliche Entwicklung an wie im Handwerk. Sie würde ähnliche Lösungswege, wie sie dort mit der Einrichtung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten beschritten wurden oder wie sie mit der Einführung von Ausbildungsverbandssystemen erprobt werden, nahelegen.

Der Modellversuch hat nicht nur die Realisierbarkeit eines überbetrieblichen EDV-Ausbildungszentrums bestätigt, sondern es erscheint aufgrund der Erfahrungen auch die Erwartung gerechtfertigt, daß über die Lerngegenstände und Lerninhalte der EDV Schlüsselqualifikationen erworben werden, also neben der reinen Kenntniserweiterung allgemeine Denkprozesse, Dispositionen und Verhaltensweisen positiv beeinflusst und gefördert werden können.

Darstellung und Ergebnisse des Modellversuchs sind in der Schrift „EDV in der kaufmännischen Erstausbildung. Ein Vorschlag zur überbetrieblichen Ergänzungsausbildung für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/Industriekauffrau auf der Grundlage eines Modellversuchs“ enthalten, die als Heft 11 der Reihe

Modellversuche zur beruflichen Bildung beim Bundesinstitut für Berufsbildung erschienen ist. Sie kann dort beim Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, gegen eine Schutzgebühr bezogen werden.

Wachsende Bedeutung der Weiterbildung zum Industriemeister

Auf etwa 5000 gestiegen ist die Zahl der jungen Facharbeiter, die jährlich eine Meisterprüfung bei den Industrie- und Handelskammern in den verschiedenen Fachrichtungen absolvieren. Inzwischen sind die Industriemeisterprüfungen für die Fachrichtungen Metall, Chemie, Druck und Glas bundeseinheitlich geregelt. Mit den in Vorbereitung befindlichen neun weiteren Prüfungsordnungen wird die Weiterbildung zum Industriemeister immer mehr zu einem umfassenden System bundeseinheitlicher Abschlüsse in der Weiterbildung. Wie man Industriemeister wird, welche Voraussetzungen man erfüllen muß, wie die Weiterbildung verläuft und wo man als Industriemeister später arbeiten kann, darüber informiert eine Schrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, die jetzt veröffentlicht wurde.

Allen Industriemeister-Verordnungen liegen annähernd gleiche Zulassungsvoraussetzungen zugrunde: Alle Prüfungsteilnehmer müssen in der Regel den Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung nachweisen. Prüfungsteilnehmer ohne einen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf müssen über eine mindestens achtjährige Berufspraxis verfügen oder ihre Eignung anderweitig nachweisen.

Die Schrift gibt detaillierte Auskunft darüber,

- wie die Anschriften der Stellen lauten, die Lehrgänge und Prüfungen durchführen,
- wie lange die Lehrgänge dauern und ob sie in Abend- oder Tagesform durchgeführt werden,
- ob die jeweiligen Prüfungen auf bundeseinheitlichen oder auf Kammer bezogene Prüfungsordnungen basieren.

Bisher existieren bundeseinheitliche Prüfungsordnungen für die Industriemeister der Fachrichtungen Metall, Chemie, Druck und Glas. Etwa 60 Prozent aller Meisterabschlüsse bei den Industrie- und Handelskammern finden in diesen Fachrichtungen statt. Die restlichen Abschlüsse werden nach Einzelregelungen der unterschiedlichen Industrie- und Handelskammern erworben. Die Prüfungsordnungen für die Fachrichtungen Elektrotechnik, Kraftverkehr, Papierherstellung, Papierverarbeitung, Textil, Fotolabor-technik und Kunststofftechnik sowie Verordnungen für die Meisterbereiche Ver- und Entsorgung sowie Gastgewerbe werden gegenwärtig ebenfalls vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorbereitet.

Die Broschüre „Weiterbildung zum Industriemeister“ kann gegen eine Schutzgebühr beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, bezogen werden.

