

**thema: berufsbildung**  
Im Innenteil: Nr. 6 · Dezember 83

**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**

**6** Dezember 1983

**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**  
(Bibliographische Abkürzung BWP)  
— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsfor-  
schung —

#### Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
— Der Generalsekretär —  
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und  
Friedsdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

#### Redaktion

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

Beratendes Redaktionsgremium:

Ursula Beicht; Peter-Warner Kloas;  
Ute Laur-Ernst; Ingeborg Stern

Redaktion „thema: berufsbildung“:

Norbert Krekeler  
Tel.: (030) 86 83-4 31 oder (0228) 388-2 16

Layout und Schaubild-Design

„thema: berufsbildung“: B. Essmann

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.

Nachdruck der Beiträge mit Quellenangabe ge-  
stattet, Belegexemplar erbeten.

#### Verlag

Beuth Verlag GmbH,  
Burggrafenstraße 4–10, 1000 Berlin 30

#### Erscheinungsweise

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)  
im Umfang von durchschnittlich 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 GmbH & Co. KG  
Druckwerkstätten  
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 -45 15

## Inhalt

*Laszlo Alex*

Ausbildung und Fachkräftebedarf 181

*Ute Laur-Ernst*

Zur Vermittlung berufsübergreifender Qualifikationen. Oder:  
Warum und wie lernt man abstraktes Denken? 187

*Reinhard Kwetkus*

Partizipation von Auszubildenden in Betrieb und Schule 190

*Paul Hild / Dieter Fröhlich*

Die Wirksamkeit der „Mädchenprogramme“ — am Beispiel Nordrhein-Westfalen  
dazu: 195

*Christel Alt*

Ergänzende Aussagen auf der Basis des Modellversuchsprogramms der Bundesregierung  
zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen 199

*Jürgen Walter / Peter Hausmann*

Erstellen und Auswahl bundeseinheitlicher Prüfungsaufgaben und die Abnahme der  
Abschlußprüfung durch Prüfungsausschüsse nach § 36 Berufsbildungsgesetz 202

Strukturprobleme zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem 204

Zum Tode Herwig Blankertz' 207

#### ZUR DISKUSSION

*Michael Noack / Volker Paul*

Einige Anmerkungen zur Neuordnung der Arzthelferberufe 207

#### AUS DER ARBEIT DES BIBB

*Gisela Pravda / Brigitte Spree*

Ergebnisse aus Praktikergesprächen über Funktionsbildung und Aufgabenkatalog  
einer Fortbildung „Industriefachwirt/Industriefachwirtin“ 210

REZENSIONEN 212

#### Anschriften und Autoren dieses Heftes

Dr. Laszlo Alex; Leiter der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB  
Christel Alt; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Lernorganisation in der beruflichen Bildung“  
des BIBB

Dr. Dieter Fröhlich / Paul Hild; wiss. Mitarbeiter am Institut zur Erforschung sozialer  
Chancen, Kuenstraße 1 b, 5000 Köln 60

Peter Hausmann / Jürgen Walter; Sekretär in der Abteilung „Berufsbildung“ bzw. Mitglied  
des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG Chemie-Papier-Keramik, Königsworther  
Platz 6, 3000 Hannover 1

Ministerialrat Dr. Eberhard Jobst; Leiter des Referates Grundsatzfragen der Bildungsplanung  
(Referat II A 1) im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Heinemannstraße 2,  
5300 Bonn 2

Dr. Reinhard Kwetkus; Oberstudienrat an der Max-Weber-Schule Gießen (Kfm. Berufs-  
schule), Nordanlage 10, 6300 Gießen

Ute Laur-Ernst; wiss. Mitarbeiterin im BIBB, Abteilung „Medienanwendung“

Michael Noack / Dr. Volker Paul; Mitarbeiter bzw. wiss. Mitarbeiter im BIBB, Abteilung  
„Ausbildungsforschung II“

Gisela Pravda / Brigitte Spree; wiss. Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiterin im BIBB, Abteilung  
„Qualifikations- und Ordnungsstrukturen“

Dr. Hermann Schmidt; Generalsekretär des BIBB

Hinweis: Dieser Ausgabe liegen ein „Waschzettel“ über Ausbildungsmittel aus der Haupt-  
abteilung Medienforschung des BIBB, ein Poster über das Duale System der Berufsausbildung  
(auch im DIN A1-Format erhältlich) sowie eine Anzeige einer Neuerscheinung der CEDEFOP  
über das berufliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland bei.

Laszlo Alex

## Ausbildung und Fachkräftebedarf \*)

Welche wirtschaftlichen Ereignisse des Jahres 1983 in die Annalen eingehen werden, weiß man heute noch nicht. Zwei „Nachkriegsrekorde“ ragen aber wegen ihrer scheinbaren Widersprüchlichkeit besonders heraus: die bisherige Höchstzahl von Arbeitslosen und die von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Verknüpft man diese beiden Ereignisse miteinander, so entsteht der Eindruck von einer Ausbildung über den Bedarf. Damit sind wir bereits mitten in unserem Thema. Um über das Verhältnis Ausbildung und Fachkräftebedarf ein ausgewogenes Urteil bilden zu können, braucht man allerdings einen längeren Zeithorizont als einige wenige Jahre.

### 1 Beschäftigungsentwicklung und Fachkräfteeinsatz

Für die Beschäftigungsentwicklung und den Fachkräfteeinsatz der Nachkriegszeit können drei Zyklen unterschieden werden, die, wie noch ausgeführt wird, mit der Ausbildungsentwicklung nur teilweise übereinstimmen.

Der erste Zyklus dauerte etwa bis Beginn der sechziger Jahre. Er war gekennzeichnet durch das vom Wiederaufbau bedingte hohe Wirtschaftswachstum, in dessen Folge die Beschäftigung rapide anstieg. Im Jahr 1960 lag erstmals das Angebot an offenen Stellen deutlich über der Zahl der Arbeitslosen. Der stark wachsende Bedarf an Fachkräften konnte durch die steigenden Ausbildungsleistungen der Wirtschaft, aber auch durch den starken Zustrom vorwiegend junger Fachkräfte aus der DDR, weitgehend gedeckt werden. Engpaßprobleme tauchten erst Anfang der sechziger Jahre auf.

Der zweite Zyklus erstreckt sich auf die Zeit vom Beginn der sechziger Jahre bis zur Rezession 1973. Dies wird allgemein als die Phase der wirtschaftlichen Konsolidierung bezeichnet. Die Wachstumsrate des Sozialprodukts hat sich im Vergleich zu den fünfziger Jahren um fast die Hälfte reduziert, sie lag aber mit 4,5 Prozent im Jahresdurchschnitt (1960–1973) immer noch hoch. Die Konsolidierung der Wachstumsentwicklung ist nur ein Attribut dieser Zeit; endere Attribute – rückblickend wohl bedeutsamere – sind die relativ billige Energie und das anscheinend unbegrenzte Reservoir an billigen Arbeitskräften, vor allem aus dem Ausland.

Die Zahl der deutschen Erwerbspersonen sank von 1960 bis 1973 um rund 1,8 Mio.; ein noch größerer Rückgang um etwa 800 000 konnte nur durch die wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen in mittlerem Alter (zwischen 30 und 50 Jahren) vermieden werden. Die wesentlichen Ursachen des Rückgangs waren die Geburtenausfälle während des Krieges und die durch den Krieg stark dezimierten Erwerbspersonenjahrgänge sowie die starke Ausweitung des Besuches weiterführender Bildungseinrichtungen: Die Erwerbsquote der 15- bis 20-jährigen sank von 76 Prozent 1960 auf 55 Prozent im Jahre 1970. Der Rückgang des deutschen Erwerbspersonenbestandes wurde durch die Ausweitung der Ausländerbeschäftigung mehr als kompensiert: die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer stieg von 300 000 1960 auf rund 2,5 Mio. im Jahre 1973 (Höhepunkt der Ausländerbeschäftigung).

Die Erörterung dieser Veränderungen in der Zusammensetzung der Erwerbstätigen ist wichtig für das Verständnis personalpolitischer Entscheidungen der Unternehmen aus dieser Zeit. Sowohl in der Industrie als auch im Handwerk trat in dieser Zeit ein absoluter und auch relativer Rückgang des Fachkräfte-

– besser gesagt – Facharbeitereinsatzes ein, d. h. das quantitative Gewicht der Un- und Angelernten stieg an. In manchen industriesoziologischen Untersuchungen um 1970 erblickte man darin den Beweis für einen durchgehenden Dequalifizierungsprozeß der kapitalistischen Entwicklung.

Der Grund für diesen Prozeß lag dagegen in der damaligen Arbeitsmarktlage, verbunden mit dem billigen Bezug von Rohstoffen, insbesondere von Energie.

Die Arbeitsmarktlage war grob gekennzeichnet durch Knappheit von Fachkräften und ein großes Angebot von Ungelernten. Bei der anhaltend hohen güterwirtschaftlichen Nachfrage – und auch der für die deutsche Wirtschaft günstigen Wechselkurse – waren die Unternehmer bei solcher Arbeitsmarktlage gehalten, den Arbeitsprozeß möglichst stark arbeitsteilig zu gestalten und komplizierte Arbeitsvorgänge in einfachere Tätigkeiten zu zerlegen. Bei dieser arbeitsorganisatorischen Entscheidung wurden die Unternehmer auch durch den damaligen starken Trend zu höheren schulischen Bildungsgängen bestärkt, in denen sie eine anhaltende Gefährdung der Nachwuchsqualifizierung – in quantitativer Sicht – erblickten.

Kurz gesagt: durch diese Lage auf den Arbeits- und Rohstoffmärkten wurden die Produktionsweisen und -formen entscheidend verändert: arbeitskraft- und energieintensive Produktionsweisen sowie die Aufrechterhaltung und Erweiterung der Produktion von Massengütern waren damals Trumpf.

Die dritte Phase umfaßt die Zeit seit der Rezession 1974; sie dauert gegenwärtig noch an. Charakteristisch für sie ist, daß sich die meisten beschäftigungsrelevanten Faktoren im Vergleich zur Vorphase umgekehrt haben.

Innerhalb von sieben Jahren ist das wirtschaftliche Wachstum zum zweitenmal zum Erliegen gekommen und hat sich sogar negativ entwickelt. Seit 1974/75 herrscht eine anhaltend hohe, in den letzten Jahren noch weiter steigende Arbeitslosigkeit. Im Oktober 1982 überstieg die Zahl der Arbeitslosen erstmals die 2 Mio.-Grenze; heute sind rund 2,3 Mio. Arbeitslose registriert. Das bedeutet eine entgangene Produktion in Höhe von mehr als 100 Mrd. DM bzw. 7 Prozent des Sozialproduktes und eine Belastung der öffentlichen Haushalte mit rund 50 Mrd. DM an entgangenen Steuern und Sozialabgaben und an zu leistenden Unterstützungszahlungen. Neben diesem gesellschaftlichen Verlust sind die persönlichen Probleme der Betroffenen hervorzuheben: Von 1974 bis 1983 gab es rund 33 Mio. Arbeitslosigkeitsfälle. Betroffen waren aber „nur“ 12,5 Mio. Personen, d. h., daß viele von ihnen mehrfach arbeitslos waren. Im gleichen Zeitraum waren etwa 41 Mio. Personen erwerbstätig. Bei 12,5 Mio. Arbeitslosen bedeutet dies, daß etwa jeder dritte von Arbeitslosigkeit betroffen war.

Die Ursachen der hohen Arbeitslosigkeit sind überwiegend struktureller und nicht konjunktureller Art. Nach übereinstimmender Schätzung der wirtschaftswissenschaftlichen Institute wird die Zahl der Arbeitsplätze, die derzeit aus konjunkturellen Gründen unbesetzt sind, auf rund 500 000 beziffert. Dies ergibt sich als Differenz zwischen der Zahl der Beschäftigten, die sich bei dem derzeitigen Reallohniveau und seiner Struktur unter Zugrundelegung eines normalen Auslastungsgrades der Kapazität ergeben würde, und der derzeitigen Zahl der Beschäftigten. (In der Industrie sind das etwa 80 Prozent gegenüber derzeit 75 Prozent.) Eine weitere halbe Million von Arbeitslosen ist von der saison- und fluktuationsbedingten Arbeitslosigkeit betroffen; die Restarbeitslosigkeit – eine Arbeitslosenquote von etwa 5 Prozent – geht auf den beachtlichen Strukturwandel der Wirtschaft und auf demographische Ursachen zurück (strukturelle Arbeitslosigkeit i. e. S.).

\*) Überarbeitete und erweiterte Fassung eines Vortrages vor dem Hauptausschuß „Berufsbildung“ des Deutschen Handwerkskammertags am 3.11.1983 in Bielefeld.

Maßgeblich für den Strukturwandel waren die starken Verschiebungen zwischen den Endnachfragebereichen – starke Ausweitung des Staatsverbrauchs vor allem zu Lasten des privaten Konsums – die Öl- und Rohstoffverteuerungen und die damit zum Teil verbundene Verschärfung des internationalen Wettbewerbs. Wegen der starken weltwirtschaftlichen Verflechtung der Bundesrepublik hat die internationale Konkurrenz die Notwendigkeit einer forcierten Einführung von neuen Produktions- und Verfahrenstechniken erzwungen und damit eine Umschichtung bei Investitionen bewirkt. Die Erweiterungsinvestitionen gingen zugunsten der Rationalisierungs- und Ersatzinvestitionen zurück. Diese Verschiebung setzte sich mit der jüngsten Rezession sogar verstärkt fort: Die Rationalisierungsinvestitionen lagen 1982 in der verarbeitenden Industrie beinahe doppelt so hoch wie die Erweiterungsinvestitionen. Hinzu kommt, daß der Beitrag der Investitionen zur Bruttowertschöpfung auf einen Tiefpunkt gesunken ist. Abgesehen von einer kurzen Phase nach der ersten Ölkrise von 1973/74 habe es nach dem jüngsten Bericht der Bundesbank noch nie zuvor in der Bundesrepublik eine so niedrige Investitionsquote gegeben. Nach Abzug der für den Verschleiß der alten Anlagen anzusetzenden Abschreibungen wurden im 1. Halbjahr 1983 lediglich 1 1/2 Prozent des Bruttosozialprodukts für Sachanlagen der Unternehmen verwendet. Diese Quote lag in den siebziger Jahren bei 4 Prozent und in den sechziger Jahren bei 6 Prozent [1]. Hier liegen die Hauptschwierigkeiten für eine baldige Umkehr in der Beschäftigungsentwicklung, für eine Erhöhung des Arbeitsplatzvolumens. Auch nach optimistischeren Annahmen ist bis in die zweite Hälfte der achtziger Jahre allenfalls mit einer Stagnation des Arbeitsplatzangebotes zu rechnen. Für die Arbeitsmarktlage kommt schließlich erschwerend hinzu, daß in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre auch die demographischen Komponenten ihr Vorzeichen geändert haben. Nämlich bis dahin das deutsche Erwerbspersonenpotential ab, so stieg es seit 1978 wieder an. Ab 1978 treten die geburtenstarken Jahrgänge der sechziger Jahre auf den Arbeitsmarkt und ihre Zahl übertrifft bis zur Mitte der achtziger Jahre die Erwerbspersonenabgänge aus Alters- und sonstigen Gründen. Per Saldo erhöht sich das deutsche Erwerbspersonenpotential um mehr als 700 000. Das ausländische Arbeitskräftepotential steigt ebenfalls. Nach Berechnungen des IAB steigt es in den achtziger Jahren sogar auch bei einem ausgeglichenen Wanderungssaldo um 500 000.

Die starken wirtschaftlichen Veränderungen betrafen auch die Facharbeiterbeschäftigung. Der Fachkräftemangel, der sich vorwiegend aus strukturellen Gründen ergibt, hielt während der Rezession der siebziger Jahre an und nahm danach erneut zu. 1979 erreichte er seinen Höhepunkt. Die Zahl der offenen Stellen, einschließlich der den Arbeitsämtern nicht gemeldeten<sup>\*)</sup>, war doppelt so hoch als die Zahl der arbeitslosen Facharbeiter (94 000).

Der Facharbeitermangel betraf in erster Linie „konjunktur-reagiblere“ Berufe wie Bau- und Baunebenberufe sowie mit der Bautätigkeit eng verbundene Berufe, wie z. B. Tischler, Maler, Rohrinstallateure. Daneben herrschte Fachkräftemangel in einigen von starken Abwanderungen (Berufswechsel) besonders betroffenen Berufen, wie z. B. Fleischer, Kellner.

Betrachtet man die einzelnen Branchen, die sich in dieser Zeit über Facharbeitermangel beklagten, so waren es Branchen, die entweder in der Rezession der siebziger Jahre einen erheblichen Teil ihrer Facharbeiter verloren haben und sie im Aufschwung nicht wieder zurückgewinnen konnten (so hat die Bauwirtschaft zwischen 1973 und 1977 400 000 Arbeitskräfte, darunter 200 000 Facharbeiter „freigesetzt“) oder Branchen, die seit längerem von einer ungünstigen (Absatz-)Entwicklung betroffen waren, was zu einem überhöhten Abgang qualifizierter Arbeitskräfte führte (Gießerei, Stahlverformung, Schiffsbau) oder

Branchen wie das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit sehr ungünstigen Arbeitsbedingungen (Saisonarbeit, lange Arbeitszeiten usw.). In diesen Branchen blieb auch die Nachwuchsqualifizierung hinter dem Eigenbedarf zurück. Nicht so im Handwerk, wo der bis in die jüngste Zeit beklagte Fachkräftemangel nicht auf die mangelnde Nachwuchsbildung zurückgeht. In den Jahren von 1967 bis 1976 (in den Jahren 1967 und 1976 wurden die jüngsten Handwerkszählungen durchgeführt) haben im Handwerk rund 1,2 Mio. Auszubildende ihre Gesellen- bzw. Abschlußprüfung bestanden und sind Fachkräfte geworden. Zieht man von dieser Zahl 20 Prozent für die ab, die eine weiterführende Ausbildung absolvierten und daher aus dem Kreis der Fachkräfte ausschieden und rechnet man von dem in der Handwerkszählung 1967 ermittelten Bestand von gewerblichen Fachkräften von 2,3 Mio. 600 000 wegen Ausscheidens aus Alters- und sonstigen Gründen in der Zeit zwischen 1967 und 1976 ab, so hätten 1976 „theoretisch“ rund 300 000 Facharbeiter mehr beschäftigt sein müssen als 1967. Tatsächlich war die Zahl der gewerblichen Fachkräfte in der Handwerkszählung 1976 um 300 000 (2,0 Mio.) niedriger als 1967. Das Handwerk hat also in der Zeit zwischen 1967 und 1976 rund 600 000 Fachkräfte in andere Bereiche, vor allem in die Industrie, abwandern lassen bzw. sie abwandern lassen müssen.

Dieses Phänomen ist keinesfalls neu. In einer gemeinsamen Untersuchung des BIBB und des IAB aus dem Jahre 1979 [2] wurde festgestellt, daß 39 Prozent von den deutschen Erwerbspersonen mit (ausschließlich) betrieblicher Berufsausbildung im Handwerk ausgebildet wurden. Demgegenüber sind nur 20 Prozent der betrieblich Ausgebildeten noch im Handwerk beschäftigt. Mehr als die Hälfte der Abwanderungen erfolgt in den ersten fünf Jahren nach Abschluß der Ausbildung. Nutznießer dieser Abwanderung sind neben der Industrie vor allem der öffentliche Dienst. Weitere Daten aus dieser Untersuchung zeigen, daß die Anzahl der betrieblich ausgebildeten Facharbeiter, global gesehen, bei weitem den Bedarf an Fachkräften bzw. die Zahl der vorhandenen Facharbeiterplätze übersteigt. Von den rund 8,4 Mio. deutschen Erwerbstätigen mit einer Facharbeiterausbildung waren 1979 nur 45 Prozent (3,8 Mio.) als Facharbeiter beschäftigt. 16 Prozent haben nach der Facharbeiterausbildung eine zusätzliche Berufsausbildung (4% an einer Hochschule oder Fachhochschule) absolviert und sind nicht mehr als Facharbeiter tätig. Die restlichen 39 Prozent sind ohne zusätzliche Berufsausbildung in andere Beschäftigungsgruppen übergewechselt, davon

- 1) 20 Prozent in die Gruppe der Angestellten und Beamten,
- 2) 11 Prozent in die Gruppe der Hilfs- und angelernten Arbeiter und
- 3) 7 Prozent in die Gruppe der Selbständigen<sup>\*\*)</sup>.

Erwartungsgemäß hat der überwiegende Teil derjenigen, der in eine andere Statusgruppe übergewechselt ist, auch den Beruf gewechselt (insgesamt 41% der Facharbeiter). Aber auch von denjenigen, die noch als Facharbeiter tätig sind, hat jeder 5. den (erlernten) Beruf gewechselt.

Am häufigsten genannte Ursache des Berufswechsels waren die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsplatzsicherheit und die Aufstiegschancen (letztere bei Ausgebildeten in Kleinbetrieben). Bei der Mehrheit der Berufswechsler war der Wechsel mit einem Aufstieg verbunden. Auf zwei Wechslergruppen soll hier wegen ihrer speziellen Bedeutung für den Arbeitsmarkt eingegangen werden: auf die Wechsler in die Statusgruppe der Hilfsarbeiter und der Selbständigen.

Der Wechsel in den Status eines Hilfsarbeiters oder angelernten Arbeiters war besonders häufig bei Personen, die ihre Facharbeiterausbildung im Bergbau, im Textil- und Bekleidungsgewerbe, im Nahrungsmittel- sowie im Friseurhandwerk bzw. in

<sup>\*)</sup> Etwa 50 Prozent der Stellen werden den Arbeitsämtern nicht gemeldet.

<sup>\*\*)</sup> Bei 1 Prozent ist die Statusgruppe nicht bekannt.

den entsprechenden Ausbildungsberufen absolviert hatten. Auch das Merkmal „soziale Herkunft“ spielt eine gewisse Rolle: Erwerbstätige, deren Väter selbst Hilfs- bzw. angelernte Arbeiter waren, gingen überdurchschnittlich häufig aus der Facharbeiterschaft in die Gruppe der Hilfsarbeiter über (20% gegenüber 11% im Durchschnitt). Schließlich befanden sich überdurchschnittlich viele Frauen in dieser Gruppe, was auch mit der Teilzeitarbeit zusammenhängen dürfte (17% bei Frauen gegenüber 10% bei Männern). Zwei weitere Ergebnisse sind bei den ausgebildeten Facharbeitern im Hilfsarbeiterstatus bemerkenswert (gelten vor allem für die Männer): Sie verdienen im Durchschnitt nur geringfügig weniger als die im Facharbeiterstatus (Einkommensdifferenz um 5%) und sie empfinden in ihrer Mehrheit den jetzigen Status als Hilfs- oder angelernter Arbeiter nicht als einen sozialen Abstieg (hier spielt der Wechsel von einem Kleinbetrieb in einen Großbetrieb mit hohem Prestige, sozialen Leistungen usw. sicherlich eine erhebliche Rolle).

Schließlich sei noch zu vermerken, daß, im Zeitverlauf ziemlich unverändert, etwa zwei Drittel aller Übergänge in die Gruppe der Hilfsarbeiter bereits in den ersten fünf Jahren nach Abschluß der Facharbeiterausbildung vollzogen werden.

Aus all den genannten Gründen dürfte eine nennenswerte ‚Reaktivierung‘ der etwa 900 000 im Hilfsarbeiterstatus befindlichen Facharbeiter kaum möglich sein, weil sie kaum für Berufe ausgebildet sind, in denen über Facharbeitermangel geklagt wird.

Die zweite hier hervorgehobene Statusgruppe ist die der Selbständigen. Zwei Merkmale ragen bei dieser Gruppe hervor. Zum einen die soziale Herkunft: bei 50 Prozent der ausgebildeten Facharbeiter, die in die Gruppe der Selbständigen übergewechselt sind, sind bereits die Eltern selbständig gewesen; zum anderen — zum Teil mit dem vorangehenden Merkmal verbunden — der Ausbildungsort bzw. -bereich. Während von den im Handwerk für einen gewerblichen Beruf Ausgebildeten jeder 9. als Selbständiger tätig ist, ist es von den in der Industrie Ausgebildeten nur jeder 20. In der vom Alter her relevanten Gruppe der 35- bis 45jährigen ist der Vorsprung des Handwerks noch größer: jeder 7. (Handwerk) zu jedem 16. (Industrie).

Auch wenn man berücksichtigt, daß bei einem Teil der Selbständigengruppe die selbständige Existenz eine Generationsfolge ist, so ist doch die Bedeutung der Betriebsneugründungen von „newcomer“ nicht zu unterschätzen.

Die quantitative Bedeutung der Neugründungen im Bereich des Handwerks kann nur grob geschätzt werden. Aufgrund der letzten Handwerkszählung 1977 kann angenommen werden, daß in den Jahren 1976 und 1977 im Jahresdurchschnitt etwa 18 000 Betriebe gegründet worden sind. Der primäre Arbeitmarkteffekt, Schaffung von Arbeitsplätzen im Gründungsjahr, liegt etwa bei 76 000 Plätzen (durchschnittliche Betriebsgröße von Neugründungen 4,2 Beschäftigte). Setzt man als Grenze für die Expansion der neugegründeten Betriebe in den Folgejahren eine durchschnittliche Beschäftigtenzahl der bestehenden und seit längerem existierenden Betriebe (7,7 Beschäftigte), dann ergibt sich eine weitere Ausweitung der Arbeitsplätze um 63 000, d.h. die Schaffung handwerklicher Arbeitsplätze durch Neugründungen kann aufgrund der Verhältnisse in den Jahren 1976/77 jahresdurchschnittlich auf etwa 140 000 geschätzt werden — eine Zahl, deren wirtschaftliche Bedeutung gerade in der heutigen konjunkturellen Lage nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

Faßt man die vorangehenden Ausführungen für die Zeit vor 1980 zusammen, so kann festgestellt werden, daß der Fachkräftemangel in manchen Bereichen weniger auf einer zu geringen Ausbildung als vielmehr auf einer vom Bedarf abweichenden Verteilung der Facharbeiterausbildung zurückzuführen ist.

1981 ist der globale Facharbeitermangel in einen Facharbeiterüberschuß umgeschlagen. 1982 standen nur noch 50 000 offene Stellen<sup>\*)</sup> für mehr als 300 000 arbeitslose Facharbeiter zur Verfügung. Der große Überhang an Fachkräften ist, wie bereits erör-

tert, nur zum Teil konjunkturbedingt. Eine wesentliche Rolle spielt dabei auch der starke Erwerbspersonenzugang aus dem Berufsbildungssystem seit Ende der siebziger Jahre. Damit kommen wir zur Ausbildungsentwicklung.

## 2 Ausbildung

Die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse (Gesamtzahl der Auszubildenden) in der Nachkriegszeit kann in vier Phasen eingeteilt werden. Maßgebliches Merkmal für diese Phaseneinteilung ist die Bevölkerungsentwicklung im berufsschulpflichtigen Alter, d.h. von 15 bis 18 Jahren. In der ersten Phase von 1950 bis 1956 stieg die Zahl der Ausbildungsverhältnisse von 1,0 Mio. auf 1,5 Mio. im wesentlichen als Folge der steigenden Altersjahrgänge. Nach 1956 setzte ein starker Abfall der Jahrgänge bis zu Beginn der 60er Jahre ein (Geburtengeneration des Krieges); danach blieb die Jahrgangsstärke bis 1970 relativ unverändert. Die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse folgte im wesentlichen diesem Muster. Nach dem Rückgang bis zu Beginn der 60er Jahre veränderte sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse in den 60er Jahren nur noch relativ geringfügig. Die Schwankungen um 1967 um den höchsten Wert der 60er Jahre um 1,4 Mio. Ausbildungsverhältnisse — was deswegen besonders hervorzuheben ist, weil dies auch das Jahr mit der Rezession war — sind auf die Einführung des 9. Pflichtschuljahres zurückzuführen. Die Zeit zwischen 1957 und 1970 mit 1,3 Mio. Ausbildungsverhältnissen im Jahresdurchschnitt umfaßt die zweite Phase.

Die dritte Phase erstreckt sich auf die Zeit zwischen 1971 und 1976. In dieser Zeit stieg zwar die Zahl der Bevölkerung im Alter von 15 bis 18 Jahren um 400 000 an, die Zahl der Ausbildungsverhältnisse von rund 1,3 Mio. veränderte sich dagegen kaum, d.h. für diese Phase ist das starke Auseinanderfallen von Bevölkerungs- und Ausbildungsentwicklung charakteristisch.

Die vierte Phase begann 1977 und hält zur Zeit an. In diese Phase fällt die bisherige Höchstzahl von Ausbildungsverhältnissen von 1,712 Mio. im Jahre 1980, die auch in den Folgejahren nur geringfügig unterschritten wird. Der starke Anstieg der Zahl der Auszubildenden von 1977 bis 1980 um 400 000 und die Stabilisierung auf dem hohen Niveau von 1980 ist nur teilweise auf die Entwicklung in den entsprechenden Altersjahrgängen zurückzuführen. Eine maßgebliche Rolle spielt auch das zugunsten des dualen Systems veränderte Ausbildungsverhalten der Jugendlichen.

Bevor diese Veränderungen aus den letzten Jahren etwas näher betrachtet werden, soll hier kurz die spezielle Ausbildungsentwicklung im Handwerk behandelt werden.

Die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse insgesamt in vier Phasen traf bis auf die vorletzte Phase auch auf das Handwerk zu. Im Handwerk stiegen die Ausbildungsverhältnisse von 1950 bis 1955 um 500 000 auf knapp 600 000 (die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse über alle Ausbildungsbereiche erreichte ihren Höhepunkt erst 1956). Bis 1960 ging sie stark zurück und danach schwankte sie in der gesamten Dekade der 60er Jahre um 450 000. Der Tiefpunkt trat 1971 mit rund 400 000 Ausbildungsverhältnissen ein (die Ergebnisse 1970 bis 1972 sind stark beeinflusst von der Einführung des 9. Pflichtschuljahres in Bayern und damit dem Ausfall eines Schulabgängerjahrganges als Ausbildungsplatzsuchende bzw. Auszubildende). Im Gegensatz zur Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse stieg seit dieser Zeit die Zahl der Auszubildenden im Handwerk kontinuierlich an; allerdings war der Zuwachs von 1971 bis 1976 mit 100 000 geringer als von 1976 bis 1980 mit 190 000. Mit 700 000 Ausbildungsverhältnissen im Jahr 1980 (seitdem geht die Zahl leicht zurück) hat das Handwerk sein Höchstergebnis erzielt, für diese bemerkenswerte Leistung spielen wirtschaftliche Faktoren sicherlich eine entscheidende Rolle. 1980 war — gemessen am Umsatz und an der Beschäftigtenzahl — das bisher erfolgreichste Jahr des Handwerks in der Nachkriegszeit. Nicht vergessen werden darf hierbei auch das zunehmende Engagement der Handwerksmeister für die betriebliche Ausbildung. Immerhin wurde das Ergebnis

<sup>\*)</sup> Einschließlich der den Arbeitsämtern nicht gemeldeten Stellen.



von mehr als 100 000 Ausbildungsverhältnissen als in dem bis dahin geltenden Rekordjahr 1955 bei einem Rückgang der Betriebszahl von 812 000 auf 496 000, d. h. von rund 300 000 weniger Betrieben erzielt. Heute bildet jeder 2. Handwerksbetrieb aus, vor zehn Jahren nur jeder 3.

Neben der Bevölkerungsentwicklung in der entsprechenden Altersgruppe bestimmt das Ausbildungsverhalten der Jugendlichen die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Eine wesentliche Grundlage für die Analyse des Ausbildungsverhaltens bilden die seit 1976 durchgeführten Schülerbefragungen der Länder in den Abschlußklassen sowie die repräsentativen Untersuchungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung in beruflichen Schulen aus den Jahren 1978 bis 1982. Kurz gefaßt zeigen die Ergebnisse, daß der Anteil der Jugendlichen, der nach Abschluß (Abgang) der Haupt-, (Sonder-) und Realschule, der 10. Klasse des Gymnasiums direkt oder zeitversetzt nach Besuch einer beruflichen Schule, wie z. B. Berufsgrundbildungsjahr eine betriebliche Ausbildung anstrebt, stark gestiegen ist, von etwa 74 Prozent 1977 auf rund 80 Prozent 1983, jeder Prozentpunkt = 8000 Jugendliche. Anders ausgedrückt: Allein infolge des veränderten Ausbildungsverhaltens von Haupt- und Realschulabgängern wollen heute pro Jahr rund 50 000 Jugendliche mehr mit einer betrieblichen Ausbildung beginnen als vor sechs Jahren [3].

Der Anteil der ausbildungsplatzsuchenden Abiturienten hat sich, insbesondere in den beiden letzten Jahren, explosionsartig entwickelt: er ist im Vergleich zu den 70er Jahren auf das Vierfache gestiegen. Heute strebt jeder fünfte Abiturient eine betriebliche Ausbildung an; in absoluten Zahlen mehr als 50 000 pro Jahr.

Insgesamt absolvieren — über alle Ausbildungsjahre gerechnet — heute etwa 115 000 Abiturienten eine betriebliche Ausbildung, davon ungefähr 31 000 im Handwerk.

Die insgesamt steigende Schulabgängerzahl 1983 und das sich weiter zugunsten der dualen Ausbildung verändernde Ausbildungsverhalten geben noch keine vollständige Erklärung für die (unerwartet) hohe Nachfragesteigerung des Jahres 1983 um rund 60 000 auf insgesamt 727 000 Personen. Der starke Anstieg ist auch durch die vielfältigen politischen Werbekampagnen, insbesondere durch die sogenannte Ausbildungsplatzgarantie des Bundeskanzlers, hervorgerufen worden. Durch diese Zusage sind viele, nach erfolglosen Bemühungen in den Vorjahren bereits resignierende Jugendliche aus ihrem „Dunkelzifferndasein“ herausgetreten und „zählbare“ Nachfrager geworden.

Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen konnte mit dieser Nachfragesteigerung nicht Schritt halten. Trotz des zu erwartenden Höchststandes von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen um 677 000 blieben 50 000 ausbildungsplatzsuchende Jugendliche in diesem Herbst unversorgt; zwei Drittel davon sind Mädchen überwiegend mit gutem, zum Teil sehr gutem Schulabschluß. Wie sieht die Lage für 1984 aus?

Der Nachfragerückgang infolge der leichten Abnahme der Schulabgängerzahl aus Haupt- und Realschulen 1984 um etwa 20 000 wird durch die wachsende Nachfrage von Schulabgängern aus beruflichen Schulen und Abiturienten mehr als kompensiert. Auch 1985 dürfte es trotz eines stärkeren Rückgangs der Schulabgängerzahlen aus dem Sekundarbereich I nicht zu einer nennenswerten Entlastung auf dem Ausbildungsstellenmarkt kommen. Erst ab 1986 ist mit einem nennenswerten Abbröckeln der Nachfrage zu rechnen, was dann allerdings in verstärktem Maße bis in die 90er Jahre anhält. D. h. die quantitative Belastung des dualen Systems insgesamt dürfte in kommenden Jahren eher noch zu- als abnehmen. Neben der quantitativen Belastung kommen noch andere — qualitativ-strukturelle — Herausforderungen auf das duale System zu. Bevor auf sie eingegangen wird, noch ein kurzes abschließendes Wort zum Fachkräftebedarf bzw. -bestand.

Gelingt es, die anhaltend hohe Nachfrage der kommenden Jahre mit Ausbildungsplätzen zu versorgen, dann werden von 1980 bis 1990 etwa 6 Mio. [4] frische Fachkräfte, Facharbeiter und Gesellen das duale System verlassen; 2 Mio. allein aus dem

Bereich des Handwerks. Für den Kreis der Facharbeiter einschließlich Gesellen bedeutet dies einen Erwerbspersonenzugang von 3,2 Mio. in der Zeit von 1980 bis 1990. Unter Berücksichtigung der Abgänge aus Alters- und sonstigen Gründen (2,6 Mio.) würde der Bestand an (deutschen) Facharbeitern von 8,7 Mio. 1980 auf 9,3 Mio. 1990 oder um 600 000 steigen. Auch für das wachsende Interesse der Betriebe an dem Einsatz von Facharbeitern, auch dort, wo ihre fachspezifischen Qualifikationen nicht unbedingt erforderlich sind, dürfte der Zuwachs von 600 000 Facharbeitern bis 1990 „ausreichend“ sein. Mit diesem Zuwachs sind allerdings ähnlich wie in der Vergangenheit — die strukturellen Probleme: Mangel an ausgebildeten Fachkräften in manchen Berufen bei gleichzeitigem Überangebot in anderen — nicht ausgeräumt. Im Gegenteil, durch die jüngste Entwicklung der Ausbildungsstellen, wie z. B. die weit überdurchschnittliche Expansion in den Ernährungsberufen, dürfte die Diskrepanz zwischen Ausbildung und Beschäftigung von Fachkräften eher gestiegen sein.

### 3 Technische Entwicklung

Die bisherigen Ausführungen waren im wesentlichen der Beschreibung der quantitativen Entwicklungstendenzen der Facharbeiterbeschäftigung und der Berufsausbildung gewidmet. Eine wesentliche Einflußgröße für die geschilderten Entwicklungen ist der Einsatz und die Ausbreitung der Technik. Die technische Entwicklung beeinflusst sowohl die ökonomischen Rahmenbedingungen als auch die Inhalte der Berufsbildung und ihre „biographische Aneignung“ (Erstausbildung und Weiterbildung). Die technische Entwicklung kann sowohl die güterwirtschaftliche Nachfrage als auch die betriebliche Arbeitsorganisation verändern bzw. Anlaß für ihre Veränderungen sein. Über diese beiden Veränderungsformen beeinflusst die Technik die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt, und zwar die Nachfrage nach Auszubildenden auf dem Umweg über den Bedarf an Fachkräften und das Angebot an Ausbildungsplätzen über die Veränderung der Bedingungen beim Ausbildungsvollzug.

#### 3.1 Technische Entwicklung und Beschäftigung

Nach vorliegenden Berechnungen wird in einem Jahrzehnt etwa ein Drittel der Beschäftigten in der Industrie von technischen Änderungen betroffen (für das Handwerk liegen keine entsprechenden Daten vor; die Verhältnisse dürften aber beim produzierenden Handwerk ähnlich sein). Etwa zwei Drittel der Betroffenen werden innerbetrieblich umgesetzt, ein Drittel entlassen. Die externe Beschäftigungsbilanz (Einstellungen — Austritte) blieb aber in der Vergangenheit positiv, da aufgrund technischer Änderungen jährlich rund 2 Prozent der Beschäftigten eingestellt wurden.

Auch die neueren statistischen Daten zeigen bisher keine Trendbrüche der Beschäftigung infolge der technischen Entwicklung. Trotz des Einsatzes der Mikroelektronik hat die Beschäftigung zwischen 1976 und 1981 in der Bundesrepublik nicht, wie von manchen befürchtet, ab-, sondern insgesamt zugenommen. Berufe und Tätigkeiten im mechanischen Bereich haben trotz der Elektronik einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen. In den von der Informationstechnik betroffenen Berufen sind aber auch deutliche Verschiebungen erkennbar: Die Zahl der Elektriker hat stark zugenommen, aber auch die der Mechaniker, während die Zahl der Schlosser abgenommen hat. Die Zahl der in den Planungs- und Laborberufen Beschäftigten (Ingenieure, Techniker, Meister) hat ebenfalls überdurchschnittlich zugenommen. Im Bürobereich gab es im Zeitraum von 1976 bis 1980 deutliche Zunahmen bei den Datenverarbeitungs-Fachkräften und bei den Bürofach- und den Bürohilfskräften. Die Zahl der Rechnungskaufleute und Sekretärinnen, Schreibkräfte und Datentypistinnen hat dagegen abgenommen.

Über die Auswirkung der technischen Entwicklung auf die künftige Beschäftigung bestehen kontroverse Meinungen. Kein Forschungsinstitut erwartet jedoch eine Beschleunigung des Produk-

tivitätsanstiegs in den achtziger Jahren infolge der technischen Entwicklung; man rechnet vielmehr mit der Beibehaltung des bisherigen Tempos. Von den Auswirkungen der Mikroelektronik wird allgemein erwartet, daß sie die Verlangsamungstendenzen in anderen Bereichen ausgleichen.

In den vergangenen Jahren sind mehrere Untersuchungen in der Bundesrepublik Deutschland zum Themenbereich Auswirkungen technologischer Entwicklungen, insbesondere der Mikroelektronik, erstellt worden. Verallgemeinernd kann festgestellt werden: Durch die zunehmende Automatisierung werden, wie schon bisher, weitere Einsparungen an Arbeitskräften im Produktionsbereich beim Maschinenbedienungs-, Wartungs-, Lager- und Transportpersonal und im Angestelltenbereich bei Schreibkräften und bei Sachbearbeitern mit einfacheren Tätigkeiten erwartet. Mit einem zunehmenden Bedarf rechnet man dagegen in den Einsatzbereichen: Installations-, Wartungsaufgaben, Meß- und Regeltechnik, Informationsverarbeitung sowie auf dem Gebiet des Management, der Beratung, der Forschung und Entwicklung. Die künftigen berufsstrukturellen Verschiebungen vollziehen sich daher weitgehend dem bisherigen Trend gemäß.

Allgemein wird durch die technische Entwicklung, vor allem durch die Mikroelektronik, auch eine Stagnation oder ein Abbau der Belegschaften in größeren Produktionseinheiten und eine Zunahme in kleineren Betrieben erwartet. Für den Zuwachs in kleineren Betrieben mit steigendem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften sprechen zum einen die Verschiebung der gesellschaftlichen Bedürfnisse in hochentwickelten Volkswirtschaften (wachsender Bedarf an Dienstleistungen und Leistungen des Handwerks als Folge der sich verstärkenden Trends zur Individualisierung der nachgefragten Güter und Dienste, aber auch als Folge der Energiekrisen) und zum anderen die relative Verbilligung von technischen Ausrüstungen, welche der Gründung von kleineren Produktionseinheiten mit schmalerer Kapitalbasis entgegenkommt. Daten aus den USA zu Ende der siebziger Jahre belegen diese These; eine Ausweitung der Beschäftigung in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre erfolgte zu 70 Prozent in Kleinbetrieben. Bei uns dürften die Verhältnisse ähnlich sein.

Die technische Entwicklung führt auch zu einer zunehmenden Veränderung der Tätigkeitsprofile, in deren Folge Qualifikationskomponenten, wie z. B. Disponibilität, Systemdenken, Kommunikationsfähigkeit und dergleichen in den Vordergrund rücken und solche, wie z. B. manuelle Fertigkeiten, handwerkliches Geschick, Materialgefühl an Bedeutung verlieren. Aber auch fachspezifische Kenntnisse erfahren Änderungen. So wird z. B. durch das Vordringen der Mikroelektronik in vielen Metallberufen in zunehmendem Maße allgemeines Elektronikwissen verlangt. Nahezu unabhängig von Branche, Betriebsgröße und Produktionsart wird es zu einer noch steigenden Aufgabenumverteilung von den stoffverarbeitenden hin zu den informationsverarbeitenden Tätigkeiten kommen.

Die zunehmende Verbreitung der Mikroelektronik wird voraussichtlich zu ähnlicher Funktionsteilung führen wie zwischen Kraftfahrzeugfahrer und Kraftfahrzeugmechaniker infolge der zunehmenden Motorisierung. Dabei braucht der Kraftfahrzeugfahrer auch nicht spezielle „Motorkenntnisse“ zu haben, um den Wagen lenken zu können. Die Mehrzahl der „Mikroelektronikanwender“ sind im übertragenen Sinne Kraftfahrzeugfahrer. Sie benötigen neben technischen Grundkenntnissen und einer verbreiteten Allgemeinbildung sogenannte „Problemlösungsqualifikationen“ und erhöhte „Umfeldqualifikationen“. Was damit gemeint ist, hat Staudt zutreffend in Analogie zum Automobil formuliert. Er führte aus, „daß ein Kraftfahrzeug-Reparateur nicht unbedingt die Kunst des Autofahrens beherrschen muß, und daß umgekehrt der Fahrer seinen Führerschein kaum durch einen Blick unter die Motorhaube, sondern durch die Beherrschung von Fahrtechnik und Verkehrsregeln erwirbt, und die sinnvolle Nutzung der Technik vielmehr von Verkehrsregelung, Orts- und Straßenkenntnis abhängt als z. B. vom Know-how über die Einstellung des Zündzeitpunktes. Genauso wird die Anwendung der Mikroelektronik nicht durch Festkörperphysik, Digital-

technik und Informatik geformt werden, sondern durch anwendungsfeldspezifisches Know-how, freilich bereichert um eine Art „Führerschein für Mikroelektronik““ [5].

### 3.2 Technische Entwicklung und Ausbildung

Die technische Entwicklung und die damit verbundene Kapitalintensivierung der Arbeitsplätze und die für die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit erforderliche Spezialisierung erschweren zunehmend die betrieblichen Ausbildungsbedingungen. Dies gilt nicht nur für die Industrie, sondern in wachsendem Maße auch für das Handwerk, allerdings unterschiedlich in den einzelnen Bereichen. Die Erschwernisse betreffen die Integration des Auszubildenden in den betrieblichen Arbeitsprozeß und die Vermittlung aller vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte in einem Betrieb. Was man wegen des komplizierten Vorganges oder wegen der hohen Kosten der Geräte nicht mehr „vormachen“ kann bzw. was gar nicht mehr im Betrieb vorkommt, kann auch niemand mehr durch „Zuschauen und Nachmachen“ erlernen. Die Konsequenz daraus ist die Auslagerung der Ausbildung aus dem Arbeitsprozeß. Diesen Weg gehen schon seit langem die meisten Großbetriebe (Ausbildung in Lehrwerkstätten). Dieser Weg ist für das Handwerk nicht begehbar. Der Arbeitsplatz als Lernort ist der Kern der handwerklichen Ausbildung. Ihn gilt es zu erhalten. Hier leistet die überbetriebliche Ausbildung einen wichtigen Beitrag. Sie ist keine Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung, sondern sie ergänzt diese. Diese Ergänzungsfunktion wird nicht in Frage gestellt, wenn im Rahmen des Benachteiligtenprogramms der Bundesregierung einige Tausend Jugendliche in überbetrieblichen Ausbildungsstätten voll ausgebildet werden.

Die technische Entwicklung beeinflusst sowohl die zeitliche Folge als auch die inhaltliche Struktur der Ausbildung.

Eine breite berufliche Grundbildung ist die Basis für die Anpassung an wechselnde berufliche Anforderungen im Laufe eines Berufslebens. Eine anspruchsvolle, der beruflichen Grundbildung folgende Fachbildung ist die Voraussetzung für die Bewältigung der durch den technologischen Wandel hervorgerufenen steigenden Qualifikationsanforderungen. Sie muß auch eine längere Ausbildungsphase umfassen, nicht nur wegen der Aneignung von Spezialqualifikationen, sondern auch wegen des heute zunehmend geforderten Einübens von fachübergreifenden Qualifikationen, wie z. B. Kreativität, planerisches Denken und dergleichen, die aber nur fachspezifisch, am Arbeitsobjekt vermittelbar sind. Gerade für die Vermittlung der zuletzt genannten Fähigkeiten sind die Vorteile der handwerklichen Ausbildung nicht zu übersehen.

Und wenn schließlich infolge des technischen Wandels die beruflichen Anforderungen sich ständig verändern, dann müssen auch die Angebote der beruflichen Weiterbildung mit diesen Veränderungen Schritt halten. Die berufliche Weiterbildung wird auch deshalb in Zukunft stärker gefragt sein, weil neue Techniken bzw. die daraus entstehenden Anforderungen erst nach einem längeren Prozeß der Technikdiffusion in die Ausbildung aufgenommen werden. Erst wenn ein Großteil der Betriebe das Neue übernommen hat, wird es auch zum Bestandteil der Erstausbildung und geht in die Berufsbilder und Prüfungsanforderungen nach §§ 25 Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung ein. Die Inhalte der beruflichen Weiterbildung und ihre Veränderungen geben daher auch wichtige Signale für künftige Veränderungen im Erstausbildungsbereich ab.

Die Veränderung der Inhalte im Erstausbildungsbereich betrifft vorwiegend den Bereich der Kenntnisse und weniger den der Fertigkeiten. Zunehmend werden berufsübergreifende Kenntnisse benötigt, z. B. bei Berufen, die mit Elektrotechnik und Elektronik zu tun haben. Auch die Anforderungen an das Abstraktionsvermögen steigen z. B. in der CNC-Technik, der Datentechnik. Ebenfalls zu höheren Anforderungen an die kognitive Leistungsfähigkeit führt schließlich die Zunahme von Überblick- bzw. Systemkenntnissen. So muß z. B. der Büro-

maschinenmechaniker – auch heute, aber künftig noch mehr – nicht nur Kenntnisse von Einzelgeräten haben, sondern auch einen guten Überblick haben über die gesamte Bürotechnik und -organisation, zum Teil einschließlich der Betriebssysteme und der Software.

Zusammenfassend läßt sich sagen:

- 1) Einen globalen Fachkräftemangel gab es in der Nachkriegszeit nur in den 60er und zu Beginn der 70er Jahre. Dagegen herrscht bis in die Gegenwart ein Ungleichgewicht zwischen Ausbildung und Beschäftigung vor: Mangel an ausgebildeten Fachkräften in manchen Berufen bei gleichzeitigem Überschuß in anderen.
- 2) In der Zeit von 1980 bis 1990 verlassen etwa 6 Mio. frische Fachkräfte, Facharbeiter und Gesellen das duale System, 2 Mio. aus dem Bereich des Handwerks.

Unter Berücksichtigung der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Facharbeiter (Gesellen) und derjenigen Ausgebildeten, die eine weiterführende Ausbildung absolvieren, gibt es 1990 rund 600 000 Facharbeiter mehr als 1980 (8,7 Mio.). Auch für den anhaltend hohen Bedarf an Facharbeitern dürfte dieser Zuwachs ausreichend sein. Dabei wird aufgrund der in der jüngsten Zeit noch zunehmenden Diskrepanz zwischen der Struktur der Ausbildung und der Beschäftigung von Fachkräften ein steigender Anteil von Ausgebildeten nicht im erlernten Beruf tätig sein können.

- 3) Die quantitative Herausforderung an die betriebliche Ausbildung wird infolge der hohen Schulabgängerzahlen und des zugunsten der dualen Ausbildung veränderten Ausbildungsverhaltens der Jugendlichen bis Mitte der 80er Jahre anhalten. Von den Engpässen am Ausbildungsstellenmarkt sind Mädchen besonders betroffen. Zwei Drittel der 50 000 unvermittelten Bewerber am 30. 9. 1983 sind Mädchen, die Mehrzahl

davon mit guten Schulabschlüssen (fast 60% mit mittlerer Reife oder darüber). Hier muß auch das Handwerk mit einem Anteil von nur 22 Prozent weiblicher Auszubildenden viel Versäumtes nachholen.

- 4) Weder in der Beschäftigung noch in der Ausbildung führt die technische Entwicklung zu Brüchen:

Neue Techniken verbreiten sich in der Regel schrittweise in überschaubarem Rahmen. Sie erschweren aber in wachsendem Maße auch für das Handwerk die Ausbildung am Arbeitsplatz und die Vermittlung aller vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte in einem Betrieb. Hier leisten die überbetrieblichen Ausbildungsstätten und neue kooperative Organisationsformen, wie z. B. der Ausbildungsverbund, wesentliche Hilfen.

#### Anmerkungen

- [1] Monatsbericht der Deutschen Bundesbank, Oktober 1983, S. 15.
- [2] Vgl. Alex, L., u.a.: Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. Sonderveröffentlichung gemeinsam herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin 1981.
- [3] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1983. Vgl. auch Alex, L.: Jugendarbeitslosigkeit aus bildungspolitischer Sicht. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Sonderveröffentlichung).
- [4] Diese Angaben beruhen auf einer Auswertung der Prüfungsstatistik. Hinzugezogen wurden dabei nur Angaben über bestandene Prüfungen von Auszubildenden in jeweiligen Ausbildungsberufen ohne Angestelltenberufe.
- [5] Steudt, E.: Widerstände bei der Einführung neuer Technologien „Anwendung der Mikroelektronik“ als Herausforderung an Technologiemanagement und -politik. In: Mikroelektronik – Chancen und Probleme, VDJ (Hrsg.), 1980.

#### BIBLIOGRAPHIE – einführende Literatur zum Thema –

ALEX, L., u.a.: Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. Gemeinsam herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin 1981.