REZENSIONEN

Fredebeul/Bake/Krebs: Berufsbildungsförderungsgesetz — Kommentar — W. Bertelsmann-Verlag KG, Bielefeld 1982

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Dezember 1980, mit dem das Ausbildungsplatzförderungsgesetz für nichtig erklärt worden ist, machte eine gesetzliche Neuregelung erforderlich. Das am 1. Januar 1982 in Kraft getretene Berufsbildungsförderungsgesetz war in der Phase der parlamentarischen Beratung zwischen Bundesregierung und Koalition auf der einen und Opposition und der Mehrheit im Bundesrat auf der anderen Seite umstritten. Hinzu kam, daß seitens der Gewerkschaften heftige Vorwürfe gegen die Bundesregierung erhoben wurden, weil der Entwurf des Berufsbildungsförderungsgesetzes keine Finanzierungsregelung, nach der bei einem quantitativ nicht ausreichenden Angebot an Ausbildungsplätzen eine Ausbildungsplatzabgabe hätte erhoben werden können, mehr enthielt.

Die Verfasser des Kommentars sind im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft tätig und waren maßgebend an der Gestaltung des Gesetzentwurfs sowie seiner Begleitung durch alle parlamentarischen Phasen beteiligt. Die in diesem schwierigen Verfahren gewonnenen Erkenntnisse haben sie in die Kommentierungen einfließen lassen. Der Kommentar leistet praktische Hilfe für alle, die mit der beruflichen Bildung im planenden und forschenden Bereich und mit der Berufsbildungspolitik zu tun haben. Über die reine Kommentierung hinaus hat der Kommentar über weite Strecken den Charakter eines Lehrbuches. Er erschließt dem Fachmann, aber auch dem interessierten Laien, die recht komplizierten berufsbildungspolitischen Zusammenhänge und Probleme, die sich daraus ergeben, daß Bund und Länder, Arbeitgeber und Gewerkschaften sich auf dem Feld der beruflichen Bildung bewegen. Erheblichen Raum nimmt die Kommentierung der Vorschriften über das Bundesinstitut für Berufsbildung ein. Dabei wird deutlich, daß — bei aller sonstigen Objektivität — die Verfasser des Kommentars teilweise recht einseitig Regierungspositionen vertreten. Dies mindert jedoch nicht den Wert des Kommentars.

Den Verfassern ist es gelungen, in dem Kommentar die unterschiedlichen Interessen und die Rechtsprobleme der an der beruflichen Bildung beteiligten gesellschaftlichen Gruppen transparenter zu machen und für bisher umstrittene Einzelfragen Lösungswege aufzuzeigen. Besonders hervorzuheben ist, daß das schwierige Unterfangen nicht auf Kosten der Verwendbarkeit und Verständlichkeit für die Praxis, Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung geht.

Eine — leider nicht vermeidbar gewesene — Schwäche des Werkes liegt darin, daß die Kommentatoren im Anhang zum Kommentar neben den wesentlichsten

Bundestagsdrucksachen aus dem Gesetzgebungsverfahren interne Regelungen des Bundesinstitutes abgedruckt haben, die noch auf der Grundlage des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes erlassen worden sind. Es muß davon ausgegangen werden, daß im Laufe dieses und des nächsten Jahres neue organisatorische und andere Regelungen für die Arbeit des Bundesinstitutes für Berufsbildung geschaffen werden, die dann bei einer Neufassung des Kommentars berücksichtigt werden sollten.

Die Darstellung ist sowohl unter rechtlichen als auch bildungspolitischen Gesichtspunkten wohlgeordnet und leicht zugänglich. Auch die Fachsprache hebt sich wohltuend ab von sonst von Juristen nur für Juristen geschriebenen Werken. Damit wird der Kommentar auch für gerade in der beruflichen Bildung häufig tätige Nicht-Juristen lesbar und ein gutes Nachschlagewerk. Besonders hilfreich ist das sorgsam erstellte Sachverzeichnis. Es erleichtert den Zugang zu den einzelnen Rechtsfragen und verweist auch auf andere Zusammenhänge. Die äußere Gestaltung des Kommentars ist gediegen. Der Preis ist mit DM 66,— für manchen gewiß ein Hindernis, dabei muß aber gesehen werden, daß dieses Buch alle Vorzüge aufweist, die ein Standardkommentar für ein politisch besonders relevantes Rechtsgebiet haben muß. Der Erfolg wird dem Buch sicher sein, da wohl kaum einer mit einschlägigen Fragen Befasster daran vorbeigehen kann.