BAU, H.: Berufliche Qualifikation und Erwerbstätigkeit von Meistern. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 50)

BAU, H.: Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 63)

BUSCHHAUS, D.: Die Werkzeugmaschinenberufe im Wandel der Technik. Auswirkungen numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen auf die Qualifikationsanforderungen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 49)

CLAUSS, TH., / FRITZ, W. / HENNINGES, H. von / JANSEN, R., unter Mitarbeit von OHL, L.: Qualifikation und Beschäftigung in den Metallberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 39)

CLAUSS, TH. / FRITZ, W., unter Mitarbeit von OHL, L.: Qualifikation und Erwerbstätigkeit in den Einzelhandelsberufen – Eine empirische Untersuchung der beruflichen Situation von Verkäufern/Verkäuferinnen und Einzelhandelskauffleuten. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 56)

CLAUSS, TH.: Ausbildung und berufliche Situation von Fachkräften in Elektroberufen – Ausbildungsvorbereitung schwer vermittelbarer Jugendlicher – Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung –. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 62)

LEMPERT, W.: Ausbildung zum Facharbeiter: Startbahn oder Parkplatz, Aufzug oder Abweg? Bildungsgänge und Berufsverläufe gelernter Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher im Spiegel einer repräsentativen Erhebung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 3, S. 77–83

SCHMIDT, H.: Technologische Veränderungen, Beschäftigung und berufliche Qualifikation. In: CEDEFOP-Berufsbildung, Juni 1983, Nr. 11, S. 9–15



Ute Laur-Ernst

## Zur Vermittlung berufsübergreifender Qualifikationen. Oder: Warum und wie lernt man abstraktes Denken?

Die Probleme einer Berufsbildung, die eng fachspezifisch ausgelegt ist, werden zunehmend anerkannt. So wird vermehrt nach Wegen gesucht, um berufliche Bildung breiter und langfristig verwertbar zu gestalten – auch im Sinne einer besseren Förderung der jugendlichen Persönlichkeit insgesamt. Doch die Kombination einer fachspezifischen mit einer allgemeinberuflichen Qualifizierung wirft eine Reihe bildungstheoretischer und didaktischer Fragen auf, die bisher keinesfalls hinlänglich geklärt sind, teilweise sogar eher durch kurzschlüssige Lösungsansätze zugedeckt werden. In einem neuen Forschungsprojekt zur Entwicklung von Ausbildungsmitteln im Bereich der CNC-Technik versuchen wir, hier ein Stück weiterzukommen [1].

### Gründe für eine breitere Qualifizierung

Die Problematik beginnt bereits damit, daß das Plädoyer für eine umfassendere Berufsbildung sehr unterschiedlich motiviert ist; es werden mit ihr divergierende Zwecksetzungen verfolgt. Was den einzelnen dazu bewegt, sich für sie einzusetzen, hat natürlich einen Einfluß auf Auswahl und Definition der zu vermittelnden übergreifenden Fähigkeiten. Es bestimmt letztlich, was konkret unter Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, unter Selbständigkeit, Flexibilität und Verantwortungsbewußtsein, unter abstraktem, funktionalem oder System-Denken verstanden und in der Ausbildung gelernt wird. Deshalb gilt es, sich zunächst die Ursachen für die Umorientierung in der Berufsbildung und im weiteren die Verwertungsabsichten für berufsübergreifende Qualifikationen bewußt zu machen. Hinsichtlich der Ursachen lassen sich grob drei Sachverhalte unterscheiden:

- die aktuelle technische Entwicklung (Mikroelektronik) und ihre arbeitsorganisatorischen Konsequenzen,
- das wachsende Problem, den Qualifikationsbedarf über größere Zeiträume zu prognostizieren und
- die Forderung, Berufsbildung als einen auf die Gesamtpersönlichkeit gerichteten Bildungsprozeß zu begreifen.

Zum ersten, derzeit wohl wirkungsvollsten Moment: Die Verbreitung der Mikroprozessortechnik in der Arbeitswelt führt erneut drastisch vor Augen (was eigentlich jeder weiß, sich aber nicht immer klar macht), daß ein über lange Zeit effizientes Fachwissen und Können plötzlich an Bedeutung verliert. Eindrucksvolle Beispiele hierfür sind die Drucker und Setzer, die Büro- und Verwaltungsangestellten und eben auch die Facharbeiter an Werkzeugmaschinen, um die es in unserem Forschungsprojekt geht und deren Tätigkeit und Qualifikationsprofil sich erheblich im Zuge einer konsequenten Nutzung der CNC-Technik wandeln werden. Das bisher vom Metallfacharbeiter erwartete und in der Ausbildung „trainierte“ handwerklich-technische Geschick wird dann weniger gebraucht, dagegen z. B. die Fähigkeit, Arbeitszusammenhänge im ganzen zu begreifen, umsichtig zu disponieren, Arbeitsabläufe aufzugliedern und zu programmieren [2]. Das Arbeitshandeln des Drehers, Fräasers oder Werkzeugmachers verändert sich durch die neue Technik und ihre arbeitsorganisatorischen Auswirkungen in starkem Maße, und es wird – betrachtet man die sich abzeichnende technische Weiterentwicklung – in der Zukunft erneuten Veränderungen unterliegen. Der Glaube an die Zuverlässigkeit und Dauerhaftigkeit eines einmal erworbenen Spezialwissens ist in der letzten Zeit erschüttert worden.

Die Hinwendung der Berufsbildung auf übergreifende Qualifikationen hängt auch mit einem typischen Folgephänomen der Mikroelektronik zusammen, nämlich der Annäherung bisher sehr

unterschiedlicher Berufstätigkeiten auf der Ebene des „Werkzeuggebrauchs“. Hatte früher jeder Beruf seine speziellen Werkzeuge, deren sachgemäße Handhabung den Betreffenden als Fachmann auf seinem Gebiet auswies, so verbreitet sich jetzt mehr und mehr der Computer als universelles Werkzeug. Seine Bedienung unterscheidet sich formal kaum, egal ob mit ihm ein chemischer Prozeß, ein Transportsystem oder eine Werkstückbearbeitung gesteuert wird.

Die tendenzielle Angleichung der Arbeitsmittel läßt aber keineswegs den Schluß zu, man brauche künftig nur noch „Computer-Bediener“ auszubilden, die einzig und allein den Umgang mit elektronischen Rechnern beherrschen, aber nichts von der Sache verstehen. Eine derartige Interpretation des Begriffs „berufsübergreifend“ steht im krassen Widerspruch zu der angestrebten Verbesserung der individuellen Lebens- und Arbeitschancen durch eine breitere Ausbildung. Produktiv sinnvoll und subjektiv befriedigend kann nur der mit dem Computer arbeiten, der für die zu lösenden Aufgaben inhaltlich kompetent ist. Er ist auch nur in der Lage, die Möglichkeiten dieses neuen Arbeitsmittels auszuschöpfen und die sozialen Konsequenzen seines Einsatzes abzuschätzen.

Mit der Computerisierung der Arbeitswelt wird die ursprünglich direkte Beziehung des Facharbeiters zum Produktionsprozeß und den materiellen Dingen seines Tuns aufgelöst. Er geht nicht mehr nur mit den Maschinen und Werkzeugen selbst um, sondern zunehmend mit den Zeichen und Symbolen, die sie repräsentieren. Damit erhält das Arbeitshandeln für ihn eine andere psychische Qualität; zugleich nähert es sich in seiner Struktur dem Tätigsein in anderen Wirtschaftsbereichen an. So rücken viele Berufe infolge der technischen Entwicklung näher zusammen. War z. B. die Elektronik für den Metallarbeiter bisher überhaupt kein Thema, so operiert er nun mit ihrer Hilfe an der CNC-Werkzeugmaschine. Hat sich andererseits der Elektroniker bisher kaum um Werkzeugmaschinen gekümmert, so wird er sich jetzt zwecks Wartung und Reparatur mit ihnen befassen. Kommunikation und Kooperation über die bestehenden Berufs(feld)grenzen hinweg werden notwendiger. Ein überlappendes, traditionelle Kompetenzschneidungen überwindendes Wissen wird gebraucht. Damit ist eine weitere Säule eines auf Abgrenzung bedachten Berufs- und Ausbildungsdenkens ins Wanken geraten.

Doch der aktuelle technisch-organisatorische Wandel ist nicht allein für die Rückbesinnung auf grundlegende, fachunspezifische Fähigkeiten als Gegenstand beruflicher Bildung ausschlaggebend. Hinzu kommt die wachsende Schwierigkeit, wenn nicht sogar die Unmöglichkeit für das Beschäftigungssystem, seinen künftigen Qualifikationsbedarf hinlänglich spezifiziert und exakt anzugeben. Die Qualifikationsforschung bestätigt diese Unfähigkeit zur Formulierung längerfristiger Prognosen [3]. Deshalb besteht die Tendenz, sich „offener“ zu halten. Man will sich nicht mehr qualifikatorisch im einzelnen festlegen, um besser auf bereits zu erkennende, aber auch auf noch nicht vorhersehbare Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen reagieren zu können. Der heute ausgebildete Spezialist kann morgen überflüssig werden; also ist die bisher verfolgte Ausbildungsstrategie zu überdenken. Infolge der verminderten Festlegbarkeit der betrieblichen Anforderungen entstehen „weiße Flecke“ im Berufsbildungsbereich. In diesem Zusammenhang kommt der Frage nach der inhaltlichen Auslegung und Zweckbestimmung der berufsübergreifenden Fähigkeiten hohe Bedeutung zu.

Welche Vorstellungen sich dabei durchsetzen, entscheidet auch darüber, inwieweit die Berufsbildung die von ihr seit den

70er Jahren erwarteten persönlichkeitsbezogenen und gesamtgesellschaftlichen Bildungsaufgaben künftig tatsächlich wahrnehmen wird. Es ist zwar ein Umdenken bezüglich des Verständnisses beruflicher Bildung in Gang gekommen, aber bisher ist es kaum in die Bildungswirklichkeit umgesetzt worden; die spezialisierte Fachausbildung hatte eindeutig den Vorrang. Angesichts des veränderten Szenariums ergeben sich nun jedoch neue Ansätze und Möglichkeiten.

Alle drei hier kurz angesprochenen Entwicklungen der letzten Jahre haben ihren Anteil an der Forderung nach einer breiteren Berufsbildung; aber sie führen nicht zu denselben Schlußfolgerungen. Das heißt: Obgleich die Vertreter unterschiedlicher gesellschaftlicher Interessengruppen teilweise dasselbe Vokabular zur Benennung der neuen Bildungsziele verwenden, bedeutet das nicht zwangsläufig Übereinstimmung in der Sache [4]. Die mit der erweiterten Berufsbildung verfolgten Zwecke und damit die inhaltliche Auslegung der Bildungsziele umfassen ein beachtliches und in sich unverträgliches Spektrum, was folgende Beispiele belegen:

- 1) Einige versprechen sich davon hauptsächlich die breitere Einsetzbarkeit des Facharbeiters, und zwar auch an solchen Arbeitsplätzen, die bisher Un- oder Angelernte eingenommen haben, für die also kein besonderes Fachwissen erforderlich ist [5]. Ein Mehr an allgemeinberuflicher, sozialer Qualifizierung würde in diesem Fall in einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, später dequalifizierende Tätigkeiten ausüben zu müssen, enden.
- 2) Im Gegensatz dazu steht die auch von uns vertretene Auffassung, daß der Facharbeiter von morgen tatsächlich vielfältiger und allgemeiner qualifiziert werden muß, wenn er seine bisher anerkannte Funktion und Position in der Arbeitswelt zumindest beibehalten will und seine persönliche Situation verbessert werden soll. Nicht die Einengung seines Handlungsfeldes, sondern dessen Ausbau steht an und damit eine intensivere Entwicklung des individuellen Denk- und Handlungspotentials während der Ausbildungszeit.
- 3) Einen wiederum anderen Akzent erhalten die berufsübergreifenden Fähigkeiten, wenn die gesellschaftspolitische Emanzipation des Lohnarbeiters im Vordergrund steht, wenn es primär darum geht, seine aktive Mitbestimmung an den Zielen, Inhalten und Bedingungen der Arbeit im Rahmen gewerkschaftlicher Interessenvertretung in der Ausbildung vorzubereiten [6].

Diese drei exemplarisch genannten Zwecksetzungen machen deutlich: Selbständigkeit ist eben nicht gleich Selbständigkeit. Problemlösungsfähigkeit kann vieles heißen. Kooperation läßt sich vielfältig auslegen. Abstraktes Denken kann auf unterschiedlichem Niveau und in bezug auf verschiedenste Inhalte gelehrt werden. Aufgrund dieser Uneindeutigkeit muß am Anfang jedes praktischen Ausbildungshandels und ebenso zu Beginn der Entwicklung von Ausbildungsmitteln die Frage stehen: Im Hinblick worauf soll der Jugendliche eigentlich selbständig, entscheidungsfähig, sozialkompetent oder flexibel werden? Mit welchem Ziel soll er abstrakt denken oder Wechselwirkungen und Zusammenhänge erkennen?

Hier geht es nicht allein um die Klärung der jeweils verfolgten, aber nicht immer ausgesprochenen weiterreichenden subjektbezogenen, politischen oder ökonomischen Verwertungsabsichten fachunspezifischer Qualifikationen. Die Beantwortung dieser Frage ist gleichermaßen notwendig, um brauchbare Orientierungen für didaktisches Handeln zu schaffen.

### Präzisierung allgemeinberuflicher Qualifikationen

Wie wichtig eine solche inhaltliche Präzisierung ist, hat nicht zuletzt die Reformdiskussion gezeigt. Mit höchst abstrakten Begriffen kann in der realen Situation von Unterricht und Ausbildung nichts bewegt werden. Die neuen Bildungsziele müssen für Lehrer und Ausbilder eine handlungsleitende Bedeutung erhalten, die übrigens ein viel höheres Maß an lerntheoretischer Analyse der

in den Zielen enthaltenen Anforderungen voraussetzt als bisher üblich.

Deshalb wäre auch für den Praktiker nichts gewonnen, wenn nun für die Berufsbildung generell oder für die einzelnen Berufsfelder grundsätzlich festgelegt werden würde, was z. B. unter Kooperativität, Flexibilität oder Planungsfähigkeit bezogen auf „den“ Facharbeiter zu verstehen sei. Man würde bei dieser Bestimmung wiederum zu allgemein bleiben, um von daher didaktische Leitlinien entwickeln zu können – abgesehen davon, daß normative Setzungen keine Handlungstheorien enthalten; aus ihnen allein also grundsätzlich keine Methoden und Vorgehensweisen „abgeleitet“ werden können.

Die inhaltliche Präzisierung berufsübergreifender Qualifikationen muß sich – so paradox das klingen mag – zunächst am spezifischen Arbeitsbereich eines Berufes orientieren; er bildet den inhaltlichen Bezugsrahmen [7]. Das Allgemeine (Berufsübergreifende) ist im Speziellen (Berufsspezifischen) aufgehoben und gewinnt dort Realität. Die „Kunst“ der Ausbildung liegt nun darin, die mittels typischer Situationen, Probleme und Gegenstände des jeweiligen Arbeitsfeldes konkretisierten Qualifikationen so zu vermitteln, daß ihre übergeordnete Bedeutsamkeit vom Lerner erkannt und für sein berufliches Handeln und Planen genutzt werden kann.

Berufliche Bildung verliert aufgrund der Einbeziehung übergreifender Qualifikationen also nicht den Praxisbezug. Sie verbindet und integriert die auf einen definierten Arbeitsbereich ausgelegte Qualifizierung mit einer umfassenderen Ausbildung des Denk- und Handlungspotentials. Ob letztere tatsächlich stattfindet, hängt jedoch in entscheidendem Maße von den übergeordneten Zielen einer Bildungsmaßnahme ab. Veranschaulichen wir uns diesen Sachverhalt an einem Beispiel: dem abstrakten Denken, das im Zusammenhang mit der CNC-Technik jetzt auch vom Metallfacharbeiter erwartet wird. Was heißt in diesem Fall „abstraktes Denken“?

Kommt man allein von der technischen Seite her und interessiert in erster Linie die rasche Nutzung der neuen Maschinen, dann reduziert sich das von ihm zu vollziehende abstrakte Denken auf die Anwendung von Programmierkenntnissen. Der Jugendliche lernt einen speziellen Code und einiges über den Aufbau und die Struktur von Programmen für CNC-Maschinen. Worin liegt hier seine Höher- oder Allgemeinqualifizierung, die fast automatisch unterstellt wird, wenn von abstraktem Denken die Rede ist? Sie ist schwerlich auszumachen. Denn das Lernen eines aus insgesamt wenigen Zeichen bestehenden Codes sowie der Programmier- und Eingaberichtlinien vermittelt keine weitergehenden Einsichten, bringt keine neuen Erkenntnisse. Es dient lediglich der Bedienung von CNC-Maschinen. Das ist durchaus wichtig, unterscheidet sich aber nicht von der bisherigen Ausbildung; es findet die übliche Anpassung an die vorherrschende Technik statt. Weder eine breitere noch eine langfristig verwertbare Qualifizierung wird damit erreicht.

Nun ließe sich einwenden: Entscheidend für die Handhabung von CNC-Maschinen sind nicht so sehr Programmierkenntnisse, sondern die Fähigkeit, einen Bearbeitungsvorgang vollständig und detailliert vorab durchzuplanen. Darin liege das Neue und Übergreifende. Hat der Facharbeiter an der konventionellen Werkzeugmaschine bisher einfach „drauf los“ gefertigt? Sicher nicht: Auch er hat das Ziel seines Handelns antizipiert, die Rahmenbedingungen geprüft, dementsprechend im Kopf einen Plan aufgestellt, ihn Schritt für Schritt praktisch-handwerklich erprobt und dabei seinen Handlungsentwurf optimiert. Vieles ist für ihn nach einiger Zeit Routine geworden, aber zunächst mußte auch er bewußt planen. Ohne Planung ist effektives, etwas komplexeres Handeln nicht möglich [8].

Neu für das Arbeiten an CNC-Maschinen ist demgemäß nicht, daß überhaupt (abstrakt) gedacht und geplant wird. Das Ausmaß der „rein“ gedanklichen, vom materiellen Prozeß abgehobenen Tätigkeit hat sich vergrößert. Die kognitive Repräsentation des Handelns an der CNC-Maschine erfolgt vermehrt über alpha-

numerische Zeichen und Symbole, weniger über Handlungselemente und anschauliche „Abbilder“. Die Loslösung vom gegenständlichen Denken ist jedoch für den 16- bis 19jährigen Jugendlichen an sich nichts Außergewöhnliches. Bereits beim Erlernen der (natürlichen) Sprache in einer weit früheren Lebensphase hat er begonnen, in einer ersten Stufe abstrakt zu denken [9]. Damit soll nicht in Abrede gestellt werden, daß das CNC-spezifische, differenzierte und notwendigerweise sehr sorgfältige Vorausplanen der Werkstückbearbeitung ohne kurzfristige praktisch-empirische Rückkopplung für manchen seine Schwierigkeit hat – nach den bisherigen Erfahrungen jedoch weniger für den Jugendlichen als für den langjährig an konventionellen Maschinen tätigen Facharbeiter mit festgefühten kognitiven Strukturen und Gewohnheiten.

Es stellt sich im weiteren die Frage, ob diese an den CNC-Maschinen zu leistende „abstrakte Arbeit“ als berufsübergreifend eingestuft werden kann, ob sie die Denk- und Handlungsfähigkeit des Facharbeiters grundsätzlich in nennenswertem Grade fördert. Zweifelsohne stellt sie eine Verbesserung gegenüber dem Bedienen von NC-Maschinen dar, das sich in Handlangertätigkeiten erschöpft. Aber lassen sich die mit der CNC-Technik erworbenen Kompetenzen auch für die Bewältigung anderer Aufgaben nutzen? Tragen sie zur Selbständigkeit oder Flexibilität des Facharbeiters bei? Daran muß aufgrund einschlägiger kognitions- und lerntheoretischer Erkenntnisse und Befunde gezweifelt werden. Solange sich die Arbeit des Drehers oder Fräasers auf die Bedienung einer einzelnen Maschine beschränkt, egal ob sie konventionell oder computergesteuert ist, bleibt er der schmal ausgebildete Spezialist. Solange sein abstrakt-planendes Tun an die festgefühten Merkmale von Maschinen gekoppelt ist, wird es nach kurzer Zeit zur bloßen Anwendung eines sich immer wiederholenden Algorithmus erstarren. Von einer breiteren Qualifizierung kann also nicht die Rede sein. Sie setzt zumindest eine „horizontale“ oder aber eine „vertikale“ Erweiterung des Handlungsspielraumes voraus.

Horizontal erweitert wird eine Ausbildung, indem sie ein breiteres Spektrum an strukturell und inhaltlich vergleichbaren Aufgaben abdeckt (z. B. der Facharbeiter lernt gleichermaßen das Drehen und das Fräsen). Die vertikale Verbreiterung schließt Tätigkeiten ein, die den bisher üblichen Arbeitsaufgaben direkt vor- oder auch nachgeschaltet sind, aber häufig nicht vom Facharbeiter ausgeführt werden. Hier ist beispielsweise an planende und organisierende Aufgaben, die sich auf komplexere Arbeitszusammenhänge beziehen, zu denken. Um eine Baugruppe – nicht ein isoliertes Einzelteil – selbständig in einem Team zu fertigen, braucht der einzelne einen Überblick und konkrete Kenntnisse über das gesamte in Frage stehende Arbeitsfeld mit den verschiedenen Teilaufgaben (nicht nur über „seine“ Maschine) und ein Hintergrundwissen über die funktionalen, kausalen und sozialen Zusammenhänge und Abhängigkeiten, die es bestimmen und die bei der Planung und Ausführung der Arbeit zu berücksichtigen sind.

Der Facharbeiter muß also „hinter die Dinge schauen“, um sie ziel- und sachgerecht handhaben und um neue, bessere Lösungen finden zu können. „Klebt“ er an den sichtbaren Gegenständen und vorgefundenen Bedingungen, dann ist ein flexibles, die aktuelle Situation überschreitendes und weiterdenkendes Handeln oder eine Nutzung der Kompetenz für andere Arbeitsaufgaben nicht möglich. Die Förderung eines abstrakten Denkens in diesem Sinne würde zu einer umfassenderen Qualifizierung beitragen. Wie läßt sie sich in der Ausbildung realisieren?

#### Zur didaktischen Umsetzung

Im Rahmen unseres Projektes gehen wir u. a. dieser Frage nach, um die neuen Ausbildungsmittel zur CNC-Technik auch im Hinblick auf die Vermittlung übergreifender Qualifikationen zu gestalten. Dabei geht es uns neben der Weiterentwicklung des abstrakten Denkens um das Lernen eines selbständigen und kooperativen Arbeitshandelns. Aber diese nur einen kleinen Ausschnitt der Metallfacharbeiter-Ausbildung abdeckenden Aus-

bildungsmittel sind natürlich von begrenzter Wirksamkeit – insbesondere, wenn sich das Ausbildungsumfeld nicht ändert. Die berufsübergreifenden Fähigkeiten müssen – will man sie ernsthaft fördern – letztlich in Unterricht und Ausbildung denselben Stellenwert erhalten, wie die bisherigen fachspezifischen Lernziele. Sie lassen sich nicht „nebenbei“ erwerben, sondern sollten ein ausdrücklicher, auch für den Jugendlichen erkennbarer Lerngegenstand sein. Demgemäß reicht es nicht aus, punktuell Konzessionen an die neuen Bildungsziele zu machen und auf „positive Nebeneffekte“ nur leicht veränderter Ausbildungssituationen zu hoffen. Die Realisierung dieser Ziele hängt mit davon ab, daß sie zu einem wichtigen Thema für Lehrer, Ausbilder und Lerner werden, das jedoch nicht abgehoben, gar in gesonderten Fächern behandelt wird, sondern im Kontext des jeweiligen beruflichen Arbeitsfeldes.

Um bei unserem Beispiel, dem abstrakten Denken, zu bleiben, heißt das: Die häufig vertretene, aber umstrittene Auffassung, durch ein Mehr an Theorie oder speziell an Mathematik in der Berufsbildung sei abstraktes Denken am besten zu fördern, teilen wir nicht. Ziel kann es nicht sein, dem Facharbeiter abstraktes Denken „als solches“ oder in einem für ihn nicht relevanten Gegenstandsbereich zu vermitteln. Vielmehr soll es an den Dingen und Situationen (weiter-)entwickelt werden, die für sein berufliches Handeln – und das beschränkt sich nicht auf die Erledigung von Arbeitsaufgaben – konstitutiv sind. Nur dann kann er es auch für die Bewältigung der auf ihn zukommenden Probleme nutzen. Der Begriff abstraktes Denken ist zu eng ausgelegt, wenn dabei nur an den Umgang mit Ziffern und Zeichen oder das Lernen mathematischer Operationen gedacht wird. Er umfaßt das Erkennen von Beziehungen zwischen den Dingen, von Wechselwirkungen und Zusammenhängen sowie das Entwickeln von Plänen, Strategien, Hypothesen und über den Ist-Zustand hinausgehenden Vorstellungen. In diese Richtung weist die Konzeption der von uns zu entwickelnden Ausbildungsmittel. Wenn allgemeinberufliche Fähigkeiten, wie in unserem Projekt intendiert, im Kontext berufsspezifischer Inhalte vermittelt werden sollen, wie ist dann ihre spätere breitere Nutzung möglich? Ist dieses Vorgehen nicht in sich widersprüchlich? Dazu ist zweierlei zu sagen: Die Förderung einer übergreifenden Fähigkeit bedeutet nicht den Erwerb einschlägiger „universeller“ Kompetenz. Wenn jemand gelernt hat, einen Fertigungsprozeß selbständig zu organisieren, dann ist er deshalb nicht gleichermaßen in der Lage, den Warenversand oder die Lagerhaltung zu organisieren. Aber er verfügt über Denkmuster und Handlungsstrukturen, die ihm – in Verbindung mit dem erforderlichen neuen Fachwissen – die Übernahme einer solchen Aufgabe erleichtern können. Diese Geltungseinschränkung ist der eine Punkt. Der zweite bezieht sich auf das didaktische Vorgehen. Werden die allgemein relevanten Qualifikationen nur eng an einige wenige Aufgaben gekoppelt vermittelt, dann wird ihre generelle Bedeutsamkeit für berufliches Handeln für den Lerner oft nicht erkennbar; er interpretiert sie als aufgabenspezifisch. Deshalb müssen in der Ausbildung möglichst vielfältige Gelegenheiten zur Erprobung der allgemeinen Fähigkeiten geschaffen werden. Die konkreten Erfordernisse für eine effektive Zusammenarbeit oder Arbeitsplanung in Situation A können anders aussehen als in Situation B; dennoch gibt es Gemeinsames. Dieses ist genauso herauszuarbeiten wie das Besondere, Aufgabenspezifische. Darüber hinaus sind die Beziehungen zwischen einer bestimmten Vorgehensweise und der jeweiligen Aufgabenart sowie den Randbedingungen ihrer Durchführung bewußt zu machen, um dem Jugendlichen Orientierungs- und Strukturierungshilfen für eigenständiges Handeln zu geben.

Das berührt einen weiteren methodischen Aspekt, und zwar den Wechsel zwischen Information und praktischem Tun, zwischen Erkennen und Verstehen sowie Anwendung des Erkannten. Dieser Wechsel muß im Hinblick auf die allgemeinen Fähigkeiten genauso stattfinden wie bei der fachspezifischen Ausbildung. Dabei kommt der begleitenden und nachträglichen Analyse des individuellen oder gemeinsamen Handelns eine wichtige Funk-

tion zu, denn oft bringt erst die kritisch-konstruktive Aufarbeitung des Erfahrenen den gewünschten Lernfortschritt und nicht das Tätigsein als solches. In sie sollten dann auch allgemeine Erkenntnisse sowie alltagstheoretische Einsichten zu dem jeweiligen berufsübergreifenden Thema einfließen. Wer effektives Planen lernen soll, muß etwas über Planung erfahren; wer kooperieren soll, muß wissen, wovon eine erfolgreiche Zusammenarbeit abhängt, welche Probleme auftreten und wie sie gelöst werden können.

Bei alledem ist zu bedenken, daß die Jugendlichen bereits in anderen sozialen Zusammenhängen und bezogen auf andere Ziele und Inhalte die hier „allgemeinberuflich“ genannten Fähigkeiten mehr oder weniger gelernt haben, daß also ein – wenn gleich sicher sehr unterschiedlich entwickeltes – einschlägiges Qualifikationspotential vorhanden ist. Daran kann und sollte angeknüpft werden. Das ist zwar eine pädagogische „Binsenweisheit“, die aber praktisch oft übersehen oder lediglich als ein Anknüpfen an den gerade vorher behandelten Stoff ausgelegt wird. Das aber reicht nicht aus. Es gilt, die bisher erworbenen Denk- und Handlungsstrukturen, die Deutungsmuster, Orientierungen und Ziele der Jugendlichen bewußt aufzugreifen und sie im Sinne einer umfassenden Berufsbildung auszuformen und weiterzuentwickeln.

Damit sind einige Grundsätze für die Förderung allgemeiner Fähigkeiten benannt, die wir bei der Ausgestaltung der neuen Ausbildungsmittel zur CNC-Technik umzusetzen versuchen. Damit sind jedoch bei weitem nicht alle lerntheoretischen und didaktischen Probleme gelöst. Die Erprobung und empirische Untersuchung der Übungsunterlagen in der betrieblichen Ausbildung werden überdies zeigen [10], inwieweit es gelingt, auf diesem Wege zu einer berufsübergreifenden Qualifizierung des Facharbeiters beizutragen.

#### Anmerkungen

- [1] Es handelt sich hier um das BIBB-Projekt zur Entwicklung von Ausbildungsmitteln für den qualifizierten Umgang mit CNC-Werkzeugmaschinen (FP 5.015); an ihm sind beteiligt: Hilde Biehler-Baudisch, Christien Buchholz, Gerhard Filler, Fritz Gutschmidt, Karin Konrad, Ute Laur-Ernst, Georg Suhr.
- [2] Unsere Vorstellungen zum neuen Qualifikationsprofil sind dargestellt in: Laur-Ernst, U., u. a.; Berlin 1982, vgl. BIBLIOGRAPHIE – einige Literatur zum Thema –
- [3] Siehe Grünewald, U., u. a.; Berlin 1979; vgl. BIBLIOGRAPHIE – einige Literatur zum Thema –

- [4] Wenn beispielsweise M. Baethge von „sozialer Kompetenz“ spricht (In: „Zeigt die Lehre dem Jugendlichen seinen Platz in der Gesellschaft?“ Frankfurter Rundschau vom 21.05.79) oder das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für die Berufsbildung (Bonn 1982) „Sozialkompetenz“ zum Qualifikationspfeiler der Ausbildung erklärt, dann meinen beide inhaltlich eben nicht dasselbe.
- [5] Siehe Hanninges, H. von: 1978; vgl. BIBLIOGRAPHIE – einige Literatur zum Thema –
- [6] Siehe zum Beispiel Lempert, W.; 1974 und 1978 oder Fricke, W., 1981; vgl. BIBLIOGRAPHIE – einige Literatur zum Thema –
- [7] Dieser „spezifische Arbeitsbereich“ wird hier weder mit einem definierten Arbeitsplatz noch einem gängigen Berufsbild gleichgesetzt; er ist weiter gefaßt.
- [8] Siehe Miller, G. A., Galanter, E., und Pribram, K. M.: „Strategien des Handelns, Pläne und Strukturen des Verhaltens“, Stuttgart 1973 oder Hacker, W.: „Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie“, Berlin 1978.
- [9] Piaget, J.: „Theorien und Methoden der modernen Erziehung“, Frankfurt/M. 1978.
- [10] Die Erprobung der bisher erstellten neuen Ausbildungsmittel („Einführung in die CNC-Technik, Grundlagen in 7 Übungen“) beginnt Ende 1983; erste Ergebnisse werden im Frühjahr 1984 ausgewertet.

#### BIBLIOGRAPHIE – einige Literatur zum Thema –

- LAUR-ERNST, U., u. a.: Qualifizierungskonzept für das Arbeiten mit CNC-Maschinen im Rahmen der Erstausbildung für Metallberufe. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 47)
- GRÜNEWALD, U., u. a.: Qualifikationsforschung und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1979 (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 2, S. 33 ff.)
- HENNINGS, H. von: Entwicklungstendenzen in der Beschäftigung und Ausbildung von Facharbeitern. In: Deutsche Berufs- und Fachschule, 74. Band, 1978, Heft 1, S. 17–21
- LEMPERT, W.: Berufliche Bildung als Beitrag zur gesellschaftlichen Demokratisierung. Frankfurt 1974. Ders.: Technische und soziale Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft. In: Zeitschrift für Pädagogik, 1978, Heft 3, S. 447–465 oder W. Fricke: Berufliche Bildung und gesellschaftliche Handlungsfähigkeit, Bonn-Bad Godesberg 1981 (vervielf. Manuskript)

Reinhard Kwetkus

## Partizipation von Auszubildenden in Betrieb und Schule

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die „Staatsverdrossenheit“ oder „politischen Apathie“ eines Teiles der Jugend in der Bundesrepublik Deutschland kommt Arbeiten zur politischen Partizipation von Jugendlichen eine besondere Bedeutung zu. In diesem Beitrag soll für die Gruppe der Auszubildenden untersucht werden, welche konkreten Mitbestimmungsmöglichkeiten in ihrem Ausbildungs-„Alltag“ bestehen, wobei typische Probleme der Partizipation dieser Jugendlichen an den sie betreffenden Entscheidungen in Betrieb und Berufsschule erarbeitet und einige Ursachen und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden sollen.

#### Bedeutung und Funktionen der Partizipation von Auszubildenden

Auszubildende bilden in der Bundesrepublik Deutschland die Mehrheit der Jugendlichen unter 18 Jahren. In krassem Gegen-

satz zu ihrer Zahl steht die relativ geringe Beachtung ihrer persönlichen Situation am Ausbildungsplatz, die gerade im Hinblick auf den Partizipationsaspekt ihre tatsächliche Lage kaum ins öffentliche Bewußtsein rücken läßt.

Zu Anfang sollen Beiträge von jugendlichen Auszubildenden selbst, die auf der internationalen Tagung der Deutschen UNESCO-Kommission zum Thema „Die junge Generation bestimmt mit?“ im vergangenen Jahr eingebracht und diskutiert wurden, einige Aspekte der Problematik aufzeigen:

- Viele Auszubildende haben das Gefühl, daß sie – wenn überhaupt – nur in dem Maße Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb besitzen, wie sie ihnen von älteren Mitarbeitern und der Geschäftsleitung eingeräumt werden.
- Manche meinen, daß Rechte für viele von ihnen – vor allem angesichts der aktuellen Ausbildungsplatzsituation – nur auf



dem Papier stehen. Die juristische Durchsetzung eines Rechtes kann oft länger dauern als die Ausbildung selbst.

- Auch ältere Kollegen gängeln die Jugendlichen gelegentlich oder hindern sie an der Durchsetzung von Forderungen. Dies wird auch im Verhältnis vieler Betriebsratsmitglieder zu Jugendvertretern deutlich.
- Für manche Auszubildenden stellen Beurteilungsbögen in ihrer Form und Handhabung ein besonderes „Druckmittel“ dar.
- Viele Jugendliche haben das Gefühl, daß sie von den Erwachsenen für eine Partizipation nicht für kompetent genug gehalten werden.
- Die Schule wird oft dahingehend eingeschätzt, daß sie zu Duckmäusertum beigetragen hat bzw. in Form der Berufsschule dieses Verhalten noch weiter verstärkt.
- Die Gewerkschaften nehmen sich aus der Sicht vieler Jugendlichen der unmittelbaren täglichen Probleme in der Ausbildung zu wenig an und sind den Jugendlichen als Organisation sehr fern, selbst wenn sie Mitglied sind.
- Die Mitbestimmungsinstitutionen Jugendvertretung und Schülervertretung erscheinen vielen Jugendlichen durch ihren formalen Rahmen (Vorsitz, Tagesordnung, beschränkte Kompetenzen) nicht jugendgemäß und eher als eine „Imitation von Erwachsenenrichtungen“.
- Trotz dieser negativen Einschätzungen und weit verbreiteten Ängste hält die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden und berufstätigen Jugendlichen weitgehende Mitbestimmungsmöglichkeiten in Betrieb und Schule für wünschenswert und sinnvoll!

Die Relevanz der Partizipation von Auszubildenden ergibt sich aus aktuellen Erscheinungsformen der gegenwärtigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung für die Jugend in der Bundesrepublik Deutschland (z. B. Drogen- und Alkoholabhängigkeit, neofaschistische Tendenzen) und aus dem starken Trend vieler Jugendlicher zu politisch „alternativen“ Gruppen und Parteien sowie größeren „Bewegungen“.

Aufgrund dessen wird gegenwärtig die Frage nach den bisherigen Partizipationsmöglichkeiten bzw. neuen Formen politischer Einflußnahme insbesondere für Jugendliche diskutiert. Ähnlich wie bei der schon traditionellen Diskussion, wie weit demokratische Regeln in allen Lebensbereichen wirksam werden sollen („Soll Demokratie vor dem Fabriktor enden?“), stellt sich auch jetzt aktuell die Frage, welche Bereiche – Freizeit, Jugendzentren, Heime, Familie, Schule usw. – in welcher Form einer stärkeren Partizipation der Betroffenen zu eröffnen sind, womit für die Gruppe der Auszubildenden auch die Organisation ihrer Ausbildung, also der Betrieb, konsequenterweise einbezogen werden muß.

Dabei kann von zwei gegensätzlichen Funktionen der Partizipation in diesem Bereich ausgegangen werden:

Einerseits kann mit der Partizipation von Auszubildenden der Zweck verfolgt werden, die Jugendlichen zu integrieren, sie zur Übernahme der im Betrieb herrschenden Normen zu veranlassen und damit Interessengegensätze in diesem Bereich nicht mehr zur Geltung kommen zu lassen. Diese Integrations- und Sozialisationsfunktion der Partizipation ist im Bereich der Ausbildung gegenwärtig kaum relevant, da – wohl auch aufgrund der Lehrstellen- und Arbeitsplatzsituation – kaum Auseinandersetzungen mit den Jugendlichen im Betrieb unmittelbar auftreten, sondern deren Probleme eher in den weniger sanktionsgefährdeten Bereichen Freizeit und Familie kompensiert werden. Hierdurch entsteht für die übrigen Betriebsmitglieder (Ausbilder, Vorgesetzte, ältere Kollegen) kein unmittelbarer Anlaß zur Einräumung von Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb.

Andererseits kann die Partizipation von Jugendlichen im betrieblichen Bereich weitreichende Auswirkungen auf Demokratisierungsbestreben und das Ausmaß an Mitbestimmung in der Wirtschaft überhaupt haben. Amerikanische und englische Untersuchungsergebnisse lassen die folgende Annahme zu:

„Die besondere politische Bedeutung des Arbeitsplatzes für kontrolliertes Partizipationstraining ergibt sich auch daraus, daß eine in diesem relevanten Lebensbereich erlernte demokratische Attitüde eine besondere, generalisierbare Verhaltensrelevanz hätte. Demokratisches partizipatives Verhalten in dem zentralen Lebensbereich Beruf würde demokratische Einstellungen nicht nur begünstigen, sondern zugleich sozial verstärken... Das heißt, es besteht Grund zu der Annahme, daß demokratische und partizipative Attitüden dann auch in anderen sozialen und politischen Verhaltensbereichen gegebenenfalls auch gegen institutionelle und situationale Hindernisse verhaltensbestimmend bleiben“ [1].

Die Partizipation von Auszubildenden beinhaltet somit – ausgehend vom Ausbildungsplatz – eine Dynamik, die auf eine weitreichende Demokratisierung unserer Gesellschaft insgesamt zielt. Diese allgemeine Demokratisierungsfunktion der Partizipation ist ausgerichtet auf Strukturen in allen Lebensbereichen, in denen die Jugendlichen von heute auch als künftige Erwachsene weitgehend selbstbestimmt handeln können. Ob und wie weit diese Funktion Bedeutung erlangt, ist ständiger Bestandteil des politischen Kräftespieles.

#### Zur Partizipationsstruktur des Ausbildungssystems

Die Mehrzahl der Auszubildenden wird in Wirtschaftsbereichen mit überwiegend kleinen Betrieben beschäftigt, was für die Inanspruchnahme von Mitbestimmungsinstitutionen von entscheidender Bedeutung ist: Nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 können Betriebsräte erst ab fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern (über 18 Jahren) und Jugendvertretungen erst ab fünf wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmern (unter 18 Jahren) gewählt werden. Berücksichtigt man vor diesem Hintergrund die Untersuchungsergebnisse der „Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“, nach denen die gesetzlichen Vorschriften zur Berufsausbildung in kleineren Ausbildungsbetrieben in erheblich geringerem Umfang als in größeren Betrieben eingehalten werden und die Ausbildungsqualität in der Tendenz in Kleinbetrieben – mit Ausnahme vieler Kleinstbetriebe – geringer ist als in größeren Ausbildungsbetrieben [2], so läßt dies die Vermutung zu, daß gerade für Auszubildende, die häufig einen Grund hätten, zu Ausbildungsproblemen tätig zu werden, entsprechende Mitbestimmungsinstitutionen fehlen.

Da die meisten Auszubildenden Jugendliche unter 18 Jahren sind, ist die übliche Anlaufstelle für sie – soweit vorhanden – die Jugendvertretung. Allerdings können Jugendvertreter nicht selbst gegenüber der Betriebsleitung tätig werden, sondern müssen dies beim Betriebs- bzw. Personalrat beantragen<sup>\*)</sup>. Sie sind auf Betriebsratssitzungen eingeladen, haben allerdings nur in Angelegenheiten, die überwiegend Jugendliche betreffen, ein Stimmrecht.

Neben Jugendvertretungen und Betriebsräten bieten sich in größeren Betrieben auch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute als Anlaufstelle bei Ausbildungsproblemen an. Aufgrund der geringen Präsenz der Gewerkschaften in den kleinen Ausbildungsbetrieben und der bereits angedeuteten Distanz zu „etablierten“ Organisationen sind diese Möglichkeiten jedoch nur für einen geringen Teil der Auszubildenden relevant.

Der zweite Ausbildungsbereich im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung ist für die Jugendlichen die Berufsschule. Die Forderung nach einer Partizipation der Auszubildenden an den Entscheidungen im schulischen Bereich ergibt sich schon aus dem öffentlich-rechtlichen Charakter der Institution Schule, der die entsprechenden Normen des Grundgesetzes (Demokratiegebot) sich unmittelbar als im nicht-staatlichen Bereich in den inhaltlichen Ansprüchen niederschlagen läßt. Dieser Partizipationsanspruch der Auszubildenden als Berufsschüler an der Schule

<sup>\*)</sup> Im folgenden gilt das Gesagte analog für Personalräte in Verwaltungen u.ä.



ist in der Bundesrepublik Deutschland institutionalisiert in den „Schülermitverwaltungen“ oder „Schülervertretungen“. So führt z. B. das Hessische Schulverwaltungsgesetz dazu aus:

„Die Schülervertreter nehmen die Interessen der Schüler in der Schule, gegenüber den Schulaufsichtsbehörden und in der Öffentlichkeit wahr und üben die Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte der Schüler in der Schule aus“ [3].

Zwar stehen den Schülervertretern in einigen Bundesländern verschiedene Mitbestimmungsrechte zu, wie z. B. in Fragen der Schulordnung, Notengebung und Hausaufgaben, jedoch bilden derartige Partizipationsrechte für Schüler in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt noch seltene Ausnahmen und ihre Inanspruchnahme wie auch die Tätigkeit der Schülervertretungen selbst stößt in der Praxis – wie noch gezeigt werden soll – auf erhebliche Schwierigkeiten.

Betrachtet man insgesamt die den Auszubildenden zur Verfügung stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsinstitutionen, so fällt folgendes auf: Als Möglichkeiten der Partizipation in den sie betreffenden Fragen stehen Auszubildenden nur Institutionen zur Verfügung, die nicht auf ihrer Rolle als Auszubildende, sondern entweder als (zumeist jugendlicher) Arbeitnehmer im Betrieb oder als Schüler an einer Berufsschule beruhen. Im Betrieb sind dies – soweit betriebsverfassungsrechtlich vorgesehen und vorhanden – die Jugendvertretung und der Betriebsrat, in der Berufsschule ist dies die Schülervertretung. Damit nehmen diese Institutionen für die spezifischen Probleme der Auszubildenden nur „Ersatzfunktionen“ wahr, da sie von ihrer Aufgabenstellung her nicht für die Partizipation von Auszubildenden konzipiert wurden.

Demgegenüber können jedoch, von der rechtlichen und sozialen Struktur des Ausbildungsverhältnisses aus betrachtet, die Beziehungen des Auszubildenden zu seinem Lehrherrn, gegebenenfalls repräsentiert durch seinen Ausbilder oder Vorgesetzten, sowie zu einzelnen Lehrern besonders „konfliktträchtig“ sein. Vor allem während der Diskussionen um eine Reform des dualen Ausbildungssystems wurde u. a. Kritik geübt an der Nichteinhaltung von Ausbildungsplänen, dem Ausmaß ausbildungsfremder Tätigkeiten und Verstößen gegen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Das von 43 Wissenschaftlern unterzeichnete „Manifest zur Reform der Berufsausbildung“ faßt die gesellschaftliche Funktion beruflicher Bildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems vor diesem Hintergrund wie folgt zusammen:

„Berufliche Bildung‘ heißt hierzulande und heute Vorbereitung auf abhängige Arbeit, Vorbereitung auf Tätigkeiten in untergeordneten Positionen. Ihre Realität bleibt weit hinter dem zurück, was aufgrund des Entwicklungsstandes der Produktivkräfte möglich wäre. Von einer diesen Möglichkeiten angemessenen Qualifizierung und von einer Verwirklichung demokratischer Gleichheits- und Freiheitsrechte, wie sie das Grundgesetz fordert, kann in diesem Bereich keine Rede sein“ [4].

Wie weit zumindest die den Auszubildenden zur Verfügung stehenden „Ersatzinstitutionen“ Jugendvertretung im Betrieb und Schülervertretung in der Berufsschule in der Lage sind, den Jugendlichen reale Partizipationschancen zu eröffnen, soll im folgenden näher untersucht werden.

#### Probleme der Partizipation in Betrieb und Schule

Die betrieblichen Mitbestimmungsorgane erkennen, wie bereits dargestellt, einen besonderen Status für Auszubildende nicht an. Dagegen wurde für Jugendliche in Form der Jugendvertretungen eine eigene Mitbestimmungsinstitution vorgesehen, die allerdings weniger darauf abzielt, Jugendlichen besondere Partizipationsrechte zu eröffnen, sondern eher die Jugendlichen von einer gleichberechtigten Mitbestimmung im Betriebsrat ausschließt. Dies kann z. B. dazu führen, daß ein 17-jähriger Jungarbeiter auch nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit nicht für den Betriebsrat

aktiv und passiv wahlberechtigt sein kann, während z. B. ein 40-jähriger Arbeitnehmer, der erst sechs Monate im selben Betrieb arbeitet, diese Rechte hat. Außer für die jugendlichen Arbeitnehmer bedeutet dies gleichzeitig für die meisten Auszubildenden eine rechtliche Schlechterstellung, deren häufigste Begründung („geringere Kompetenz“) in erster Linie auf Altersunterschieden basiert.

Zu den geringeren Rechten der Jugendvertretungen gegenüber dem Betriebsrat kommt in den letzten Jahren ein aktuelles Problem für die Jugendvertreter hinzu: In der Zahl der Jugendvertretungen zeigt sich nach einem anlässlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 zu verzeichnenden Aufschwung eine stark rückläufige Tendenz, die viele Jugendvertretungen um ihre Existenz bangen läßt. Diese Tendenz entsteht aus dem längeren Verbleib vieler Jugendlicher im Schulsystem (10. Schuljahr, Berufsgrundschul- oder -vorbereitungsjahr u. ä.) und der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen, wodurch die Zahl der wahlberechtigten Jugendlichen in den Betrieben ständig sinkt.

Dennoch sind viele Jugendvertreter mit viel Engagement und oft mit der Unterstützung ihrer Gewerkschaft für die Interessen der Jugendlichen – und insbesondere auch der Auszubildenden – tätig. Aus Berichten von Jugendvertretungen geht aber auch hervor, welche Schwierigkeiten aktiven Jugendvertretungen in den Betrieben häufig bereitet werden, weshalb auch z. B. von gewerkschaftlicher Seite „mangelndes Interesse der Jugendlichen“ oder „keine Kandidaten zu finden“ als Problem für die Jugendvertretungen genannt wird. Für Auszubildende kommt hinzu, daß der Anteil der Betriebe mit Jugendvertretung an der Gesamtzahl der Ausbildungsbetriebe überhaupt relativ gering ist.

Einzelnen Beispielen für starke Aktivitäten der Schülermitverwaltungen und -vertretungen an den beruflichen Schulen stehen ebenfalls Berichte über erhebliche praktische Probleme gegenüber, die vermuten lassen, daß diese Möglichkeit der Interessenvertretung von vielen Auszubildenden als bedeutungslose „Sandkasteninstitution“ angesehen wird oder aus anderen Gründen nicht unterstützt wird.

Bevor zu beiden Mitbestimmungsinstitutionen – Jugendvertretung und Schülervertretung – empirische Befunde dargestellt werden, seien kurz einige Auszüge aus Protokollen von Berufsschülerseminaren wiedergegeben, die dies deutlich veranschaulichen [5]:

„Es wurde festgestellt, daß an manchen Schulen keine bzw. eine sehr schwache Schülervertretung (SV) besteht. Diese Tatsache ist unserer Meinung nach darauf zurückzuführen, daß ein allgemeines Desinteresse an der SV besteht. Weiterhin treten Schwierigkeiten bei der Durchführung der SV-Stunde auf.“

... „Auffallend war auch die Rechtsunkenntnis der Schülervertreter. Als Hemmschuh für die Arbeit wurde die ungünstige Situation der Teilzeiterwerbschüler, 1 Tag Schule, 4 bzw. 4 1/2 Tage Arbeit bezeichnet. In den täglichen Gängen kann die SV-Arbeit, bedingt durch die weiten Anreisewege, oft nur durch hohe Opfer an Freizeit und Taschengeld aufrecht erhalten werden. Auch zeigte sich, daß die SV-Arbeit zu stark an einzelne Personen gebunden ist. Mit dem Verlassen der Schule dieser besonders aktiven Leute bricht dann oft die ganze SV-Arbeit zusammen.“

... „Was die SV-Arbeit an den Berufsschulen hemmt, ist die Angst der Berufsschüler, im Betrieb Nachteile zu erleiden, die durch die SV-Tätigkeit entstehen können.“

Gegenüber diesen Schwierigkeiten in der Partizipation der Auszubildenden in der Berufsschule fehlt auch oft das Verständnis bei vielen Berufsschullehrern, wie aus dem Bericht einer deutsch-schwedischen Kommission zur Untersuchung von Mitwirkungsfragen hervorgeht:

„Kommt es überhaupt einmal zu gemeinsamen Schüleraktionen und politischen Aktivitäten – diese wurden nach Aussagen der Lehrer meist von außen in die Schule hineingetragen –, so verlagert sich das Interesse sehr schnell von Schulaktivitäten auf die

Betriebe. Mängel der betrieblichen Ausbildung werden kritisiert und Aktionen zu ihrer Beseitigung angeregt. Diese durchaus berechnete und logische Entwicklung . . . wird von den Berufsschullehrern sehr negativ bewertet. Sie sind der Ansicht, eine solche Entwicklung . . . zeige bereits eine unerwünschte Politisierung" [6].

#### Empirische Ergebnisse zur Partizipation im Bereich der Ausbildung

Einige Untersuchungen beschäftigten sich zu Beginn der 70er Jahre mit Fragen der Partizipation von Auszubildenden, insbesondere im betrieblichen Bereich. So wurde z. B. in der „Hamburger Lehrlingsstudie“ zwar ein positives Urteil der Lehrlinge über die Jugendvertretungen festgestellt, dieses wurde jedoch aus folgenden Gründen mit der Zahl der Lehrjahre negativer: „Ungeeignete Vertreter“, „mangelnde Unterstützung durch die Lehrlinge“ und „großes persönliches Risiko für die Jugendvertreter“ [7].

Auch die Gewerkschaften schneiden in der Meinung der Auszubildenden nach dieser und einigen anderen Untersuchungen insgesamt relativ ungünstig ab, wobei jedoch ihre geringe Präsenz in den kleinen Ausbildungsbetrieben zu berücksichtigen ist.

Insgesamt liegen nur sehr wenige empirische Befunde zu diesem Problembereich vor. Einige neuere empirische Ergebnisse aus einer Repräsentativbefragung des Verfassers seien hier nur kurz zusammengefaßt [8]:

- Jugendvertretungen und Betriebsräte fehlen besonders in Ausbildungsbetrieben, in denen Jugendliche mit geringeren Schulabschlüssen oder Mädchen ausgebildet werden. Die SV scheint dagegen formal allen Auszubildenden zur Verfügung zu stehen.
- Mit der Höhe des Schulabschlusses und dem Alter der Auszubildenden wird die Beurteilung der Institutionen Jugendvertretung, Betriebsrat, Gewerkschaft und SV zunehmend negativer. Dagegen steigt mit dem vorausgegangenen Schulabschluß die grundsätzliche Bereitschaft der Auszubildenden, gegen einen Mangel in der Ausbildung „etwas zu unternehmen“.
- Mit zunehmender Betriebsgröße werden die Mitbestimmungsinstitutionen mit Ausnahme der SV positiver beurteilt, mit der Ausnahme, daß in Kleinstbetrieben, in denen Jugendvertretungen und Betriebsräte völlig fehlen, diese dennoch überdurchschnittlich positiv beurteilt werden.
- Die Bereitschaft der Auszubildenden, in einer Jugendvertretung oder SV mitzuarbeiten, ist bei der Jugendvertretung mit 63,4 Prozent relativ hoch, bei der SV mit 22,5 Prozent relativ gering. Sie scheint nicht abhängig zu sein von der Schwierigkeit, die Lehrstelle zu erhalten, oder von den Aussichten auf eine Stelle nach der Ausbildung.
- Dagegen sinkt die generelle Bereitschaft der Auszubildenden, etwas bei einem Ausbildungsproblem „zu unternehmen“, signifikant bei geringeren Aussichten auf eine Stelle nach der Ausbildung. Damit stellt die Gefahr der Jugendarbeitslosigkeit – weniger in bezug auf die Mitbestimmungsinstitutionen als auf die partizipative Verhaltensbereitschaft – ein wesentliches Partizipationshindernis dar!