Ulrich Degen, Berlin

Peter Faulstich: Arbeitsorientierte Erwachsenenbildung, Diesterweg/Sauerländer, Frankfurt a. Main/Aarau 1981.

Der Ansatz der arbeitsorientierten Erwachsenenbildung geht davon aus, daß das Hauptmerkmal des Erwachsenenenseins in der gegenwärtigen Gesellschaft die Einbeziehung in die Arbeitstätigkeit ist und demnach die wichtigste Besonderheit des Lernens Erwachsener ist, daß sie auf der Grundlage vorangegangener oder paralleler Arbeitstätigkeit lernen.

Als Konsequenz aus dieser Definition fordert Faulstich die Einbeziehung der Erfahrung aus gesellschaftlicher Arbeit in die Erwachsenenbildung und sieht vice versa die Arbeit in ihrer Funktion des grundlegenden Bestimmungsfaktors der Persönlichkeitsbildung als Zielrichtung der Erwachsenenbildung.

Dieser Zielsetzung sind die bisher vorliegenden Begründungsansätze der Erwachsenenbildung kaum gefolgt, mit dem Ergebnis, daß sich aus der Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung im schulischen Bereich auch verschiedene Sphären der Erwachsenenbildung entwickelt haben. Gegen diese Entwicklung wendet sich Faulstich, indem er feststellt, daß

- in der Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung eine komplementäre Sozialisationsstrategie enthalten ist, die einerseits Spezialisten heranziehen will und andererseits Konformität erzeugt.
- die Unterstellung, berufliche Weiterbildung habe lediglich funktionale Bedeutung für die Arbeitswelt, die immer vorhandenen politischen Implikationen unterschlägt.
- das Interesse von Teilnehmern an Weiterbildung sich nicht nur auf die unmittelbare Qualifizierung für einen bestimmten Arbeitsplatz richtet, sondern auch auf Flexibilität, Mobilität und nicht zuletzt auf die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit. Eine funktionelle Beschränkung der Ziele und Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen würde also an den Interessen der Teilnehmer vorbeigehen.

Nach einem einleitenden Aufriß des Konzepts der arbeitsorientierten Erwachsenenbildung geht Faulstich auf klassische Begründungsansätze in der Erwachsenenbildung ein, wie den

- Personenorientierten, der das allseitig gebildete Individuum zum Ziel hat.
- Marktorientierten, der von der Bedeutung permanenter Qualifizierung für die individuelle berufliche Entwicklung und Absicherung ausgeht.
- Bedarfsorientierten, der sich auf die Anforderungen der Wirtschaft bezieht.

Nach einer Kritik dieser Ansätze wendet er sich wieder der arbeitsorientierten Erwachsenenbildung zu und stellt ihre Entwicklungslinien dar, die sich aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit herleiten (O. Negt). In diesem Zusammenhang differenziert er die Komponenten des Interesses der abhängig Beschäftigten an ihrer Arbeit in das Konsuminteresse, das Qualifikationsinteresse und das Interesse an Selbstverwirklichung. Diese Komponenten sind einzubeziehen in eine arbeitsorientierte Erwachsenenbildung, die „bezogen ist auf den Gegenstand Arbeit, als der grundlegenden Tätigkeit des Menschen und ausgeht von den Interessen der arbeitenden Menschen in der gegenwärtigen Gesellschaft“ (S. 30).

Im folgenden gibt der Autor einen kritischen Überblick über Strategien, Beteiligungszahlen, Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung und der im Rahmen des AFG staatlich geförderten Weiterbildung. Dabei weist er anhand empirischer Materialien nach, daß nicht nur die betriebliche Weiterbildung zur Verstärkung des Qualifikations- und Lohngefälles beiträgt, in dem sie bereits höher qualifizierte nicht aber gering qualifizierte Arbeitskräfte privilegiert, sondern daß dies auch für AFG-geförderte Maßnahmen gilt. Zudem stellt er fest, daß auch staatliche Weiterbildungspolitik aufgrund konjunktureller Abhän-

gigkeiten kaum einer langfristigen Planung unterzogen wird, sondern dem kurzfristig orientierten staatlichen Finanzgebaren nachgeordnet ist.

Als Alternative zur bestehenden Weiterbildungspraxis und Weiterbildungspolitik sieht er die Strategie der Bildungsexpansion, die an den Interessen der abhängig Beschäftigten orientiert sein soll und sich demnach nicht auf kurzfristige und eingegrenzte Anpassungsmaßnahmen beziehen kann, sondern durch Ausweitung der öffentlichen Förderung und Sicherung von Freistellungsmöglichkeiten (Bildungsurlaub) die Beschränkung der Weiterbildung auf die Interessen der Unternehmen auflöst.

Weiter geht Faulstich kritisch auf die pluralistische Trägerstruktur der Weiterbildung, den gesetzlichen Rahmen und bildungsplanerische Ansätze zur Weiterbildung ein, wobei er u. a. zu dem Schluß kommt, daß der staatliche Gestaltungsanspruch gegenüber dem etablierten System der Weiterbildung seit der Veröffentlichung des Strukturplans für das Bildungswesen 1970 Schritt für Schritt aufgegeben oder zumindest zurückgestellt wurde.

Um die von ihm aufgezeigten grundlegenden Defizite der Struktur des Bildungssystems aufzuheben, hält er dreierlei Aktivitäten für notwendig:

- Schaffung der materiellen Voraussetzung für die Weiterbildungsbeteiligung durch großzügigere Förderung und Freistellung.
- Ausbau demokratischer Kontrolle bei der staatlichen Weiterbildungsplanung.
- Einflußnahme arbeitsorientierter Interessen auf die Personalplanung und -rekrutierung in den Unternehmen.

Im letzten Kapitel versucht Faulstich Ansätze einer Didaktik arbeitsorientierter Erwachsenenbildung zu skizzieren. Sein wichtigstes Postulat ist dabei die Integration allgemeiner und beruflicher Weiterbildung. Integrationsmöglichkeiten lassen sich nach seinem Vorschlag herstellen über die gesellschaftlichen Bezüge der Arbeitsinhalte wie die Auswirkungen technisch-ökonomischer Neuerungen, Produktion und Umweltschutz usw. und über die gesellschaftliche Einordnung der Berufstätigkeiten – Arbeitsrecht, Betriebsorganisation, Mitbestimmungsprozesse usw. Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind daher daran zu messen, „ob sie die Qualifikationen vermitteln, die notwendig sind, um arbeitstätig zu sein, gleichzeitig aber auch die Verbindung allgemeiner Handlungsvoraussetzungen herstellen, welche der Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitenden dienen“ (S. 143). Als Beispiele für entsprechend ausgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen führt er die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, ein Weiterbildungsmodell der Gesamthochschule Kassel „Arbeitswissenschaft für Arbeitnehmer“ und das Projekt „Weiterbildung zur Sekretärin“ des Deutschen Volkshochschulverbandes an.

In einem abschließenden didaktischen Modell, das auf die Integration von Lernen von Qualifikationen für die Arbeitstätigkeit und dem Bewußtwerden über die gesellschaftlichen Verhältnisse abzielt,

schlägt der Autor fünf Schritte als Grundmuster für die Gestaltung von Weiterbildungsveranstaltungen vor:

1. Rückgriff auf die unmittelbare Arbeitstätigkeit und Erfahrungen der Teilnehmer.
2. Darstellung der Erscheinungsformen der Arbeit.
3. Erklärung ihrer Gesetzmäßigkeit.
4. Klärung von Interessenpositionen.
5. Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten.

Faulstichs Veröffentlichung ist in der Reihe „Studienbücher – Sozialwissenschaften“ der Verlage Diesterweg und Sauerländer erschienen und in der Funktion des Studienbuchs liegen ihre Vorzüge. Gut gelungen ist vor allem die problematisierende Einführung in den Bereich der Weiterbildung, dort wo sich der Autor auf empirische Untersuchungen und statistisches Zahlenmaterial stützt. Dadurch wird vor allem die doppelte Selektivität des Weiterbildungssystems und die Reduktion des staatlichen Gestaltungsanspruchs auf das System der Weiterbildung offengelegt. Schwächen zeigen sich an den Stellen, wo ein theoretischer Entwurf oder zumindest eine theoretisierende Ableitung des Konzepts der arbeitsorientierten Weiterbildung versucht wird. Hier verliert seine Argumentation und Sprache an Präzision und Eindeutigkeit. Zu bemängeln ist auch, daß er in seinem Kapitel „Ansätze zu einer Didaktik arbeitsorientierter Erwachsenenbildung“ den traditionellen Rahmen des personalen Unterrichts nicht verläßt, zumal gerade die berufliche Weiterbildung nach flexiblen Organisationsformen und einer Individualisierung des Lernens verlangt, wie sie beispielsweise Lehrgänge im Medienverbund und Fernunterricht bieten.