#### Akteur-bezogene Determinanten der Partizipation

Wurden bisher strukturbezogene oder strukturelle Determinanten der Partizipation von Auszubildenden beschrieben, so ist nun zu fragen, welche Merkmale in der Persönlichkeit der Auszubildenden selbst für ihre Partizipation mit entscheidend sind. Die neuere Partizipationsforschung stellt hierzu die folgenden „akteur-bezogenen“ Determinanten als die wichtigsten heraus: Die Wahrnehmung von Problem- und Mangellagen und der individuellen Betroffenheit, Informiertheit, die Fähigkeit zur Artikulation von individuellen und kollektiven Interessenlagen, politische Sozialisation im Sinne von Partizipationserfahrungen sowie die mit der Beteiligung verknüpfte Motivation des einzel-

nen [9]. Untersucht man unter Berücksichtigung empirischer Ergebnisse die Ausprägung dieser Merkmale für die Gruppe der Auszubildenden, so gelangt man zu folgenden zusätzlichen Hindernissen ihrer Partizipation:

- 1) Eine sozialisationsbedingte politische Zurückhaltung bei Auszubildenden aus unteren sozialen Schichten. Diese Zurückhaltung wird entscheidend durch die Arbeitsplatzsituation der Eltern dieser Auszubildenden bestimmt, die mit geringen Einflußmöglichkeiten und erschwelter Einsicht in komplexe gesellschaftliche Zusammenhänge einhergeht. Der schichtspezifische Einfluß besteht für die Auszubildenden dieser Schicht in einer geringeren Wahrnehmung von Problemlagen und individueller Betroffenheit sowie einer tendenziell negativ verlaufenen politischen Sozialisation.
- 2) Die geringe Informiertheit der Auszubildenden, die auch Versäumnisse der Berufsschule und der ihr vorausgehenden Schulformen erkennen läßt.
- 3) Geringe Fähigkeiten zur Artikulation von individuellen und kollektiven Interessenlagen bei vielen Auszubildenden. Diese Fähigkeiten werden vermutlich dort, wo Auszubildende von ihrer Gruppe weitgehend isoliert sind (in Kleinbetrieben), besonders wenig entwickelt.
- 4) Eine geringe Motivation zur Wahrnehmung von Partizipationsmöglichkeiten. Die ungewisse Gratifikation hierfür und besondere Belastungen des Zeitbudgets (z. B. durch SV-Sitzungen in der Freizeit) lassen die Mitbestimmungsbemühungen für Auszubildende insgesamt wenig attraktiv erscheinen. Vermutlich steigt die Motivation, wenn die Auszubildenden für erfolgreiche Bemühungen soziale Gratifikationen (Anerkennung) in ihrer Gruppe finden können, was ebenfalls in Kleinbetrieben sehr erschwert ist.

Die Ausprägung dieser Merkmale bei Auszubildenden läßt vermuten, daß nicht einfach durch neue oder zusätzliche Partizipationsinstitutionen die Intensität der Partizipation gesteigert werden kann, wenn nicht auch gleichzeitig diese akteur-bezogenen Determinanten berücksichtigt werden.

#### Schlußfolgerungen und Vorschläge

Die bisherige Darstellung hat gezeigt, daß die institutionalisierten Formen der Partizipation von Jugendlichen im Bereich der Ausbildung diesen entweder nur sehr beschränkt zur Verfügung stehen, insgesamt erheblichen Schwierigkeiten in der Organisation ihrer Tätigkeit und der Durchsetzungsmöglichkeit von Interessen ausgesetzt sind und schließlich – damit einhergehend – wenig bei den Betroffenen selbst verankert sind. Hinzu kommen häufig Hindernisse in den persönlichen Voraussetzungen, von denen jedoch einige, z. B. Motivation und Informiertheit, auch zum Teil strukturell bedingt sind.

Dennoch initiieren Jugendliche auch im Bereich der Ausbildung immer wieder Aktionen zur Durchsetzung gemeinsamer oder individueller Interessen. Diese führen unter den beschriebenen ungünstigen Bedingungen der Partizipation von Auszubildenden jedoch oft nur deshalb zu Veränderungen, weil sie als „Initiativen“ über die formal vorhandenen Interessenvertretungsinstitutionen und -organisationen hinausgehen und sie nur zur zusätzlichen Unterstützung veranlassen. Aus diesen Beispielen und den anfangs zitierten Äußerungen der Jugendlichen geht hervor, daß viele Auszubildende in ihrer täglichen Ausbildungspraxis durchaus mitbestimmen wollen, gleichzeitig aber hierfür sehr ungünstige Bedingungen vorfinden. Somit stellt sich die Frage, welche Konsequenzen unter dem Postulat einer Verstärkung der Partizipationschancen der Jugend sich für die große Gruppe der Auszubildenden ziehen lassen.

Zunächst sollen einige Möglichkeiten zum Abbau von Hindernissen im Rahmen der akteur-bezogenen Determinanten aufgezeigt werden: Zum Beispiel wäre die geringe Informiertheit durch inhaltliche und methodische Maßnahmen im Schulbereich abzu-

bauen. Durch die stärkere Berücksichtigung von Fragen der Mitbestimmung in den Lehrplänen wäre – verbunden mit einer Übung von Kooperations- und Partizipationsmethoden in der Schule – zweifellos eine günstigere Ausgangsbasis auch für die Partizipation der Auszubildenden im Betrieb zu schaffen. Da dieses Ziel jedoch auch ein völlig verändertes Rollenverständnis des Lehrers und Schülers in der täglichen Unterrichtspraxis erfordern würde, wäre die Einsicht und Fähigkeit der Lehrer hierzu durch eine partizipative Orientierung der Berufspädagogik und eine intensive Lehrerfortbildung zu fördern.

Die Schaffung eines solchen Schwerpunktes in der Berufsschule würde auch eine erhebliche direkte Unterstützung von Jugendlichen in der anderen Hälfte ihrer dualen Ausbildung – im Betrieb – bewirken.

Bei einer länger anhaltenden inhaltlichen und methodischen Beschäftigung mit Fragen der Partizipation wären auch günstige Auswirkungen auf die Fähigkeit zur Artikulation von Interessenlagen und die politische Sozialisation der Jugendlichen zu erwarten. Dagegen wird ein Abbau schichtabhängiger – insbesondere familialer – Persönlichkeitsmerkmale, die die Bereitschaft und Fähigkeit zur Partizipation mindern, auf diesem Weg kaum möglich sein.

Bezüglich der Motivation der Auszubildenden scheint ein Abbau von Hindernissen leichter realisierbar: Da die Motivation maßgeblich mitgeprägt wird vom Zeitbudget, ist zunächst an ausreichende Entlastungen der Auszubildenden von anderen Tätigkeiten zugunsten der Partizipation zu denken. Die gegenwärtigen Freistellungsregelungen scheinen insbesondere für Schülervertreter völlig unzureichend zu sein. Für die Tätigkeit in Mitbestimmungsinstitutionen, für Versammlungen der Auszubildenden sowie für Schulungen, Tagungen u.ä. wären diese auf einer gesicherten Basis auszuweiten. Zusätzliche motivierende Elemente kommen hinzu, wenn mit der Partizipation auch Erfolge und damit verbundene Gratifikationen in der Gruppe für die Jugendlichen einhergehen.

Damit sind bereits auch organisatorische Maßnahmen mit angesprochen, auf die im folgenden näher eingegangen werden soll. Die Struktur einer (institutionalisierten) Partizipation für Auszubildende müßte nach dem bisher Gesagten folgendes berücksichtigen:

- a) Sie müßte alle Auszubildenden, auch in Klein- und Kleinstbetrieben, einbeziehen.
- b) Sie müßte eine – dem gegenwärtig steigenden Alter und Schulabschluß entsprechende – möglichst weitgehende Mitbestimmung und Mitwirkung in allen Lernorten der Ausbildung (Betrieb und Berufsschule) beinhalten.
- c) Da die gegenwärtigen Institutionen Jugendvertretung und Schülervertretung nur Ersatzfunktionen für Auszubildende wahrnehmen, müßte die Partizipation auch auf Bereiche ausgedehnt werden, die bisher diesen Institutionen vorenthalten waren (z. B. Prüfungen, Ausbildungspläne und -organisation).
- d) Eine stärkere Artikulation der jeweiligen Gesamtgruppe, die ihre Vertreter wählt und das Zustandekommen von Initiativen der Betroffenen sollte durch häufigere (sanktionsfreie) Versammlungen und Teilversammlungen der Auszubildenden gefördert werden.

Im Bereich der betrieblichen Ausbildung ließe sich mit der Einrichtung von Betriebsräten in allen Ausbildungsbetrieben eine Verbesserung erreichen. Bei Klein- und Kleinstbetrieben, die bekanntlich einen sehr großen Anteil an der Ausbildung haben, können regionale, überbetriebliche Betriebsräte oder ähnliche überbetriebliche Einrichtungen für Auszubildende diese Aufgaben wahrnehmen. Gleichzeitig sollte das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat allen Arbeitnehmern im Betrieb, also auch den Jugendlichen, gewährt werden und ihre anteilige Repräsentation im Betriebsrat sichergestellt sein. Diese Lösung würde eine Stärkung der Stellung der Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb bedeuten und auch Bemühungen um eine „Ret-

tung“ der Institution Jugendvertretung in Anbetracht des Rückganges der wahlberechtigten Jugendlichen überflüssig machen, da die Jugendvertretungen bei der hier vorgeschlagenen Gleichstellung der Jugendlichen mit den übrigen Arbeitnehmern entfallen könnten.

Zur Erweiterung der Partizipationsmöglichkeiten für Auszubildende im schulischen Bereich wären die Bestimmungen zur Schülermitverwaltung bzw. Schülervertretung in den einzelnen Bundesländern im Sinne einer Kompetenzerweiterung und Sicherstellung der Arbeit zu überarbeiten. Hier wäre auch zu überlegen, ob man mit einer Organisation der Schülervertretungen nach homogenen Gruppen (z. B. nach Branchen, einzelnen Großbetrieben oder Berufen) gemeinsamen Problemlagen der Auszubildenden nicht eher gerecht würde als mit der derzeitigen Organisation der SV nach Wochentagen (Tagessprecherprinzip). In Verbindung mit einer erweiterten und zwingenden Freistellungspflicht der Betriebe zu Wahlen und Versammlungen an der Schule sowie für die Tätigkeit in der SV könnte eine solche Organisationsform evtl. auch akteur-bezogene Determinanten, wie Motivation und Artikulation von Interessenlagen, günstig beeinflussen.

Die Funktionsfähigkeit verschiedener erweiterter Mitbestimmungsstrukturen und ihre Auswirkungen auf die Intensität und Qualität der Partizipation wäre schließlich in gemeinsam mit den Betroffenen entwickelten Modellversuchen zu testen.

#### Anmerkungen

- [1] Adrian, W.: Demokratie als Partizipation, Meisenheim a. Glan 1977, S. 305 ff.
- [2] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bielefeld 1974, S. 438 und 270.
- [3] Gesetz über die Unterhaltung und Verwaltung der öffentlichen Schulen und die Schuleufsicht (Schulverwaltungsgesetz-SchVG) i. d. F. vom 4.4.1978 (Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I, S. 232), hier: § 49 Abs. 2.
- [4] Manifest zur Reform der Berufsausbildung. In: deutsche jugend, 21. Jg. (1973), Heft 11, S. 500.
- [5] Es handelt sich hierbei um Protokolle der Hessischen Landesschülervertretung zu Arbeitstagungen und Berufsschülerseminaren, in der Reihenfolge der Auszüge datiert vom 7.2.1974, 20.12. bis 22.12. 1974 und 12.2.1977.
- [6] Siehe Demokratisierung und Mitbestimmung in Schule und Hochschule – Band 1 (Kommissionsbericht), Braunschweig 1973; vgl. BIBLIOGRAPHIE – weitere Literatur zum Thema.
- [7] Vgl. Daviter, J.: Der Lehrling im Betrieb (Hamburger Lehrlingsstudie, Band 2), 3. Aufl., München 1976, S. 204.
- [8] Siehe Kwetkus, R., Frankfurt a. M. 1982; vgl. BIBLIOGRAPHIE – weitere Literatur zum Thema.
- [9] Siehe Buse, M. J., Opladen 1978; vgl. BIBLIOGRAPHIE – weitere Literatur zum Thema.

#### BIBLIOGRAPHIE – weitere Literatur zum Thema –

BUSE, M. J.: Bedingungen und Hindernisse politischer Partizipation. In: Partizipation – Demokratisierung – Mitbestimmung. Hrsg. von Ulrich von Alemann, 2. Aufl., Opladen 1978, S. 50 ff.

Demokratisierung und Mitbestimmung in Schule und Hochschule – Band 1 (Kommissionsbericht), Hrsg.: Dietrich Goldschmidt (im Auftrag der deutschen und schwedischen Kommission zur Untersuchung von Fragen der Mitwirkung in Schule, Hochschule und Forschung), Braunschweig 1973, S. 125

KWETKUS, R.: Jugendliche ohne Mitbestimmung – Zur Situation Auszubildender in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a. M. 1982, S. 152 ff.

Paul Hild / Dieter Fröhlich

## Die Wirksamkeit der „Mädchenprogramme“ – am Beispiel Nordrhein-Westfalen

Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes vermerkt – losgelöst von der allgemeinen Angebotsknappheit – ein altbekanntes Problem: Noch wie vor sind die Berufsausbildungschancen von Frauen erheblich geringer als die der Männer. Unübersehbares Zeichen dieser Benachteiligung ist der jährlich wiederkehrende überproportionale Anteil der weiblichen Unversorgten in der Geschäftsstatistik der Berufsberatung am Ende eines Bewerberjahres. Obwohl in den letzten Jahren die Zahl weiblicher Auszubildender im Dualen System leicht zunahm, sind Mädchen in der Berufsausbildung weiterhin unterproportional vertreten. An einer mangelnden Vorbildung kann dies nicht liegen, denn die Bewerberstatistiken weisen bei Frauen keine schlechteren, sondern eher höhere Schulabschlüsse als bei männlichen Bewerbern aus. Eine wesentliche Ursache für diese Benachteiligung sind tradierte gesellschaftliche Berufszuweisungen, die junge Frauen faktisch auf ein eingeschränktes Berufsspektrum festlegen und sie von relativ vielen Berufen ausschließen. Das Resultat ist eine hohe frauenspezifische Berufskonzentration auf wenige kaufmännisch-verwaltende, sozial-pflegerische und Dienstleistungsberufe. Etwa 60 Prozent aller weiblichen Auszubildenden entfielen 1980 auf nur zehn Ausbildungsberufe. Darunter befindet sich kein einziger gewerblicher Beruf. Im Gegensatz dazu erfaßten die von Männern am stärksten besetzten zehn Berufe lediglich 30 Prozent der männlichen Auszubildenden [1].

Mit dem hohen Konzentrationsgrad und der einseitigen Orientierung auf wenige Berufe verbinden sich für Frauen zunehmend Beschäftigungsrisiken: Zum einen findet die in den letzten Jahren immer größer gewordene Zahl ausbildungswilliger Frauen in den traditionellen Berufen nur noch zum Teil einen Ausbildungsplatz. Zum anderen zeichnen sich in den von Frauen überwiegend bevorzugten Berufen durch das Vordringen neuer Bürotechnologien in naher Zukunft einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen ab. Der damit verbundene Berufsverlust droht insbesondere Frauen in den hier verbreiteten, nicht hinreichend qualifizierenden zweijährigen Ausbildungsgängen.

Die Probleme haben in den vergangenen Jahren zunehmend zur Begründung ausbildungspolitischer Förderprogramme geführt, die unter den populären Kurzbezeichnungen „Mädchenprogramm“, „Mädchen in gewerblich-technischen Berufen“ oder „Mädchen in atypischen Berufen“ bekannt geworden sind. Neben den Modellversuchsprogrammen des Bundes hat sich in fünf Bundesländern (Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz) eine zusätzliche betriebliche Ausbildungsplatzförderung für gewerbliche Berufe über „Mädchenprogramme“ etabliert. Die Programme verfolgen das gemeinsame Ziel der Verbesserung der Ausbildungschancen von Frauen vor allem über eine Öffnung gewerblich-technischer Berufe und damit über eine auswahlfähige Erweiterung des Berufsspektrums.

Inwieweit die Erschließung von „atypischen“ Ausbildungsberufen für Mädchen seit der Implementation der Maßnahmen gelungen ist, soll am Beispiel des Programms der „Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen für weibliche Jugendliche in gewerblich-technischen Berufen (Mädchenprogramm)“ [2] im Land Nordrhein-Westfalen überprüft werden [3].

### Das „Mädchenprogramm“ in NRW

Das Land NRW fördert seit 1978 Ausbildungsbetriebe, die zusätzliche Ausbildungsstellen für weibliche Jugendliche in gewerblich-technischen Berufen bereitstellen. Der Katalog förderungs-

würdiger Ausbildungsgänge enthält 170 anerkannte Berufe, die mit einem Anteil von weniger als 25 Prozent weiblicher Auszubildender besetzt sind. Die Ausbildungsbetriebe erhalten für jeden zusätzlichen gewerblichen Ausbildungsplatz einen monatlichen steuerfreien Ausbildungskostenzuschuß von DM 200,- [4] für die gesamte Ausbildungszeit. Für die Errichtung von Sozial- und Sanitärräumen werden einmalige Zuschüsse bis zu DM 5000,- gewährt.

In der Zeit von 1978 bis 1981 wurden insgesamt 5418 Ausbildungsplätze für weibliche Jugendliche mit 62 Mio. DM aus Landesmitteln gefördert. Nach unserer Erhebung vermittelte das Programm 1981 insgesamt 1385 fast ausschließlich deutschen Mädchen eine gewerblich-technische Ausbildung. Das durchschnittliche Schulabschlußniveau der weiblichen Jugendlichen lag deutlich über dem der männlichen in den entsprechenden Berufen. Aus dieser Tatsache könnte man folgern, daß Betriebe bei weiblichen Bewerbern für atypische Berufe ein erhöhtes „Ausbildungsrisiko“ antizipieren und ihre Ausbildungsentscheidung von einer überdurchschnittlichen Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und Arbeitsmotivation abhängig machen, die ihnen durch höhere Schulabschlüsse gegeben erscheinen. Die bessere Vorbildung ist quasi der Eintrittspreis, die Vorleistung der Mädchen für ihre Ausbildung in Männerberufen.

Die geförderten Mädchen fanden einen Ausbildungsplatz in 90 verschiedenen gewerblich-technischen Berufen. Damit wurde etwas mehr als die Hälfte des Spektrums der 170 förderungswürdigen Berufe genutzt. Trotz der breiten Inanspruchnahme konzentrierten sich die Förderfälle letztlich nur auf wenige Berufe. Allein die ersten vier am häufigsten geförderten Berufe (Maler/Lackierer, Konditor, Tischler, Bäcker) schöpften 52,7 Prozent der Ausbildungsverhältnisse ab, die ersten acht Berufe (zuzgl. Kfz-Mechaniker, Raumausstatter, Elektro(anlagen)installateur, Fleischer) rund zwei Drittel. Diese einseitige Konzentration auf wenige Förderberufe schränkt das Programmpotential der Öffnung von „Männerberufen“ auf breiter beruflicher Ebene erheblich ein.

### Das Mädchenprogramm: Wegbereiter oder nur Trendverstärker einer zunehmenden Frauenausbildung in „Männerberufen“?

Welchen Einfluß hatte nun das Mädchenprogramm seit seiner Einführung 1978 auf die Anteilsentwicklung weiblicher Auszubildender in Männerberufen? Diese Frage ist nicht ohne weiteres aus der quantitativen Entwicklung der Mädchen in gewerblich-technischen Berufen zu beantworten, denn das Mädchenprogramm kann nicht als alleinige Ursache für wachsende Mädchenanteile angesehen werden. Im Anstieg weiblicher Auszubildender im gewerblich-technischen Bereich sind zwei gleichgerichtete Entwicklungen enthalten:

- ein allgemeiner Trend steigender Frauenausbildung (aus welchen Gründen auch immer) und
- Zunahmen, die ausschließlich dem Mädchenprogramm zu verdanken sind (programminduzierte Zunahme).

Letztere – die programminduzierte Zunahme – ist für die weitere Analyse von Interesse. Hier stellt sich insbesondere die Frage, ob das Mädchenprogramm bei der Erschließung von gewerblich-technischen Berufen Wegbereiterfunktion hatte oder ob es sich lediglich im Trend einer bereits ansteigenden Ausbildungsbeteiligung von jungen Frauen bewegte.

Ausgangspunkt der Analyse ist der Bestand an Auszubildenden des Jahres 1977 in Nordrhein-Westfalen vor Einführung des Mädchenprogramms. Von diesem Bestandsjahr aus wird der Beitrag des Förderprogramms im Wachstumstrend zunehmender Frauenausbildung anhand der Entwicklung der weiblichen Auszubildenden nach Berufsbereichen im Dualen System und nach ausgewählten gewerblich-technischen Berufen bestimmt.

Während sich die Zahl aller Auszubildenden in NRW von 370 492 (1977) auf 441 664 (1981) um 19 Prozent erhöhte, stieg im gleichen Zeitraum der Bestand aller weiblichen Auszubildenden von 138 793 auf 170 770 um 23 Prozent. Trotz der etwas stärkeren Zunahme der weiblichen Auszubildenden hat sich ihr Anteil im Dualen System nicht wesentlich verbessert. Er lag 1977 bei

37,5 Prozent und im Jahre 1981 bei 38,7 Prozent. Dies entspricht einem Zuwachsfaktor der Anteilswerte von 1,03 (vgl. Tabelle 1).

Stärker als allgemein stieg der Anteil weiblicher Auszubildender in dem von Männern dominierten Bereich der Fertigungsberufe. In diesem Bereich bewegt sich auch die Programmförderung: 158 der Förderberufe (93%) sind ihm zugeordnet. Läßt man die von der Gesamtzahl der Auszubildenden kaum ins Gewicht fallenden Pflanzenbauer außer acht, so weisen die Fertigungsberufe den stärksten Zuwachsfaktor (1,25) der Anteilswerte weiblicher Auszubildender auf. Die Wirkungen des Mädchenprogramms im gezielt geförderten Fertigungsbereich sind unverkennbar. Wenngleich dem Mädchenprogramm eine leichte Erwei-

Tabelle 1: Entwicklung der Zahl weiblicher Auszubildender von 1977 bis 1981 in NRW – insgesamt und nach Berufsbereichen<sup>1)</sup> –

Berufsbereich	Auszubildende				Anteil weiblicher Auszubildender		Zunahme- faktor 2) weiblicher Aus- zubildender
	insgesamt		weiblich		%	%	
	1977	1981	1977	1981	1977	1981	
Pflanzenbauer, Tierzüchter	7 083	10 360	2 103	4 256	29,8	41,1	1,37
Bergleute, Mineralgewinner	3 350	7 568	—	—	—	—	—
Fertigungsberufe	176 870	215 424	9 704	14 841	5,5	6,9	1,25
Technische Berufe	13 087	13 946	4 570	6 003	34,9	43,0	1,23
Dienstleistungsberufe	170 122	194 366	122 416	145 670	72,0	75,0	1,04
Auszubildende insgesamt	370 492	441 664	138 793	170 770	37,5	38,7	1,03

1) Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (Hg.): Berufsbildungsstatistik Nordrhein-Westfalen 1981, H. 485, Düsseldorf 1983, und eigene Berechnungen.

2) Der Zunahmefaktor ergibt sich aus der Division der Frauenanteile 1981 durch 1977. Er gibt das Vielfache der Zunahme der Frauenanteile von 1977 auf 1981 an.

Tabelle 2: Höchstbesetzte Förderberufe im „Mädchenprogramm NRW“ mit überwiegend programminduzierten Neuzugängen (mehr als 50%) in den Bestand weiblicher Auszubildender<sup>1)</sup>

Berufsbezeichnung	Ausbildungsbereich	Förderfälle im MP von 1978 bis 1981	Auszubildende insgesamt		Auszubildende weiblich		Auszubildende weiblich in %		Zunahmefaktor 2) der weiblichen Auszubildenden Spalte 9 : Spalte 8	Programm-induzierte Neuzugänge <sup>3)</sup> an den weiblichen Auszubildenden im Durchschnitt 1978 – 1981
			1977	1981	1977	1981	1977	1981		
			4	5	6	7	8	9		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
KFZ-Mechanikerin	HW	212	19 719	20 407	22	146	0,1	0,7	7,0	90
Gas- und Wasserinstallateurin	HW	40	7 544	9 506	4	34	0,05	0,4	8,0	86
Elektroinstallateurin	HW	75	12 459	14 893	12	56	0,1	0,4	4,0	81
Malerin und Lackiererin	HW	834	7 929	10 307	67	864	0,8	8,4	10,5	77
Dreherin	I	97	3 933	3 978	2	119	0,05	3,0	6,0	64
Fleischerin	I/HW	121	3 634	4 352	27	174	0,7	4,0	5,7	63
Tischlerin	HW	467	7 415	11 232	106	538	1,4	4,8	3,4	62
Radio- und Fernsehtechnikerin	HW	42	3 617	3 485	27	49	0,7	1,4	2,0	58
Elektroanlageninstallateurin	I	54	5 740	5 332	5	56	0,1	1,1	11,0	57
Schilder- und Lichtreklameherstellerin	HW	43	173	250	11	55	6,4	22,0	3,4	53
Insgesamt / Im Durchschnitt		1995	72 163	63 742	283	2 091	0,4	3,3	8,25	—

1) Vgl. zu den statistischen Zahlen die Quellenangaben bei Hild, P.; Fröhlich, D., a. a. O.; Übersicht 6, S. 280–294.

2) Vgl. Tabelle 1.