Trotz dieser Einwände ist das Buch wegen seiner kritischen Analyse des Weiterbildungsbereichs lesenswert und macht auf bildungspolitische wie didaktische Zielrichtungen der Weiterbildung wieder aufmerksam, die vielerorts aus dem vermeintlichen Zwang zur kurzfristigen Anpassungsfortbildung schon aus den Augen verloren wurden.

Ernst Ross, Berlin

Helmut Nölker, Eberhard Schoenfeldt: Berufsbildung: Unterricht, Curriculum, Planung. Grafenau/Württ.: expert verlag 1980 (beruf und bildung, Bd. 2)

Die Autoren wenden sich mit diesem Buch an Leser mit dem Aufgabenbereich der Planung und Durchführung gewerblich-technischer Berufsausbildung. Damit ist das Lehr- und Ausbildungspersonal im dualen System der beruflichen Bildung angesprochen, doch ist der Adressatenkreis dieser Schrift noch wesentlich weiter gefaßt und reicht vom technischen Lehrer im allgemeinen Bildungsbereich bis zum Dozenten für die Lehrerbildung und zum Planungsexperten für berufliche und technische Bildung in der Dritten Welt. Das dies ernst gemeint ist, wird bereits durch den Hinweis deutlich, daß dieses Buch zugleich in englischer und französischer

Sprache erscheint. Die Autoren betonen die Absicht, einen Beitrag zur Entwicklung einer gemeinsamen Verständigungsbasis bei all denen zu leisten, die für die Berufsausbildung auf den verschiedenen Ebenen in unterschiedlichen geografischen und Entwicklungsregionen verantwortlich sind.

Das Buch ist dem weiten Adressatenkreis entsprechend thematisch weit angelegt, wobei allerdings der Bezug zur Ausbildung stets gegeben ist. Es enthält in fünf Kapiteln pädagogische Grundlagen der Ausbildungsplanung, Leitlinien für Unterricht und Unterweisung und Fragen der Ausbildungsorganisation. Ein besonderes Kapitel ist dem Technischen Zeichnen (als Beispiel einer Didaktik beruflicher Ausbildung) gewidmet.

Gegenüber praktischen Handreichungen und Nachschlagewerken für die Ausbildung hebt sich das Buch durch die Offenheit der Vorschläge und die Darstellung der jeweiligen Grundlagen und Probleme ab. Das Buch ist problembezogen geschrieben, der Bezug zu den betroffenen Forschungsbereichen ist in den grundsätzlichen Aussagen der behandelten Fragen erkennbar. Die Autoren bemühen sich um eine Verbindung von Erkenntnissen aus Unterrichtsforschung, Curriculumentwicklung und Management mit dem Ziel, Möglichkeiten zu deren Umsetzung in die Ausbildungspraxis sichtbar zu machen. Diesem Ansatz entsprechen vor allem die grundsätzlichen Aussagen.

Dies wird besonders deutlich bei den Themen Motivation und Sprachverhalten bei der Ausbildung und der technischen Zeichnung als Verständigungsmittel. Ohne die Grundmodelle der psychologischen Lerntheorien (noch einmal) darzustellen, mit denen ein Ausbilder im Hinblick auf seine Beratungs- und Unterweisungsfunktion normalerweise kaum etwas anzufangen weiß, gelingt es den Autoren z.B., vor dem Hintergrund sozialpsychologischer Erkenntnisse eine für die Ausbildung sehr anschauliche und möglicherweise folgenreiche Darstellung des Einfluß- und Gestaltungsbereichs der Interaktion zwischen Ausbilder bzw. Lehrer und Lernenden zu geben.