3) Bezeichnet das Ausmaß (%), in dem die Zunahme der weiblichen Auszubildenden im Durchschnitt der Jahre 1978 bis 1981 durch das Programm direkt bewirkt wurde; vgl. Anmerkung [6].



tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,

*Abiturienten drängen in die Berufsausbildung. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, denn Bewerber mit besserer Vorbildung stellen auch Anforderungen an die berufliche Bildung in bezug auf Qualität und erhöhte Anforderungen von der Nachfrageseite. Für das Bildungssystem stellt sich jedoch gerade in der Zeit andauernd hoher Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Betrieben und beruflichen Schulen die Frage, ob die Abiturienten diese Ausbildung nur als Ergänzung oder als Alternative zum Studium ansehen werden, ob sie die Hochschulen mittelfristig entlasten oder nur die seit Jahren wachsende Doppelnutzung von Ausbildungskapazitäten weiter vergrößern.*

*Auf weit über 50.000 ist die Zahl der Abiturienten in diesem Jahr angewachsen, die eine betriebliche Berufsausbildung nachfragen – fast doppelt so viel, wie drei Jahre zuvor. Mit wachsender Zahl der Abiturienten sinkt die Studienabsicht: Wollen 1972 noch 9 von 10 Abiturienten ein Studium aufnehmen, so galt dieser Ausbildungswunsch 1983 nur noch für 6 von 10. Stärker als die Zahl der Abiturienten ohne Studienabsicht (14 %) ist allerdings die Zahl der Unentschlossenen gestiegen. Sie liegt 1983 bei 23 %. Sicherlich rekrutieren sich die Abiturienten-Nachfrager nach beruflicher Bildung zunächst aus der Gruppe der Unentschlossenen und denen ohne Studienabsicht. Für die berufliche Bildung von erheblicher Bedeutung ist aber die wachsende Zahl von Abiturienten, die erst im Anschluß an eine weitere Ausbildung studieren wollen: Waren es vom 76er-Abiturienten-Jahrgang nur erst 16.000 (11,7 %), so hat sich*

Trotz rückläufiger Ausbildungszahlen:

## Beschäftigungsperspektive ausgebildeter Elektro- fachkräfte sehr günstig

**Erwerbstätigen in Elektroberufen droht sehr viel seltener ein Verlust ihres Arbeitsplatzes als Angehörigen anderer Berufsgruppen. Nach Abschluß einer Berufsausbildung in einem Elektroberuf eröffnen sich überdurchschnittlich gute Aufstiegs- und Einkommenschancen: Jeder dritte Ausgebildete gelangt in eine gehobene oder leitende Position oder ist als Selbständiger tätig.**

Dies geht aus der Studie „Ausbildung und berufliche Situation von Fachkräften in Elektroberufen“ hervor, die jetzt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlicht wurde. Sie basiert – wie die bereits publizierten Analysen zu den Metallberufen und den Einzelhandelsberufen – auf einer gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1979 durchgeführten repräsentativen

Befragung von deutschen Erwerbspersonen.

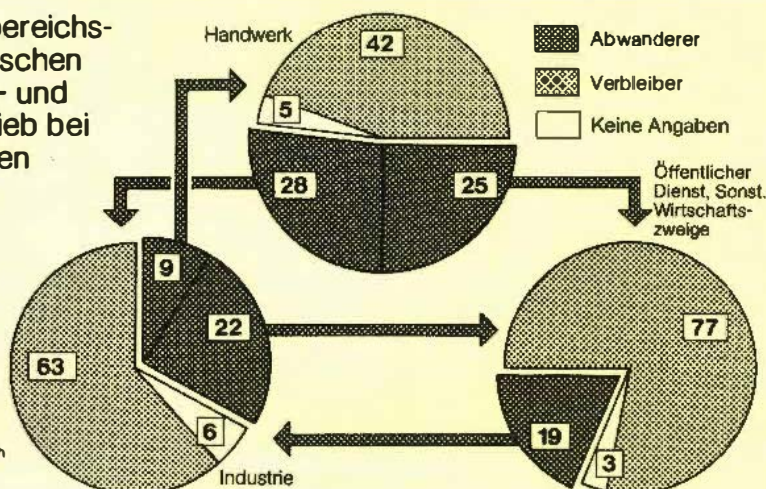
Die Zahl der Ausgebildeten (1979 insgesamt 768.000) übersteigt die Zahl der in einem Elektroberuf Erwerbstätigen (507.000) beträchtlich. Viele Elektrofachkräfte finden ihr berufliches Fortkommen außerhalb der Elektroberufe, davon 19 % in Aufstiegspositionen als Ingenieure oder Techniker, 18 % in einem Dienstleistungsberuf

Wirtschaftsbereichs-  
Wechsel zwischen  
Ausbildungs- und  
Erwerbsbetrieb bei  
Elektroberufen

– in % –

**bi  
bb**

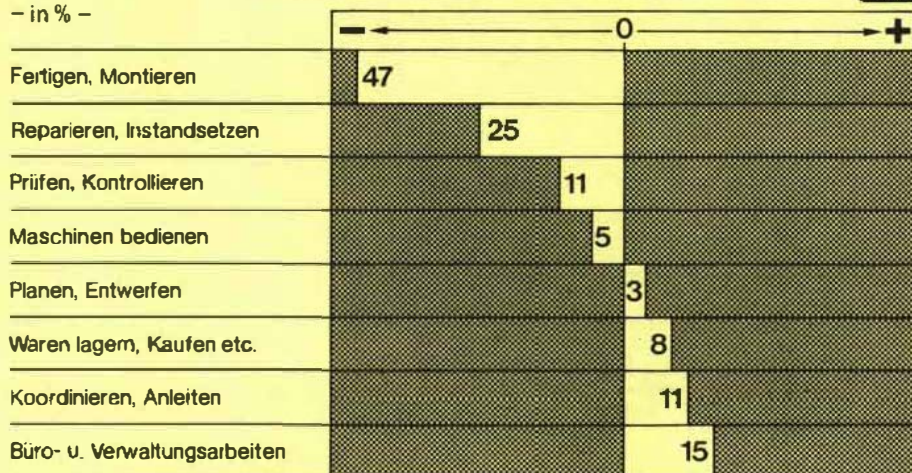
Diese Grafik zeigt, wieviel Prozent der in einem Wirtschaftsbereich Ausgebildeten in einen anderen abwandern.





## Veränderung der Tätigkeiten nach Berufswechsel\*

- in % -



\* dargestellt als Differenz der Anteilswerte von Berufswechslern und Nicht-Berufswechslern

und 9 % in anderen Fertigungsberufen. Auch für Berufswesler bestehen gleichermaßen günstige Berufsaussichten. Dies ist ein weiterer Hinweis auf die vielseitige Verwertbarkeit einer Elektroausbildung.

Die Hälfte der befragten Elektrofachkräfte hat angegeben, daß ihre berufliche Tätigkeit in jüngster Zeit vielseitiger und interessanter geworden ist, jeder Dritte hat in den letzten Jahren an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, was auf eine überdurchschnittlich rasche Veränderung von Tätigkeitsanforderungen hinweist.

Angeichts der günstigen Arbeitsmarktchancen und der in Aussicht stehenden Modernisie-

rung der Elektro-Ausbildungsberufe - an einer Überarbeitung der Ausbildungsordnungen industrieller Elektroberufe wird im BIBB derzeit gearbeitet - ist der Rückgang der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse seit 1981 besonders bedauerlich.

Die Studie „Ausbildung und berufliche Situation von Fachkräften in Elektroberufen“ von T. Clauß ist als Heft 62 der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ erschienen. Sie kann beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, gegen eine Schutzgebühr bezogen werden. CB

die Zahl beim 83er-Jahrgang auf über 35.000 (20,1 %) mehr als verdoppelt.

Eine wachsende Zahl von Abiturienten mit praktischer betrieblicher Ausbildung ist im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit zukünftiger Hochschulabsolventen sinnvoll und wünschenswert. Sie verstärkt jedoch in den kommenden Jahren die Belastung des dualen Systems erheblich und erschwert die Versorgung der Jugendlichen, die ohne Alternative zur dualen Ausbildung sind. Deshalb werden als Lösungsmöglichkeit häufig Sonderausbildungsgänge für Abiturienten genannt. Die Bereitschaft hierfür haben - wie die letzten Jahre gezeigt haben - selbst in den größeren Betrieben nicht in nennenswertem Umfang vorhanden. Das Ausbildungspotential ist begrenzt und auch die Zahl der Arbeitsplätze für die solche „Sonderausbildung“ benötigt wird. Verdrängungsaspekte kommen hinzu. Speziell ausgebildete Abiturienten nehmen den „herkömmlichen“ Fachkräften Aufstiegspositionen weg. Die Berufschance des einen wäre die Aufstiegschance des anderen.

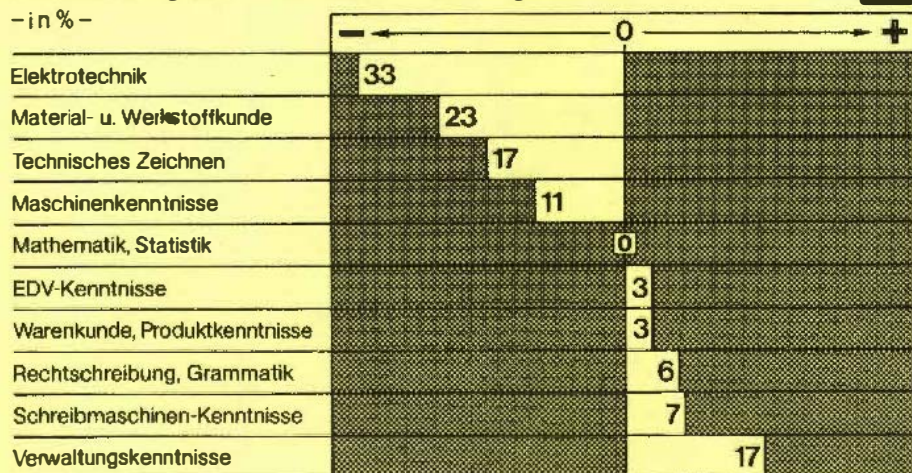
Übrigens ist es eines der großen Vorteile der beruflichen Bildung im dualen System, daß der Zugang an keinerlei Eingangsvoraussetzungen geknüpft wird. Das muß auch so bleiben! Das Berufsspektrum ist so breit, die Anforderungen praktischer und theoretischer Art in den Berufen sind so unterschiedlich, daß die Berufsbildung für jede Begabung und jede schulische Vorbildung eine interessante Ausbildung bietet.

Ob sich für die Abiturienten im dualen System tatsächlich eine Alternative zum Studium aufbauen wird, hängt von sehr verschiedenen Faktoren ab:

1. Abiturienten müssen sich die Kleinbetriebe erobern. Dort ist ihre Ausbildung zur Zeit noch ungewohnt, ihr Lernverhalten nicht immer Anlaß, den Versuch zu wiederholen. Allerdings bietet gerade die Ausbildung im Handwerk den Abiturienten interessante berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bis zur Gründung einer eigenen selbständigen Existenz.

## Veränderung der Kenntnisanforderungen nach Berufswechsel\*

- in % -



\* dargestellt als Differenz der Anteilswerte von Berufswechslern und Nicht-Berufswechslern



2. Wer Abiturientenausbildung anbietet, sollte auch hinsichtlich ihrer zukünftigen Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten – einmal unabhängig von der Arbeitsplatzsituation – konkrete Vorstellungen entwickeln.

Wenn diese Aspekte nicht ausreichend berücksichtigt werden, müssen die Abiturienten völlig „marktkonform“ wieder weniger nachfragen oder an ihre Ausbildung im dualen System eine Hochschul-Ausbildung anschließen. Attraktivität von Ausbildung und Beschäftigungen plus Weiterbildungs- und Aufstiegchancen für beruflich ausgebildete Abiturienten sind deshalb das Rezept, um auf Dauer Berufsbildung zur wirklichen Alternative und nicht nur zur Ergänzung der Hochschul-Ausbildung von Abiturienten zu machen.

Es droht die Gefahr, daß bei weiter ungünstiger Arbeitsmarktlage die Berufsbildung im dualen System für Abiturienten das wird, was schulische Berufsbildungsangebote für die Nachfrager nach Berufsbildung heute – leider – vielfach geworden sind. Eine „Warteschleife“ vor der eigentlichen Ausbildung. Damit wäre niemandem gedient. Solange noch zehntausende von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz bleiben, kann man nur hoffen, daß möglichst viele Abiturienten die Ausbildung an der Hochschule einer Bewerbung um einen betrieblichen Ausbildungsplatz vorziehen. Nur so kann es gelingen, in den nächsten Jahren jene zu versorgen, die außer einer Ausbildung im dualen System keine Alternative haben.

*Hermann Wunich*

## Technische Zeichner

# Veränderte Qualifikationsanforderungen bei Einführung von CAD-Systemen

Die Einführung von CAD-Systemen (CAD = Computer Aided Design = computer-unterstütztes Zeichnen) verändert die Qualifikationsanforderungen der Technischen Zeichner. Die Entwicklung ist jedoch nicht einheitlich. Waren die Arbeitsplätze der Technischen Zeichner bislang überall gleichartig mit konventionellen Zeichenbrettern ausgestattet, so zeigen sich jetzt in den Wirtschaftszweigen wachsende Unterschiede. Ursache ist die unterschiedliche Einführung der neuen interaktiven Bildschirmgeräte.

In besonderem Maße vollzieht sich der technologische Wandel z. B. bei der Entwicklung von Flugzeugen, Automobilen und Leiterplatten, da dort die technischen und organisatorischen Probleme mit Rechnerunterstützung wesentlich effektiver zu bewältigen sind. Es ist zu erwarten, daß spätestens in den 90er Jahren in den genannten und in weiteren Bereichen mit vergleichbaren Aufgabenstellungen ein Großteil der zeichnerischen Arbeiten mit Rechnerunterstützung erledigt wird. Neben den Betrieben dieses Bereichs sind vor allem Zulieferbetriebe für Bauteile und Baugruppen, die von einer geometrischen Grundform ableitbar sind, wie z. B. Motorkolben, Scheinwerfer oder Lichtmaschinen aus Wettbewerbsgründen gezwungen, sich dieser technologischen Entwicklung anzupassen. Demgegenüber ist im allgemeinen Maschinenbau, dem Schwerpunkt der Ausbildung von Technischen Zeichnern, erst eine zögernde Installation von CAD-Systemen zu beobachten.

## Unsicherheit bei Lerninhalten

Die unterschiedliche technologische Entwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen bereitet Schwierigkeiten bei der Aus- und Fortbildung von Technischen Zeichnern. Vor allem fehlt ein

abgesichertes Curriculum der zu vermittelnden neuen Inhalte. Diese Probleme in der Ausbildungspraxis führen zu der Forderung an das Bildungssystem nach Berücksichtigung der CAD-Technologie in Lehrplänen und Ausbildungsordnungen. Mit großem Engagement traten z. B. die Fachleute auf dem Internationalen CAD-Kongreß '83 des VDI in München für eine inhaltliche Anpassung der Ausbildung von Ingenieuren, Technikern und Technischen Zeichnern an den technischen Wandel im Konstruktionsbüro ein. Außerdem wiesen sie darauf hin, daß sich auch die Qualifikationsanforderungen in den nachgelagerten Bereichen durch die Einführung von CAM (Computer Aided Manufacturing) verändern. Das Zusammenwachsen der traditionellen Abteilungen Konstruktionsbüro, Arbeitsvorbereitung und Fertigung infolge der integrierten Datenverarbeitung erfordert neue Formen der Zusammenarbeit aller an der Entwicklung und Herstellung eines Produktes Beteiligten.

## Kooperation mit Datenverarbeitung

Der Konstrukteur entwirft die Grobstruktur der Bauteile und Baugruppen auf der Grundlage der Angebotsdaten. Der Technische Zeichner verfeinert die



vorgegebene Struktur am interaktiven Bildschirmarbeitsplatz, bestimmt die notwendigen Ansichten und Schnitte sowie die Bemaßung und Bearbeitungsangaben. Der Arbeitsvorbereiter blendet die ihn nicht interessierenden geometrischen Einzelheiten des Bauteils an seinem Bildschirm aus und fügt die notwendigen Angaben beispielsweise für das Bearbeitungsprogramm einer numerisch gesteuerten Drehmaschine zu. Der Dreher kann an seinem Terminal dieses Programm abrufen und sich sowohl die zu bearbeitende Kontur als auch den Programmtext ausgeben lassen, um es zu testen, zu korrigieren oder zu optimieren.

## Mehr Grundlagenwissen erforderlich

Für den Technischen Zeichner bedeutet die Einführung von CAD-Arbeitsplätzen eine Veränderung seiner Qualifikationsanforderungen. Um die komplexen geometrischen Strukturen dem Rechner zugänglich zu machen, müssen sie in ihre Einzellelemente zerlegt werden. Dazu sollte der Technische Zeichner Grundkenntnisse der analytischen Geometrie besitzen, die es ihm gestatten, mit unterschiedlichen CAD-Systemen eigenverantwortlich umzugehen. Die geometrischen Objekte können durch Punkte, Linien, Flächen und Grundkörper beschrieben werden. Die eindeutige Zuordnung der einzelnen Geometrielemente erfolgt in aufeinanderbezogenen Koordinatensystemen, wobei neben rechtwinkligen auch Zylinder- und Kugel-Koordinatensysteme vorkommen. In anderen Bereichen, vor allem bei der Erstellung von Plänen für Rohrleitungen, Schaltplänen und Funktionsplänen steht der Umgang mit vorgegebenen Grundsymbolen, sogenannte „Menüfelder“, im Vordergrund der Tätigkeit.

Bhs

## Ausbildungsbilanz für einen Altersjahrgang

Für die bildungspolitische Analyse der Versorgung eines Altersjahrgangs mit (Aus-)Bildungsplätzen, wären verlaufsstatistische Angaben oder repräsentative Längsschnittsuntersuchungen von Alterskohorten mit einer Zeitdauer von mehr als 10 Jahren erforderlich. Solche statistischen Unterlagen liegen nicht vor.

Die Erstellung einer „Versorgungsbilanz“ für einen Altersjahrgang ist heute nur aufgrund sekundärstatistischer Bestandsangaben, repräsentativen Erhebungen bei Schulabgängergruppen (z. B. BIBB-Erhebungen bei Schülern in beruflichen Vollzeitschulen 1979 und 1981) und Plausibilitätsberechnungen möglich. Erstmals wurde eine solche Berechnung für die Schulabgänger bzw. -übergänger der Sekundarstufe I 1979 durchgeführt\*). Die folgenden Berechnungsergebnisse beziehen sich auf einen „Durchschnittsjahrgang“ zu Beginn der

80er Jahre; sie zeichnen den Bildungsweg dieses Altersjahrganges nach Abschluß der Sekundarstufe I auf.

Den Prozentangaben in den Tabellen liegen folgende absoluten Zahlen zugrunde:

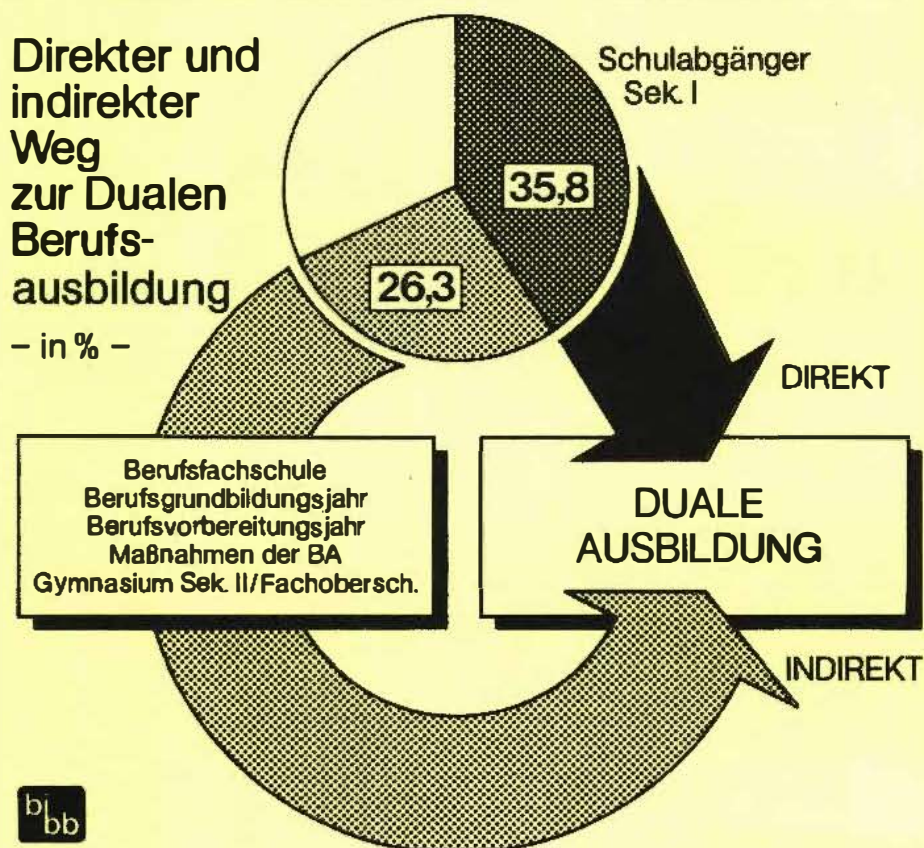
Übergänger und Abgänger aus Sek I (durchschnittlicher Altersjahrgang der 15 bis 17jährigen)

Männer	540.000
Frauen	510.000
Insgesamt	1.050.000

\*) L. Alex: Beruflicher Bildungsweg eines Schuljahrganges, in: BWP 6/1980 S. 13 ff.

### Direkter und indirekter Weg zur Dualen Berufsausbildung

– in % –





1. Wieviel % der Schulabgänger aus der Sekundarstufe I einschließlich der Schüler in der

10. Klasse der Gymnasien/ Gesamtschulen gehen in

weiblich männlich insgesamt

Duale Ausbildung, direkt	29,5	41,8	35,8
Gymnasiale Oberstufe, Fachoberschule	25,4	24,2	24,9
Berufsfachschule	26,5	11,2	18,6
Berufsgrundbildungsjahr	5,1	10,2	7,7
Berufsvorbereitungsjahr	4,1	4,7	4,4
Berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit	2,8	3,7	3,3
Sonstige Ausbildung (z. B. Beamtenanwärter)	4,9	2,8	3,8
ohne weitere Schule/Ausbildung	1,7	1,4	1,5
	100,0	100,0	100,0

2. Wieviel % der Schulabgänger aus der Sekundarstufe I einschließlich der Schüler der 10. Klasse der Gymnasien/ Gesamtschulen gehen direkt

oder indirekt in das duale System und wie ist die Struktur des indirekten Zugangs nach schulischer Herkunft?

weiblich männlich insgesamt

Direkt	29,5	41,8	35,8
Indirekt	26,9 = 100,0	25,7 = 100,0	26,3 = 100,0
davon aus:			
Berufsfachschule	15,7	58,4	8,4
Berufsgrundbildungsjahr	3,5	13,0	9,3
Berufsvorbereitungsjahr	1,8	6,7	2,6
Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit	0,6	2,2	1,7
Gymnasium Sek II/Fachoberschule (Hochschulberechtigte)	5,3	19,7	3,7
		14,4	4,5
			17,1

3. Wieviel % der Schulabgänger aus der Sekundarstufe I einschließlich der Schüler in der 10. Klasse der Gymnasien/ Gesamtschulen brechen ihre (spätere) Ausbildung/Stu-

dium ab, absolvieren nur eine berufsvorbereitende Maßnahme oder gehen ohne den Besuch einer berufsbildenden Maßnahme von der Schule ab?

weiblich männlich insgesamt

Ausbildungsabbrecher	6,8	7,2	7,0
Nur Berufsvorbereitung einschl. entspr. Berufsfachschulbesuch	7,2	4,8	6,0
Keine weitere Ausbildung	3,6	2,6	3,1
davon mit Hochschulberechtigung	(1,9)	(1,2)	(1,6)
Insgesamt	17,6	14,6	16,1

Ax

## Jeder zweite Auszubildende in einem neu-geordneten Beruf

162 Ausbildungsberufe sind seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969 neu geordnet worden. In diesen Berufen werden derzeit mit ca. 850.000 Jugendlichen etwa die Hälfte aller Auszubildenden ausgebildet. Quantitativ fallen bei den zwischen 1970 und 1976 neu geordneten Berufen für Jungen die Elektro- und Bauberufe und die Kraftfahrzeugmechaniker sowie Maler/Lackierer und Fleischer ins Gewicht; bei den Mädchen sind es die Berufe Friseurin, Rechtsanwaltsgehilfin und Apothekenhelferin.

Die nach 1976 neu geordneten am stärksten besetzten Berufe sind Industriekaufmann/Industriekauffrau, Bankkaufmann/Bankkauffrau, Kaufmann/Kauffrau in Groß- und Außenhandel und Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, die von Jungen und Mädchen ungefähr gleich oft gewählt werden.

Insgesamt befinden sich derzeit 140 Ausbildungsberufe in der Neuordnung. Schwerpunkt der Neuordnung sind die 42 industriellen Metallberufe mit ca. 150.000 Auszubildenden, deren Regelungen noch überwiegend aus den 40er Jahren stammen.

Hinzu kommen die 12 industriellen Elektroberufe mit ca. 50.000 Auszubildenden sowie die Berufe im Einzelhandelsbereich mit 120.000 Auszubildenden, ferner ab 1984 die 24 handwerklichen Metallberufe mit ca. 200.000 Auszubildenden.

Be/Wer



# Berufsvorbereitungs- maßnahmen: Umweg, Sackgasse oder Ausbildungschance?

Bei den Jugendlichen, die berufsvorbereitende Maßnahmen besuchen, ist ein großes Interesse an beruflicher Bildung vorhanden: über die Hälfte von ihnen wollte bereits am Ende der allgemeinen Schule anstelle einer berufsvorbereitenden Klasse oder eines entsprechenden Kurses (kurz BVJ) lieber eine Berufsausbildung beginnen. Das geht aus einer breit angelegten Wiederholungsbefragung von Absolventen der Berufsvorbereitung 1980 und 1981 des Bundesinstituts für Berufsbildung hervor.

Das Ziel „vollqualifizierende Berufsausbildung“ verloren die befragten Jugendlichen auch später nicht aus den Augen, obwohl kurz nach Abschluß des berufsvorbereitenden Jahres zunächst nur ein Drittel und ein weiteres Jahr später insgesamt 45 % eine Lehre beginnen konnten.

Trotzdem waren auch mehr als ein Jahr nach der Berufsvorbereitung etwa die Hälfte von ihnen nicht in das Berufsbildungssystem (Lehre oder Schule) integriert. Sie hatten entweder nur eine ungelernete Arbeit (32 %)

gefunden oder nicht einmal dies (16 %).

Es hat sich gezeigt, daß das BVJ für viele Jugendliche mit vergleichsweise guten schulischen Voraussetzungen lediglich als Durchgangsstation zur betrieblichen Berufsausbildung dient. Wenn der Lehrstellenmangel nicht so groß wäre, würden diese Jugendlichen kein BVJ besuchen. Für die ursprüngliche Zielgruppe – Jugendliche, die besonderer Förderung bedürfen – führt das BVJ hingegen zumeist in die Sackgasse der Ausbildungslosigkeit und vielfach in die Arbeitslosigkeit.

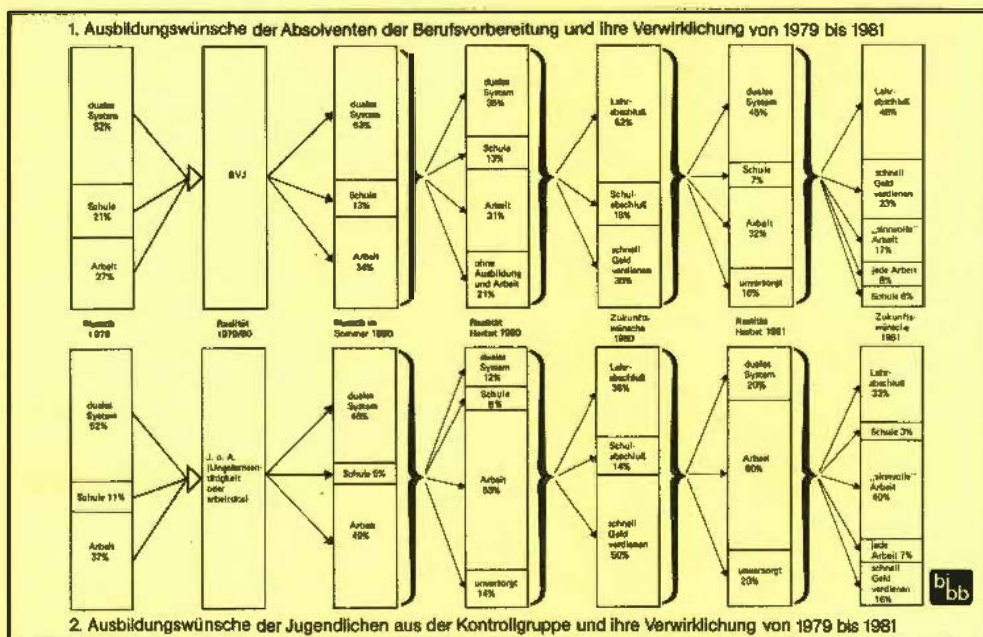
Wenn den Jugendlichen der Übergang in eine Berufsausbildung gelang, mußten sie dabei vielfach ihre Berufswünsche aufgeben (75 %), obwohl es sich keineswegs um „Traumberufe“ handelte. Insgesamt blieben für sie zumeist Berufe übrig, die sich kennzeichnen lassen durch kürzere Ausbildungszeit, frühzeitige Einbeziehung der Auszubildenden als Arbeitskräfte in den Betrieb und durch geringe spätere Beschäftigungsmöglichkeiten. Als Folge dieser Umstände bei der „Berufswahl“ brechen relativ viele Jugendliche ihre Lehre bereits im ersten Jahr ab.

Der entsprechende Anteil liegt fast um 70 % höher als bei der Gesamtgruppe aller Auszubildenden (27 % zu 16 %).

Für die Gruppe der Absolventen, die über den weiteren „Umweg“ einer anderen beruflichen Vollzeitschule das Ziel Berufsausbildung erreichen wollte, erfüllte sich diese Hoffnung auch nur zu einem geringen Teil: ein Drittel von ihnen konnte anschließend einen Ausbildungsvertrag abschließen, für fast die Hälfte führte dieser Weg in eine Ungelerntentätigkeit oder in die Arbeitslosigkeit.

Die Situation der Jungarbeiter, die bereits kurz nach der Berufsvorbereitung eine Arbeit gefunden hatten, stellt sich noch weit aus unsicherer als die der Lehrlinge dar: weniger als zwei Drittel von ihnen (62 %) hatten ein Jahr später noch eine Arbeitsstelle, wobei der größte Teil (ebenfalls 62 %) in dieser Zeit die Stelle gewechselt hatte.

Der ursprünglichen Zielgruppe kann im BVJ nur dann eine Perspektive eröffnet werden, wenn für sie Berufsvorbereitung als Ausbildungsvorbereitung verstanden und in ein Gesamtkonzept beruflicher Qualifizierung integriert wird. Hierzu liegen bei-





spielhaft bereits positive Erfahrungen vor.

Zwei Studien sind in diesem Zusammenhang erschienen:

■ Berufsvorbereitung – was kommt danach?

Ergebnisse der ersten Welle einer Repräsentativerhebung im Herbst 1980 bei Absolventen der Berufsvorbereitung des Jahrgangs 1979/80. Von G. Kohlheyer, G. Westhoff unter Mitarbeit von M. Schiemann als Heft 54 der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“

■ Ausbildungs- und Berufswege von Jugendlichen nach der Berufsvorbereitung 1980 und 1981

Ergebnisse einer Panel-Erhebung bei Absolventen der Berufsvorbereitung 1980 und 1981.

Von G. Westhoff unter Mitarbeit von M. Smid als Heft 61 in derselben Reihe.

Beide sind gegen eine Schutzgebühr beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, zu beziehen.

(BIBB)

## Neue CNC-Ausbildungsmittel des BIBB gehen in die Erprobung

Sieben Übungen und ein Film zur Einführung in die CNC-Technik, die im Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit Fachleuten aus der Ausbildungspraxis entwickelt wurden, gehen jetzt in die Erprobung. Die neuen Ausbildungsmittel sollen Auszubildende in metalltechnischen Berufen mit den grundlegenden Fakten der Konstruktion und Funktionsweise von CNC-Werkzeugmaschinen sowie mit ihrem sachgerechten Umgang in einem ersten Schritt bekannt machen.

Die Jugendlichen lernen mit ihrer Hilfe die Grundbegriffe des Programmierens und der Bedienung an Maschinen verschiedener Hersteller.

Die bisher erarbeiteten Ausbildungsmittel führen in die CNC-Technik ein. Die sieben Übungen betreffen:

- Grundsätzliches zum Umgang mit CNC-Maschinen
- Programmiercode (DIN 66 025)

- Programmierung von Werkzeugbewegungen (Koordinatensystem)
- Bearbeitungsplan und Programmerstellung
- Programmeingabe und Werkstückbearbeitung
- Konstruktive Besonderheiten von CNC-Werkzeugmaschinen
- Funktionsweise der Steuerung

Für einen qualifizierten Umgang mit den neuen Werkzeugmaschinen muß der Auszubildende jedoch mehr wissen und können. In einem nächsten Schritt sollen deshalb weiterführende Übungen zu den Schwerpunktbereichen Drehen und Fräsen erarbeitet und erprobt werden.

Mit einem Bezug der erprobten und gegebenenfalls revidierten 7 Grundlagen-Übungen ist ab Herbst 1984 zu rechnen. Der Film ist ab Januar 1984 beim Beuth Verlag, Berlin zu beziehen.

Lr

## Zuwanderung ausländischer Jugendlicher gebremst

Erstmals seit einigen Jahren gibt es bei den jugendlichen Ausländern mehr Heimkehrer als Zuwanderer.

Nach den neuesten Zahlen des Ausländerzentralregisters in

Köln zum 30. 09. 1983 haben sich die ausländischen Jugendlichen im Alter von 16 bis unter 20 Jahren um ca. 5000 Personen im Vergleich zur entsprechenden Zahl der 15 bis unter 19jährigen des Vorjahres (30.09.1982) verringert. Ein Jahr zuvor lag die Veränderung der entsprechenden Jahrgänge noch bei einem Zuwachs von knapp 14.000 ausländischen Jugendlichen. Ein weiteres Jahr vorher erreichte der Aufwuchs sogar fast 45.000 ausländische Jugendliche.

Diese Entwicklung rückläufiger „Seiteneinsteiger“ darf jedoch nicht den Blick dafür verstellen, daß in den kommenden Jahren geburtenstarke Jahrgänge der ausländischen Bevölkerung in ein ausbildungsfähiges Alter heranwachsen. Da diese Jugendlichen das deutsche Bildungswesen vollständig oder größtenteils durchlaufen haben, ist aber zu hoffen, daß ihre Eingliederung in die Berufsausbildung gegenüber früheren Jahrgängen leichter wird.

Ax/Bro



## Beratungsthemen in den Unterausschüssen beschlossen

# Hauptausschuß des BIBB legt Arbeitsplanung fest

Die Planung für seine weitere Arbeit und die Beratungsthemen für seine Unterausschüsse hat der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung auf seiner Sitzung am 8. und 9. Dezember 1983 beschlossen. Zur Vorbereitung von Beschlüssen und Empfehlungen des Hauptausschusses sollen demnach folgende Themen beraten werden:

### Unterausschuß 1 (Forschung)

Ständige Aufgaben: Forschungsprogramm und dessen Fortschreibung; Beratung neuer Projekte

### Unterausschuß 2 (Weiterbildung – Umschulung – Fernunterricht)

- 2.1 Richtlinien für den beruflichen Fernunterricht
- 2.2 Schaffung von zusätzlichen Qualifikationen für Ausgebildete, die sich aus konjunkturellen, strukturellen oder demographischen Gründen beruflich neu orientieren müssen
- 2.3 Berufliche Weiterbildung für neue Technologien, insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe
- 2.4 Weiterentwicklung der beruflichen Fortbildung im Hinblick auf die Schaffung von beruflichen Weiterbildungsgängen oberhalb der Meister- und Techniker-ebene

### Unterausschuß 3 (Berufsbildungsbericht – Statistik, Planung)

Ständige Aufgabe: Beratung der Entwürfe des Berufsbildungsberichts und Vorbereitung der Stellungnahme des Hauptausschusses

### Unterausschuß 4 (Inhalte und Struktur der Berufsausbildung)

- 4.1 Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung

- 4.2 Verbesserung der Attraktivität der Berufsausbildung im dualen System für Abiturienten unter Aufrechterhaltung des offenen Zugangs (gleiche Priorität wie Thema 4.1)
- 4.3 Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen

### Unterausschuß 5 (Durchführung der Berufsausbildung)

- 5.1 Qualifizierungsangebote für „nebenberufliche Ausbilder“
- 5.2 Auswertung der Erfahrungen mit der Ausbildungsberatung von besonderen Personengruppen; ggf. Prüfung, ob die „Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten“ insoweit ergänzt werden sollen
- 5.3 Prüfung, ob und wie die Abstimmung zwischen Betrieb, überbetrieblichen Einrichtungen und Berufsschule anhand von Erfahrungsberichten und Vorschlägen des BIBB verbessert werden kann

### Unterausschuß 6 (Medien – Ausbildungsmittel)

- 6.1 Medienkonzeption (Überarbeitung aufgrund der neuen Rechtsgrundlage des BerBiFG)

### Unterausschuß 7 (Kosten der beruflichen Bildung)

- 7.1 Fortsetzung der Diskussion über Fragen der finanziellen Förderung der beruflichen Bildung in den 80er Jahren

- 7.2 Auswirkungen des Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetzes (AFKG) auf die Weiterbildung und Umschulung einschließlich der beruflichen Rehabilitation sowie Vorschläge für entsprechende Konsequenzen

### Unterausschuß 8 (innere Angelegenheiten)

Ständige Aufgabe: Haushalt, Organisation usw.

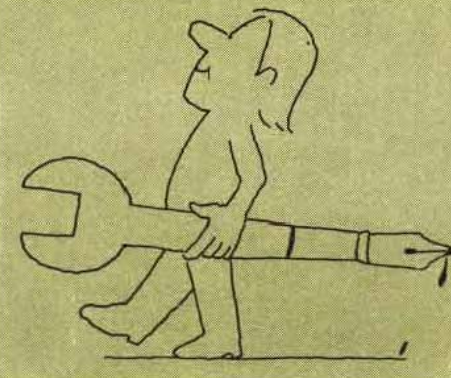
Die Unterausschüsse des Hauptausschusses tagen 2 bis 3 mal im Jahr. Die Unterausschüsse sind paritätisch besetzt. Ihnen können von jeder Gruppe, d. h. von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Bundesländern und Bundesregierung höchstens fünf Mitglieder angehören, von denen zumindest ein Mitglied jeder Gruppe zugleich Mitglied des Hauptausschusses sein muß.

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

6mal hat „thema: berufsbildung“ Ihnen 1983 aktuelle und kurze, informative Ergänzungen zum Textteil der BWP – und wie wir hoffen – brandneue und weiterverwendbare Informationen geliefert. Auch in 1984 soll diesso sein. Je mehr Rückmeldungen von Ihnen dazu kommen, desto „hautnaher“ kann dieser Innenteil gestaltet werden. Deshalb sind wir auf Ihre Kritik und auf Ihre Anregungen angewiesen.

Für 1984 wünschen wir Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit.

Die Redaktion.



terung des Berufsspektrums für Frauen im Fertigungsbereich gelungen ist, konnte es dem Trend der zunehmenden „Feminisierung“ im Dienstleistungsbereich allerdings kaum entgegenwirken. Hier stieg der Konzentrationsgrad bei bereits hohem Niveau (von 72% auf 75%) weiterhin an. Für ein Aufbrechen der relativ einseitigen weiblichen Ausbildungsbeteiligung im Dienstleistungsbereich ist das quantitative Gegengewicht im Fertigungsbereich noch zu gering.

Nun ist auf der globalen Ebene der Berufsbereiche die Ausbildungswirkung des Mädchenprogramms nicht weiter bestimmbar. Sie wird nachfolgend an der Entwicklung von 22 ausgewählten gewerblich-technischen Berufen mit den meisten Förderfällen zwischen 1978 bis 1981 beurteilt: War die Zunahme der weiblichen Auszubildenden in diesen Berufen überwiegend auf das Mädchenprogramm zurückzuführen (programminduzierte Neuzugänge) oder auf eine allgemeine Zunahme außerhalb des Programms?

#### Ohne Mädchenprogramm keine Öffnung von „Männerberufen“

Tabelle 2 (siehe Seite 196, unten) enthält die Berufe, bei denen die Zunahme der weiblichen Auszubildenden hauptsächlich durch das Mädchenprogramm bewirkt wurde [5]. Ohne öffentliche Förderung wäre in diesen Berufen in den Jahren 1978 bis 1981 vermutlich keine nennenswerte Ausbildung junger Frauen erfolgt. — Die Berufe stehen in der Rangfolge der relevanten Maßzahl (Spalte 11) [6]. Sie verzeichnet in Prozent das Ausmaß, in dem die Zunahme weiblicher Auszubildender im Durchschnitt der Jahre 1978 bis 1981 auf die Programmförderung zurückzuführen ist.

Ein Beispiel: Auf den Beruf Kfz-Mechaniker entfielen 1978 bis 1981 212 Förderfälle (Spalte 3). Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil weiblicher Auszubildender im Kfz-Beruf von 0,1 Prozent auf 0,7 Prozent (Spalte 8 u. 9). Dies entspricht einem Zunahme-

faktor der Anteilswerte von 7,0 (Spalte 10). Die Erweiterung der Zahl weiblicher Auszubildender im Kfz-Beruf wurde fast ausschließlich — nämlich zu 90 Prozent (Spalte 11) — durch das Mädchenprogramm bewirkt.

Die Förderberufe mit überwiegend programminduzierten weiblichen Neuzugängen zählen zu den „reinen“ Männerberufen. Vor Einführung des Mädchenprogramms kam in diesen Berufen die Ausbildung junger Frauen so gut wie gar nicht vor. Der Anteil weiblicher Auszubildender lag 1977 bei nahezu allen Berufen (Ausnahme: Tischler, Schilder- und Lichtreklamehersteller) weit unter 1 Prozent. Die Programmförderung hat in diesen Berufen von 1978 bis 1981 eine originäre Wegbereiterfunktion für Frauen entfaltet. Der programminduzierte Anteil an der Zunahme reicht von 90 Prozent bis 53 Prozent (Spalte 11). Bei den Berufen Dreher und Elektroanlageninstallateur dürfte die durch öffentliche Förderung ausgelöste Erschließung für weibliche Auszubildende höher sein, als es sich in der Tabelle niederschlägt, da hier neben dem allgemeinen Mädchenprogramm vielfach auch andere Modellversuche zu Buche schlagen, die in der Berechnung nicht berücksichtigt wurden.

Obwohl der Input des Mädchenprogramms in den aufgelisteten Berufen unverkennbar ist, kann von einem Durchbruch der Frauenbeteiligung noch nicht die Rede sein. Vom Sprung über eine quantitativ ausweisbare 20-Prozent-Frauenanteilsgrenze mit eigendynamischem Ausdehnungspotential sind im Jahre 1981 noch alle Ausbildungsgänge weit entfernt (Ausnahme: Schilder- und Lichtreklamehersteller). Nach wie vor wird in diesen Berufen — sieht man einmal von den damit verbundenen Beschäftigungsaussichten ab — eine intensive Förderung junger Frauen vonnöten sein, wenn man ein Einfrieren der erreichten Frauenanteile nicht in Kauf nehmen will.

#### Das Mädchenprogramm als Trendverstärker

Anders ist die Situation bei folgenden Förderberufen (vgl. Tabelle 3). Hier bewegt sich das Mädchenprogramm im allgemei-

Tabelle 3: Höchstbesetzte Förderberufe im „Mädchenprogramm NRW“ mit geringen programminduzierten Neuzugängen (weniger als 50%) in den Bestand weiblicher Auszubildender <sup>1)</sup>

Berufsbezeichnung	Ausbildungsbereich	Förderfälle im MP von 1978 bis 1981	Auszubildende insgesamt		Auszubildende weiblich		Auszubildende weiblich in %		Zunahmefaktor <sup>2)</sup> der weiblichen Auszubildenden in Spalte 9 : Spalte 8	Programm-induzierte Neuzugänge <sup>1)</sup> an den weiblichen Auszubildenden im Durchschnitt 1978 — 1981
			1977	1981	1977	1981	1977	1981		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Konditorin	HW	610	2 051	2 551	318	919	15,5	36,0	2,3	47
Raumausstatterin	HW	252	942	1 214	211	401	22,4	33,0	1,5	43
Tankwartin	I	105	1 426	1 411	70	154	4,9	10,9	2,2	43
Werkzeugmacherin	I/HW	85	5 883	6 357	5	130	0,1	2,1	21,0	41
Druckformherstellerin	I	56	78	299	7	110	9,0	36,8	4,1	38
Schriftsetzerin	I/HW	147	516	672	43	269	8,3	40,0	4,8	36
Mechanikerin	I/HW	52	1 727	2 106	2	88	0,1	4,2	42,0	36
Bäckerin	HW	265	4 867	6 143	110	484	2,3	7,6	3,3	33
Handelsfachpackerin	I	41	302	496	21	63	7,0	12,7	1,8	30
Textilmaschinenführerin (Spinnerin)	I	47	130	180	23	69	17,7	38,3	2,2	13
Köchin	I	48	3 125	4 084	356	656	11,4	16,1	1,4	9
Gärtnerin	LW	50	3 153	4 800	488	1 557	15,5	32,4	2,1	4
Insgesamt / Im Durchschnitt		1758	24 200	30 313	1 654	4 880	6,8	16,1	2,4	—

<sup>1)</sup> Vgl. Tabelle 2

<sup>2)</sup> Vgl. Tabelle 1



nen Trend zunehmender Frauenausbildung in diesen Berufen, d.h. die Anteile weiblicher Auszubildender sind im Durchschnitt der Jahre 1978 bis 1981 zwar stark gestiegen, jedoch ist dies weniger auf öffentliche Förderung zurückzuführen als vielmehr auf Neuzugänge außerhalb des Programms.

Schon vor der Implementation des Mädchenprogramms waren 1977 in diesen Berufen nennenswerte Frauenanteile von 5 Prozent bis 22 Prozent zu verzeichnen (Ausnahmen: Werkzeugmacher, Mechaniker, Bäcker). Entsprechend fallen hier die Zunahmefaktoren der Anteilwerte weiblicher Auszubildender (Spalte 10) im Schnitt geringer aus als in Tabelle 2. Der Anteil des Mädchenprogramms an den durchschnittlichen Neuzugängen (Spalte 11) liegt unter 50 Prozent und fällt je nach Beruf von 47 Prozent (Konditor) auf 4 Prozent (Gärtner). Werkzeugmacher und Mechaniker bilden in der Reihe dieser Berufe eine Ausnahme. Bei diesen Berufen ist eine größere öffentliche Förderung anzunehmen, als die programminduzierten Anteile (Spalte 11) zum Ausdruck bringen. Neben dem hier behandelten allgemeinen Mädchenprogramm wird ein Teil weiblicher Auszubildender in diesen Berufen über die verschiedenen Modellversuche gefördert, die in unseren Zahlen nicht berücksichtigt sind.

Das Mädchenprogramm hatte in den oben aufgelisteten Berufen weniger die Funktion eines Wegbereiters als die eines Trendverstärkers. In den Berufen Konditor, Raumausstatter, Druckformhersteller, Schriftsetzer, Textilmaschinenführer und Gärtner haben die Anteilswerte weiblicher Auszubildender 1981 durchbrechende Größen erreicht, die eine weitere Förderung von Mädchen nicht mehr unbedingt erfordern, zumal in diesen Berufen ein selbsttragender Trend zunehmender Frauenausbildung – stärker als die programminduzierten Neuzugänge – festzustellen ist. Dieser „Selbstläufereffekt“ zunehmender Frauenausbildung ist schon bei den Berufen Bäckerin und Köchin erkennbar. Bei zwar noch relativ geringen Anteilswerten weiblicher Auszubildender (1981: Bäckerin 7,6%, Köchin 16,1%) war das Mädchenprogramm an den Neuzugängen wenig beteiligt (Bäckerin 33%, Köchin 9%). Dies läßt auch künftig eine zunehmende Ausbildung junger Frauen ohne Förderung erwarten.

#### Die Qualität der Förderberufe

Bei näherer Betrachtung der Berufe fällt eine rege Fördertätigkeit und eine prozentual hohe Zunahme der Frauenanteile in handwerklichen Berufen auf: Maler und Lackierer, Konditor, Tischler, Bäcker, Fleischer. Die Entwicklung verläuft parallel zu der seit langem zu beobachtenden überaus starken Expansion der Ausbildungsverhältnisse in den weniger anspruchsvollen handwerklichen Berufen, während die anspruchsvolleren Berufe in Industrie und Handel relativ stagnieren bzw. wesentlich geringere Zuwachsraten verzeichnen. Dieser Sachverhalt der antizyklischen Expansion „unattraktiver“ Berufe – als „Schwammfunktion“ des Handwerks bekannt [7] – charakterisiert weniger eine Renaissance der handwerklichen Berufe in der Wertschätzung der jugendlichen Nachfrager als vielmehr ein erzwungenes Berufswahlverhalten der Jugendlichen, die in Ermangelung besserer Alternativen auf weniger attraktive Berufe zurückgreifen müssen. Es sind die Berufe, die in Zeiten eines allgemeinen Angebotsüberhangs an Ausbildungsplätzen nicht nachgefragt und auch in schlechteren Zeiten von den Bewerbern zunächst gemieden werden. In diesen Berufen sind nun besonders starke Zuwächse der Frauenanteile zu verzeichnen. Der Schwamm-Mechanismus begünstigt also die Substitution männlicher Auszubildender durch weibliche. In Anbetracht der besseren Vorbildung weiblicher Auszubildender in diesen „Männerberufen“ scheinen Frauen eine Lückenbüßerfunktion zu erfüllen, da es für diese Berufe – trotz anhaltender Lehrstellenknappheit – schwierig ist, qualifizierten männlichen Nachwuchs zu gewinnen. Angesichts des aus Berufsverlaufsuntersuchungen bekannt hohen Mobilitätswangs aus diesen Berufen heraus und angesichts des hohen Berufswechselrisikos aufgrund der geringen Transferierbarkeit der erworbenen Qualifikationen [8], ist diese Form der

Erschließung von „Männerberufen“ unter dem Aspekt der Angleichung der Berufschancen für Frauen eher skeptisch zu beurteilen.

Weiterhin fällt eine starke Ausweitung der Frauenanteile in den Förderberufen auf, die als „Männerberufe“ gelten, gleichwohl aber eine hohe Affinität zu den der Frau traditionell zugeschriebenen Reproduktionsarbeiten besitzen: Zu „frauenspezifischen“ Tätigkeitsinhalten wie Kochen, Backen, Gestalten, Werken. Zu den entsprechenden Berufen zählen Konditorin, Bäckerin, Malerin und Lackiererin, Raumausstatterin, Gärtnerin, Köchin. Es scheint, daß die Substitution von Männern durch Frauen besonders in jenen Berufen voranschreitet, denen aufgrund eines traditionellen weiblichen Rollenverständnisses (Hausarbeit) und eines stereotypen Fähigkeitskonzepts eh ein Ausweitungspotential für Frauenbeschäftigung zugeschrieben wird. In den anspruchsvolleren Metall- und Elektroberufen des Fertigungsbereichs ist die Zahl der absoluten Förderfälle wesentlich geringer, und hier entwickeln sich die Frauenanteile von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau nur sehr langsam.

#### Zusammenfassung

Das Mädchenprogramm hat im Kern die Aufgabe, Alternativausbildungen für junge Frauen zu erschließen und offen zu halten. Dabei steht weniger der quantitative Effekt zusätzlicher Frauenausbildung im Vordergrund – bei 5418 Förderfällen in NRW in vier Jahren ist er relativ gering –, sondern eher die Erschließungsfunktion des Programms. Die Verbesserung der Berufschancen von Frauen ist vorrangig den Grundrechtsnormen der Gleichberechtigung (Art. 3,2; GG) und der Berufswahlfreiheit (Art. 12,1; GG) verpflichtet. Staatliche Instanzen sind dabei in der Pflicht, durch eigene Maßnahmen die Voraussetzungen für eine Gleichbehandlung und Erweiterung eines auswahlfähigen Berufsangebots für Frauen zu fördern, die sonst in den nach ökonomischer Rationalität handelnden Betrieben kaum Fortschritte macht. Das Mädchenprogramm kann bei den fortwährenden Restriktionen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der Spaltung des Arbeitsmarktes, der Frauen als dispositive Arbeitskräfte je nach Bedarf ausgrenzt, nur ein Ansatz zur Öffnung neuer Berufsperspektiven sein. Um so mehr Wert muß auf die Auswahl der Förderberufe gelegt werden. Die Frauenanteilsgrenze unter 25 Prozent als bloßes Auswahlkriterium für die gewerblich-technischen Förderberufe reicht nicht aus. Darunter fällt eine Vielzahl von Berufen, die kaum Beschäftigungsaussichten bieten. Dies muß zwangsläufig zu einer schwer verarbeitbaren Widerspruchserfahrung für Frauen (ebenso für Männer) in diesen Berufen führen: Einerseits wird ihnen eine hohe Flexibilitäts- und Innovationsbereitschaft für den Eintritt in die „Männerberufe“ abverlangt; andererseits absolvieren sie eine Ausbildung in einem Beruf, der ihnen kaum die Möglichkeit der Anwendung erworbener Qualifikationen in einer entsprechenden Berufstätigkeit eröffnet. Für die Bildung einer „neuen“ Berufsperspektive, einer „neuen“ beruflichen Identität ist die Förderung von Ausbildungsstellen in „Männerberufen“ wichtig; untrennbar dazu gehört aber auch die Beschäftigungschance in diesen Berufen.