So zeigen Nölker und Schoenfeldt, daß die Beachtung des aus zahlreichen Versuchen bestätigten Zusammenhangs von Sprachgebrauch und Lernprozeß viel zu wenig beachtet wird. Zwar hat zu der überlieferten Berufsausbildung jahrhundertlang der Lehrgrundsatz vom Vormachen und Nachmachen „ohne viel Worte“ gegolten, es ist aber ein vollkommen unsinniger Gedanke, die Beherrschung komplexer Funktionszusammenhänge in der heutigen Ausbildung unter Mißachtung der sprachlichen Erklärung erlernen zu lassen. Derartige Darstellungen sind eine echte Bereicherung der Ausbilderliteratur.

Insgesamt ist die Schrift eine gelungene problembezogene Einführung in die Ausbildungsplanung und Lernorganisation, wenngleich die angeführten Beispiele meistens nicht ausreichen dürften, die Umsetzung der jeweiligen Grundaussagen und damit die Übertragung in die Ausbildungspraxis zu verdeutlichen.

Herbert Tilch, Berlin

Wußten Sie schon?

Das Bundesinstitut hat in den letzten Jahren rund 60 Bände innerhalb der Reihe **Schriften zur Berufsbildungsforschung** herausgegeben. In dieser Reihe werden wichtige eigenständige Forschungsergebnisse von grundsätzlicher Bedeutung veröffentlicht.

Wußten Sie schon?

In der Reihe **Berichte zur beruflichen Bildung** publiziert das Bundesinstitut für Berufsbildung Ergebnisse seiner Forschungsarbeit. Hierzu zählen auch Sachstandsberichte, Zwischenberichte und vorläufige Ergebnisse mit Werkstattcharakter.

Wußten Sie schon?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht in seiner Reihe **Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung** Datenmaterial aus dem Bereich der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung.

Wußten Sie schon?

Es gibt auch eine Reihe **Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung**. Hier werden die Arbeitsergebnisse der vom Bundesinstitut für Berufsbildung veranstalteten Tagungen, Kongresse, Symposien, Workshops u. ä. wiedergegeben.

Wußten Sie schon?

Die Reihe **Informationen zum beruflichen Fernunterricht** enthält sowohl Forschungsergebnisse auf dem Gebiet des Fernunterrichtswesens als auch ausführliche Informationen über das Fernunterrichtsangebot.

Wußten Sie schon?

Neben der Zeitschrift **Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis** erscheinen als weiteres Periodikum – sechsmal jährlich und nun schon im neunten Jahr – die **Literaturinformationen zur beruflichen Bildung**. Hier wird neue Literatur zur beruflichen Bildung kategorisiert und dokumentiert. Und in den **Bibliographien und Dokumentationen zur beruflichen Bildung** wird Schrifttum zu speziellen Problemen der beruflichen Bildung zusammengetragen und kommentiert.

Wußten Sie schon?

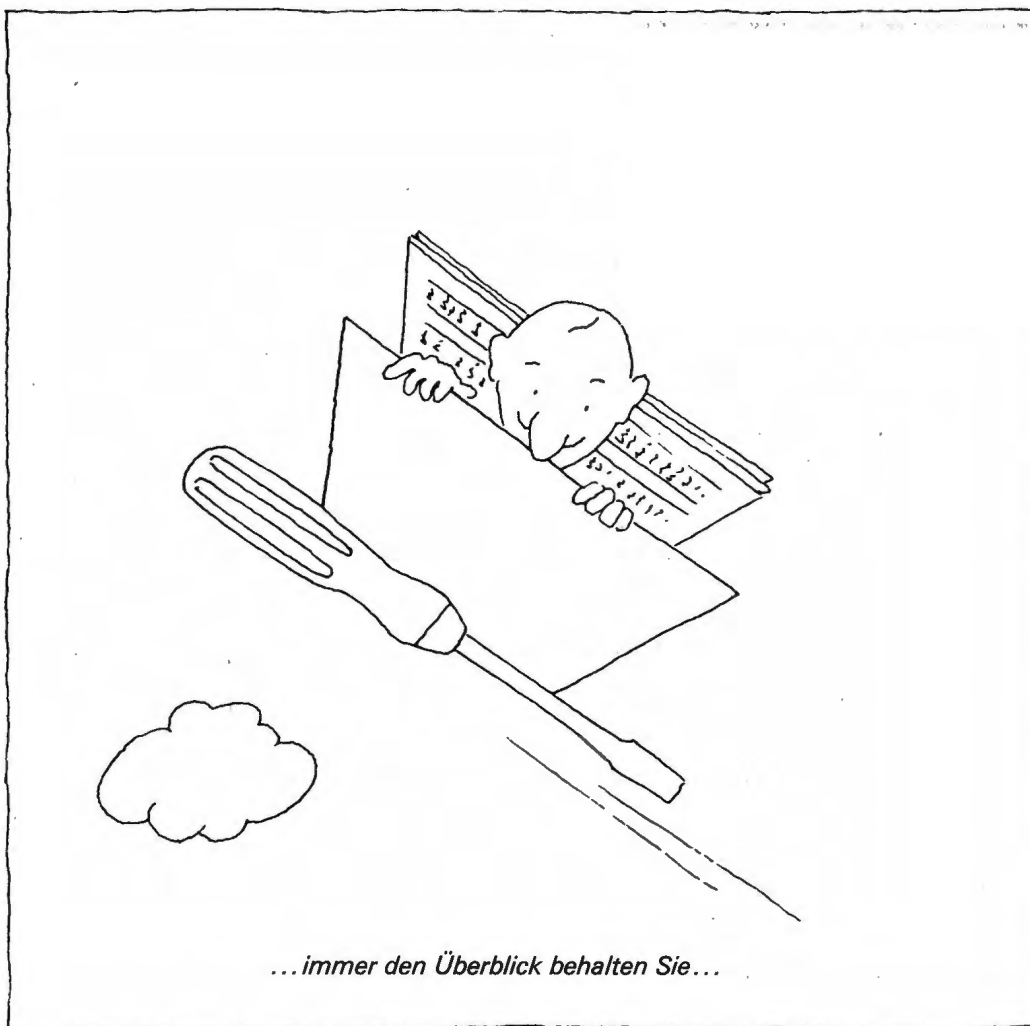
Wichtige Ergebnisse aus Modellversuchen und den Erfahrungen ihrer Übertragung in die breite Ausbildungspraxis erscheinen in der Reihe **Modellversuche zur beruflichen Bildung**.

Wußten Sie schon?

Die **Sonderveröffentlichungen** des Bundesinstituts für Berufsbildung unterrichten Sie über die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts, über das kaufmännische Weiterbildungsangebot, über das Bildungsangebot im Bereich Informatik, über die Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen in der CSSR, in Ungarn und der UdSSR und über vieles mehr.

Wollen Sie mehr wissen?

Wir informieren Sie gerne ausführlicher. Bitte schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an. Wir schicken Ihnen dann das kostenlose Verzeichnis aller verfügbaren Publikationen des Bundesinstituts.



...immer den Überblick behalten Sie...

bei Bestellung eines

BIBB-Abonnements

nach Wahl aus folgenden Veröffentlichungs-Reihen:

- **Berichte zur beruflichen Bildung** ☐
- **Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung** ☐
- **Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung** ☐
- **Modellversuche zur beruflichen Bildung** ☐
- **Bibliographien und Dokumentationen zur beruflichen Bildung** ☐
- **Informationen zum beruflichen Fernunterricht** ☐
- **Sonderveröffentlichungen** ☐
- **Alle Veröffentlichungen aus vorstehenden Reihen** ☐

Sie erwerben mit Ihrem BIBB-Abo den Vorteil des lückenlosen Bezuges; Sie erhalten die jeweilige neue Veröffentlichung als Erster sofort nach Erscheinen, und Sie sparen von der festgesetzten Schutzgebühr 25%. Rechnungsstellung erfolgt wie bisher je Einzelheft. Kündigung des BIBB-Abo's ist jederzeit möglich. Wenn alle diese Vorteile auch für Sie zählen sollen, bestellen Sie bitte mit diesem Coupon.

Name _____ Straße _____
 _____ Ort _____

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Bundesinstitut für Berufsbildung – Pressereferat –
 Fehrbelliner Platz 3 – 1000 Berlin 31 – Tel.: (030) 86 83-280 oder 86 83-1