Wenngleich die Förderentwicklung noch keinen überwältigenden Durchbruch der Frauenausbildung im gewerblich-technischen Bereich – insbesondere bei den qualifizierten Berufen – anzeigt, sind zur Verbreiterung des Ausbildungsspektrums bisher doch wesentliche Impulse vom Mädchenprogramm ausgegangen. Dabei ist die indirekte Signalwirkung, die bei erfolgreicher Ausbildung in „männertypischen“ Berufen auf andere Betriebe und Schulabgängerinnen ausgehen kann, nicht zu unterschätzen. Der Trend muß durch öffentliche Förderung fortgesetzt werden, damit die Ausbildung von Frauen in „Männerberufen“ keine Modeerscheinung aus der Phase des knappen Ausbildungsangebots bleibt. Sowohl in der Öffentlichkeit als auch in den Betrieben und unter den heranwachsenden Mädchen gilt es festzuschreiben, daß eine Ausbildung in qualifizierten gewerblich-technischen Berufen eine aussichtsreiche Alternative zu traditionellen „Frauenberufen“ sein kann.



## Anmerkungen

- [1] Vgl. Brandes, H.; Rosemann, E.: Junge Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung – Berufsstrukturen und Entwicklungstendenzen. In: Weg, M.; Jurinek-Stinner, A. (Hg.): Frauenemanzipation und berufliche Bildung, München 1982.
- [2] Vgl. Ministerialblatt Nordrhein-Westfalen, Richtlinien vom 30.6.1981, S. 1544, Düsseldorf 1981.
- [3] Die Ergebnisse entstammen der Untersuchung: Hild, P.; Fröhlich, D.: Ausbildungsplatzsubventionen und berufsvorbereitende Maßnahmen – Die Wirksamkeit der Programme in Nordrhein-Westfalen (erscheint demnächst), die im Auftrag des Ministers für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr, NRW, vom ISO-Institut in Köln durchgeführt wurde.
- [4] Bis 1981 DM 300,—monatlich.
- [5] Bei der Beurteilung der Ausbildungswirkung des Programms können keine Mitnahmeeffekte berücksichtigt werden.
- [6] Die adäquate Maßzahl wäre der Anteil der Förderfälle an den neu abgeschlossenen Auszubildenden für Frauen im Beruf in den jeweiligen Jahren 1978 bis 1981 gewesen. Da in der Berufsbildungsstatistik keine geschlechtsspezifische Differenzierung der Neuaufnahmen vorliegt, mußten wir uns eines Kunstgriffs bedienen: Aus dem nach Frauen differenzierten Bestand der Auszubildendenverhältnisse haben wir jährlich von 1978 bis 1981 nach Berücksichtigung der möglichen Abgänge (bei 3jährigen Auszubildenden ein Drittel der Auszubildenden) und der verbleibende Differenz der Bestände jeweils zwei aufeinanderfolgender Jahre die frauenspezifische Neuzugänge errechnet. Von diesen errechneten jährlichen Neuzugängen wurden aufgrund der vorliegenden jährlichen Förderfälle die Anteile des Mädchenprogramms an den frauenspezifischen Neuzugängen nach Berufen ermittelt. Der Durchschnitt der 4 Anteile des Mädchenprogramms jeweils von 1978 bis 1981 ergibt die in Spalte 11 der Tabellen 2 und 3 verwandte Maßzahl: Programm-induzierte Neuzugänge an den weiblichen Auszubildenden im Durchschnitt. Vorzeitige Vertragsauflösungen konnten bei dieser Rechnung nicht berücksichtigt werden. Dies ist ein systematischer Fehler, der bei allen Berufen auftritt. Er führt im einzelnen zu leichten Verzerrungen bei unterschiedlichen berufsspezifischen Abbruchquoten. In Ermangelung differenzierter Berufsstatistiken halten wir diese Art der Berechnung der Ausbildungswirkungen des Programms für vertretbar. Sie dürfte in etwa die Realität widerspiegeln, wenn auch nicht auf den Prozentpunkt genau, so doch im Verhältnis der (Rangfolge) der Förderberufe untereinander.
- [7] Vgl. Sachverständigenkommission: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Deutscher Bundestag, Bundestagsdrucksache 7/1811, Bonn 1974, S. 246–253.
- [8] Vgl. Hofbauer, H.; König, P.: Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der BRD. In: MittAB 1/1973, S. 37–66; Hofbauer, H.; Kraft, H.: Betriebliche Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit, Betriebs- und Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. In: MittAB 1/1974, S. 44–66; Hofbauer, H.: Strukturdiskrepanzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung für Facharbeiterberufe. In: MittAB 2/1977, S. 252–257.

## Ergänzende Aussagen auf der Basis des Modellversuchsprogramms der Bundesregierung zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen

Zum Beitrag von Paul Hild und Dieter Fröhlich „Die Wirksamkeit der Mädchenprogramme am Beispiel Nordrhein-Westfalen“

- Die in dem Beitrag von Hild/Fröhlich beschriebene Ausgangslage für die „Mädchenprogramme“ galt auch für das Modellversuchsprogramm des Bundes zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Die zwischen 1978 und 1981 begonnenen Modellversuche dieses Programms werden in Zusammenarbeit mit den Ländern an 21 Standorten im Bundesgebiet und Berlin durchgeführt und vom Bundesinstitut für Berufsbildung koordiniert und fachlich betreut [1].

Die in der Tendenz abweichenden oder auch gleichlaufenden Ergebnisse und Erfahrungen aus diesen Modellversuchen sollen die auf Nordrhein-Westfalen bezogenen Aussagen von Hild/Fröhlich ergänzen mit dem Ziel, einen möglichst umfassenden Gesamteindruck von den Maßnahmen zu vermitteln.

- Im Unterschied zu dem im Beitrag von Hild/Fröhlich exemplarisch beschriebenen Mädchenprogramm NW hatten die Modellversuche nicht das kurzfristige Ziel, durch finanzielle Anreize zusätzliche Ausbildungsplätze für Mädchen zu erschließen. Vielmehr sollte in den Modellversuchen erprobt werden, unter welchen Bedingungen die Ausbildung von Mädchen in gewerblich/technischen Berufen in verstärktem Umfang möglich ist. Der im Modellversuchsprogramm gesetzte Schwerpunkt auf Metallberufe und Elektroberufe mit 1977 weniger als 5 Prozent weiblichen Auszubildenden ist insofern auch als ein Herantasten an Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen zu werten, die bis dahin als echte Männerberufe galten und allenfalls für einzelne Mädchen geeignet erschienen. Eine weitere Zielsetzung des Modellversuchsprogramms war, daß die Öffnung für Mädchen in den Ausbildungsberufen erfolgen sollte, in denen in der Vergangenheit die größte Zahl von Ausbildungsplätzen bereitgestellt worden war, und in Berufen, die auch von Jungen stark nachgefragt worden sind bzw. besetzt waren. Mit dieser Eingrenzung sollte einer Verdrängung der Mädchen auf Randbereiche oder einer Lückenbüßer-Rolle der Mädchen vorgebeugt werden.
- In den Modellversuchen haben insgesamt 1232 Mädchen eine gewerblich/technische Berufsausbildung in einem der in die Versuche einbezogenen 75 anerkannten Ausbildungsberufe (einschließlich gestufter Abschlüsse) begonnen. Entsprechend den Vorgaben des Modellversuchsprogramms wurden die Teilnehmerinnen schwerpunktmäßig in den Berufsfeldern Metalltechnik mit 53 Prozent und Elektrotechnik mit 37 Prozent der abgeschlossenen Auszubildendenverträge ausgebildet. Die übrigen Verträge verteilen sich auf die Berufsfelder Holztechnik, Chemie, Physik und Biologie, Drucktechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung, Textil und sonstige Berufe. Der im Mädchenprogramm NW besonders starken Inanspruchnahme für einzelne Berufe, z. B. der Förderung für Malerinnen und Lackiererinnen, stehen in den Modellversuchen nur 3 Prozent Malerinnen und Lackiererinnen (von 1232) gegenüber.
- Die in den Modellversuchen am stärksten besetzten Ausbildungsberufe waren

### im Berufsfeld Metalltechnik:

Maschinenschlosserin (IH)	= 101	Teilnehmerinnen
Dreherin (IH)	= 87	
Mechanikerin (IH)	= 77	
Kfz-Mechanikerin (Hw)	= 76	
Werkzeugmacherin (IH)	= 67	
Feinmechanikerin (IH)	= 67	

### im Berufsfeld Elektrotechnik:

Nachrichtengerätemechanikerin *)	= BB	Teilnehmerinnen
Femmeldehandwerkerin	= 78	
Informationselektronikerin	= 53	
Elektrogerätemechanikerin *)	= 49	
Elektroanlageninstallateurin *)	= 45	

\*) Stufenausbildung; die Teilnehmerinnen konnten nach erfolgreicher Prüfung zum Teil die Ausbildung in der Aufbaustufe – einem Elektronikberuf – fortsetzen.

- Nicht nur das erschlossene Berufsspektrum ist in den Modellversuchen anders als im Mädchenprogramm NW. Auch die Teilnehmerinnen unterscheiden sich offensichtlich. Zwar sind auch die Modellversuchsteilnehmerinnen fast ausschließlich deutscher Nationalität, das Schulabschlußniveau lag jedoch nur in einigen Versuchen über dem der männlichen Auszubildenden des entsprechenden Berufs. Insbesondere für den

ersten Ausbildungsjahrgang in den Modellversuchen hatten sich noch relativ wenig Mädchen beworben bzw. wurden Mädchen sehr kurzfristig für die gewerblich/technische Ausbildung interessiert, die eigentlich in andere Berufe gewollt hatten. Bei der Bewerberauswahl des ersten Ausbildungsjahres wurden daher häufiger noch Mädchen berücksichtigt, die ein niedrigeres Schulabschlußniveau und/oder schwächere Testergebnisse aufwiesen als ihre männlichen Mitbewerber. Dieser „Bonus“ wurde eingeräumt, um den Modellversuch kurzfristig beginnen zu können. Bei den Folgejahrgängen haben die Ausbildungsbetriebe stärker auf vergleichbare Schulabschlüsse und Testergebnisse bei Mädchen und Jungen geachtet und dieses Vorgehen damit begründet, daß sich der „Bonus“ im Auswahlverfahren nicht bewährt habe bzw. die so bevorzugten Mädchen schwächere Ausbildungsleistungen gezeigt hätten. Nachdem nun die Prüfungsergebnisse der ersten Ausbildungsjahrgänge vorliegen, ist jedoch festzustellen, daß zumindest der Prüfungserfolg auch der Mädchen mit niedrigerem Schulabschlußniveau gut gewesen ist. Dennoch darf dieses Ergebnis nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Entscheidung der Ausbildungsbetriebe in einem Zusammenhang mit besserer Vorbildung der Bewerberinnen steht: An Mädchen werden angesichts der starken männlichen Konkurrenz um den Ausbildungsplatz hohe Anforderungen gestellt. Vor allem wird ein starkes Berufs- und Ausbildungsinteresse erwartet; Verlegenheitslösungen sind nicht gefragt.

- Die unterschiedliche Entwicklung nach Berufen zwischen dem Mädchenprogramm NW und dem Modellversuchsprogramm des Bundes dürfte wesentlich in den beschriebenen engeren Vorgaben des Modellversuchsprogramms für die Auswahl der Berufe und in den Förderungsmodalitäten begründet liegen. Nach den Förderungsrichtlinien für Modellversuche kann der Durchführungsträger/Ausbildungsbetrieb zu den belegmäßig nachzuweisenden „versuchsbedingten Mehrkosten“ eine Förderung bis zu 75 Prozent aus Mitteln des Bundesministeriums

für Bildung und Wissenschaft erhalten. „Als versuchsbedingte Mehrkosten werden solche betrieblichen Mehrkosten einschließlich der Kosten eventueller baulicher Anpassungsmaßnahmen angesehen, die zur Ermöglichung der Modellversuchsdurchführung notwendig sind, ebenso die Kosten der wissenschaftlichen Begleitung. Die Kosten der Ausbildungsvergütungen können in die Förderung nicht einbezogen werden“ [2].

Entsprechend diesen Förderungsbedingungen erfolgte die Ausbildung in den Modellversuchen zum Teil auch ohne finanzielle Förderung. Einerseits waren den Betrieben die Modalitäten zu umständlich, andererseits konnten bei der Ausbildung eines Mädchens statt eines Jungen keine höheren Kosten nachgewiesen werden oder blieben in so marginalen Größenordnungen, daß der Aufwand nicht gelohnt hätte. In der Mehrzahl der Förderfälle waren „zusätzliche“ Ausbildungsplätze die Förderungsgrundlage, und zwar dann, wenn der Modellversuch nur durch die Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze zustande kommen konnte.

- Die Frage, ob auch die Modellversuche Wegbereiter oder Trendverstärker einer zunehmenden Frauenausbildung in „Männerberufen“ waren, läßt sich für die Modellversuche nicht so klar beantworten, weil die programminduzierte Zunahme der Mädchenausbildung im Sinne von regionalen Einflüssen, etwa Förderprogrammen der Länder, regionale Wirtschaftsstruktur, Ausbildungsplatzangebot und -angebotsstruktur nicht zu trennen ist. Die statistischen Daten legen allerdings gerade für die in das Modellversuchsprogramm einbezogenen Berufe eher eine Wegbereiterfunktion nahe.

Werden die Daten des Statistischen Bundesamtes zugrundegelegt, so zeigt sich, daß im Zeitraum des Modellversuchsprogramms der Frauenanteil in den geförderten Berufen absolut und relativ kontinuierlich gewachsen ist.

Für die in den Modellversuchen am stärksten besetzten Berufe ergibt sich insgesamt folgendes Bild:

Metalberufe: Weibliche Auszubildende absolut und in v.H. der Auszubildenden in den jeweiligen Berufen insgesamt

Berufe	1977		1978		1979		1980		1981		1982	
	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.
Maschinenschlosserin (IH)	21	0,05	85	0,2	186	0,4	303	0,7	433	0,9	566	1,2
Dreherin (IH)	11	0,1	56	0,6	149	1,4	226	2,1	372	3,4	399	3,6
Mechanikerin (IH)	11	0,1	102	0,9	245	1,9	425	3,1	622	4,4	687	4,9
Kfz-Mechanikerin (Hw)	114	0,1	208	0,2	366	0,4	529	0,6	701	0,8	690	0,8
Werkzeugmacherin (IH)	27	0,1	114	0,5	203	0,9	326	1,4	416	1,9	463	2,1
Feinmechanikerin (IH)	44	1,0	87	2,1	157	3,6	249	5,5	322	7,4	385	8,7

Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen

Elektroberufe: Weibliche Auszubildende absolut und in v.H. der Auszubildenden in den jeweiligen Berufen insgesamt

Berufe	1977		1978		1979		1980		1981		1982	
	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut	in v.H.
Nachrichtengeräte-mechanikerin (IH)	83	2,0	135	3,1	295	5,9	365	7,0	325	6,3	349	6,6
Fernmeldehandwerkerin (ÖD)	187	1,8	259	2,1	280	2,4	389	3,3	495	4,2	636	5,4
Informations-elektronikerin (IH)	14	1,1	21	1,4	42	2,2	72	3,1	117	4,2	170	5,3
Elektrogeräte-mechanikerin (IH)	27	1,0	45	1,5	92	2,9	125	3,8	117	3,6	147	4,5
Elektroanlageninstallateurin (IH)	20	0,1	42	0,3	83	0,6	133	0,9	169	1,2	163	1,2

Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen

- Auffallend an diesen Daten ist die von insgesamt sehr niedrigem Ausgangsniveau unterschiedliche Zunahme der weiblichen Auszubildenden nach Berufen und ihres Anteils an der jeweiligen Zahl der Auszubildenden. Aus den Modellversuchen lassen sich dazu bisher keine Gründe nachweisen, weder was die fördernden noch was die hemmenden Momente betrifft.

Verdichtet haben sich bisher lediglich Aussagen, die darauf hinweisen, daß

- das gewerblich/technische Ausbildungsplatzangebot für Mädchen sich stark nach der einzelbetrieblich vermuteten Eignung der einzelnen Ausbildungsberufe für Mädchen und nach der Einschätzung potentieller Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in diesen Berufen richtet. Die tatsächlichen Ausbildungsverläufe und Prüfungsergebnisse der weiblichen Auszubildenden sowie erste Einsatzerfahrungen in der beruflichen Tätigkeit zeigen jedoch auch in den Berufsgruppen, die bisher noch immer einen absolut und relativ sehr geringen Frauenanteil aufweisen, daß die Ausbildung von — und für — Mädchen in diesen Berufen kein besonderes Risiko ist, wenn die entsprechenden persönlichen Voraussetzungen der Mädchen, insbesondere gute Mathematikkenntnisse und Interesse für technische Zusammenhänge und handwerkliche Tätigkeiten, gegeben sind und auch die Ausbildungsbetriebe bereit sind, kontinuierlich Mädchen in die Ausbildung aufzunehmen und in der Personalplanung zu berücksichtigen, somit sich auch auf Frauen in diesen Berufsbereichen einzustellen.

- die Nachfrage von Direktbewerberinnen für einen gewerblich/technischen Ausbildungsplatz sich auf Berufe konzentriert, die entweder von der Berufsbezeichnung und den erwarteten Tätigkeiten her eine relative Nähe zu auch bisher mit Frauen besetzten Berufen zeigen oder Berufen, die nach der Berufsbezeichnung eine handwerklich, weniger theoretisch, orientierte Ausbildung erwarten lassen (auch wenn dies defacto nicht der Fall ist). Ein weiterer Nachfrageschwerpunkt der Direktbewerberinnen liegt bei Berufen, die in hohem Maße das Interesse der Jugendlichen beiderlei Geschlechts besitzen, etwa Kfz-Mechaniker/in und Zweiradmechaniker/in.

Das heißt insgesamt, die potentiellen Arbeitsmarktchancen und Aufstiegschancen der einzelnen Berufe fallen bei den Direktbewerberinnen offensichtlich weniger ins Gewicht als persönliche Interessen und relative Nähe zu den herkömmlichen Frauenberufen. Zur Erschließung der sogenannten Männerberufe für Frauen ist demnach eine weitere öffentliche Förderung notwendig. Die Signalwirkung der bisher in diesen Berufen ausgebildeten und beschäftigten Frauen reicht allein noch nicht aus, die Programmziele weiter zu tragen.

- Zumindest für die sogenannten Männerberufe im engeren Sinne, wie es die in das Modellversuchsprogramm des Bundes einbezogenen Berufe waren, ist davon auszugehen, daß die Förderung im Rahmen der Modellversuche und durch die „Mädchenprogramme“ der Länder die seit 1978 zu verzeichnende Öffnung entscheidend unterstützt hat, d. h. eine Wegbereiterrolle spielte.

Den Modellversuchen kommt dabei insofern eine Sonderfunktion zu, als nicht nur die zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplätze gewichtet werden müssen, sondern, gestützt durch die Erfahrungen der Betriebe mit den Modellversuchsteilnehmerinnen und unterstützt durch die Tätigkeit der wissenschaftlichen Begleitungen am Ort, auch der tendenziell spürbare Abbau von Vorbehalten hinsichtlich Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten für Frauen in diesen Berufen. Die Weiterführung der Ausbildung von Mädchen nach den Modellversuchsjahrgängen — und zwar ohne finanzielle Förderung und bei weiter gestiegener Zahl männlicher Bewerber — bestätigt dieses Ergebnis ebenso wie die Bereitschaft der Durchführungsträger, bei regionalen Übertragungsmaßnahmen als Multiplikatoren tätig zu werden.

- Nicht zu übersehen ist allerdings, daß die Erschließung von qualifizierten Metall- und Elektroberufen nicht mit den gleichen Steigerungsraten erfolgt ist, wie dies bei den Berufen der Fall war, bei denen die Förderung im Sinne eines Trendverstärkers wirkte, wie es Hild und Fröhlich ausführen. Die daraus hergeleitete Forderung nach einer Fortsetzung der Erschließungsbemühungen, u. a. mit finanzieller Förderung und unter stärkerer Beachtung der generellen Beschäftigungsaussichten in den einzelnen Berufen, sind auch vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus dem Modellversuchsprogramm des Bundes zu stellen.
- Die Erschließung qualifizierter und aussichtsreicher gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen kann allerdings kein Allheilmittel zur Lösung der Ausbildungsprobleme von Mädchen sein. Die geschlechtsspezifische Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt ist damit noch nicht gelöst. Vorbehalte, faktische Einsatzschwierigkeiten und die Tatsache, daß die Jungfacharbeiterinnen durch Schwangerschaft und Kindererziehung gegebenenfalls auf einige Jahre ausfallen können, schränken ihre Konkurrenzfähigkeit gegenüber den männlichen Kollegen weiterhin ein. Die qualifizierte Berufsausbildung für Mädchen, auch in gewerblich/technischen Berufen, ist ein Schritt in die richtige Richtung, kann aber das gesellschaftspolitische Problem nicht lösen.

#### Anmerkungen

- [1] Zu Anlage und Zielen des Modellversuchsprogramms vgl.: Alt, Ch., Arndt, H., Ostendorf, H., Schmidt von Bardeleben, R.: Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen, Bericht über Zielsetzung und Stand der Modellversuche. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1980 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 6).

- [2] Ebenda, S. 105–106.

#### Weitere BIBB-Veröffentlichungen zum Thema

ALT, Ch., OSTENDORF, H., SCHMIDT VON BARDELEBEN, R.: Die Modellversuche zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen im Lichte praktischer Erfahrung von Ausbildern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 10. Jg. (1981), Heft 1, S. 15–19

ALT, Ch.: Entscheidungen für einen gewerblich/technischen Ausbildungsberuf und Berufsperspektiven. Erfahrungen aus dem Modellversuchsprogramm zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 2, S. 4–8

ALT, Ch., OSTENDORF, H., WOLF, B.: Wie sehen Sachverständige aus der Praxis eine gewerblich/technische Berufsausbildung für Mädchen und wie beurteilen sie die Beschäftigungsmöglichkeit entsprechend ausgebildeter Frauen? Ergebnisse eines Sachverständigengesprächs Ende 1982 im Bundesinstitut. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 2, S. 65–66

BARDELEBEN, R. von: Zwischenbilanz der quantitativen Auswirkungen des Modellversuchsprogramms zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 3, S. 27–31

BARDELEBEN, R. von: Handwerkslehre für Frauen? Ergebnisse einer Untersuchung der Handwerkskammer Trier und des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. (1982), Heft 5, S. 33–34

FULDA, W., SCHULZ, E., SELK, M.: Geschlechtsspezifische Probleme von Mädchen bei der Wahl eines gewerblich-technischen Berufes. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 1, S. 29–32

OSTENDORF, H.: Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen: Welche Bedeutung hat die subjektive Situation der weiblichen Auszubildenden für das Modellversuchsprogramm? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 3, S. 91–93

Ausführlichere Darstellungen auch aus den einzelnen Modellversuchen finden sich in

ALT, Ch., u. a.: Werkstattberichte aus den Modellversuchen zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 10)

Christel Alt  
BIBB, Berlin

Jürgen Walter / Peter Hausmann

# Erstellen und Auswahl bundeseinheitlicher Prüfungsaufgaben und die Abnahme der Abschlußprüfung durch Prüfungsausschüsse nach § 36 Berufsbildungsgesetz

Das Thema „bundeseinheitliche Prüfungsaufgaben/programmierte Prüfungen“ wird seit einiger Zeit kontrovers erörtert. Die IG Chemie-Papier-Keramik hat hierzu positiv Stellung genommen [1] und vertritt weiter den Standpunkt, daß die Abnahme von Abschlußprüfungen mit Hilfe von bundeseinheitlichen Prüfungsaufgaben durchgeführt werden sollte.

Andererseits gibt es die bei den zuständigen Stellen eingerichteten Prüfungsausschüsse, die die Prüfungen abzunehmen haben und mit eigenen Aufgaben und Rechten ausgestattet sind. Es liegt im gewerkschaftlichen Interesse, daß die Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der regionalen Prüfungsausschüsse auch bei Erstellen und Auswahl bundeseinheitlicher Prüfungsaufgaben gewährleistet sind und genutzt werden. Wie dies konkret geschehen kann, soll im folgenden erörtert werden.

## 1 Vorbemerkungen

Bei den anerkannten Ausbildungsberufen sind nach § 34 Berufsbildungsgesetz Abschlußprüfungen durchzuführen, die durch bei den zuständigen Stellen zu bildende Prüfungsausschüsse abzunehmen sind (§ 36 Berufsbildungsgesetz). Neben diesen regionalen Prüfungsausschüssen, die in unserem Bereich bei den einzelnen Industrie- und Handelskammern bestehen und deren Zahl in die Hunderte geht, gibt es das Bestreben, die Abschlußprüfungen bundeseinheitlich zu gestalten und in sogenannten Aufgabenerstellungsausschüssen bundeseinheitliche Prüfungsaufgaben zu erstellen und für die Prüfung auszuwählen. Hieraus ergeben sich die Fragen, ob die Prüfungsausschüsse

- a) grundsätzlich überhaupt an der Erstellung und Auswahl der bundeseinheitlichen Prüfungsaufgaben zu beteiligen sind und
- b) wie gegebenenfalls ihre Mitwirkung auszusehen hat.

## 2 Grundsätzliche Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse für Erstellung und Auswahl der schriftlichen Prüfungsaufgaben

In dieser Frage ist eine Stellungnahme angebracht, weil verschiedentlich von seiten der Kammern, aber auch teilweise von der Rechtsprechung die Ansicht vertreten wurde, daß die Prüfungsausschüsse für die Erstellung und die Auswahl der schriftlichen Prüfungsaufgaben gar nicht zuständig seien.

### 2.1 Zielsetzung

Eine so grundsätzliche Beschneidung der Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse kann nicht hingenommen werden. Die Prüfungsausschüsse sind nach § 37 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz in der Regel zumindest mit einem Drittel mit Beauftragten der Arbeitnehmer besetzt, die von Gewerkschaftsseite vorgeschlagen werden. Hielte man die Prüfungsausschüsse bei der Erstellung und Auswahl der Prüfungsaufgaben nicht für zuständig, würde dadurch eine Mitwirkungsmöglichkeit der Arbeitnehmerseite auf regionaler Ebene entfallen. An der grundsätzlichen Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse ist daher festzuhalten.

### 2.2 Rechtslage

Die Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse für Erstellung und Auswahl der Prüfungsaufgaben wird durch die bestehende Rechtslage untermauert.

Die Rechtsprechung zu dieser Frage ist spärlich und widersprüchlich. Soweit ersichtlich, gibt es drei Gerichtsentscheidungen, in

denen die grundsätzliche Zuständigkeit eine Rolle gespielt hat. Das Verwaltungsgericht München [2] hat die Prüfungsausschüsse in einem einstweiligen Anordnungsverfahren in dieser Frage für nicht zuständig erklärt. Demgegenüber legt das OVG Hamburg [3] die Befugnisse der Prüfungsausschüsse nach § 36 Berufsbildungsgesetz weit aus und bejaht ihre Zuständigkeit auch bei Erstellung und Auswahl der Prüfungsaufgaben.

Als drittes hat das Verwaltungsgericht Düsseldorf [4] Zweifel an der Zuständigkeit des Prüfungsausschusses angemeldet und gemeint, daß Erstellung und Auswahl der Prüfungsaufgaben in die Zuständigkeit der nach § 36 Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle gehörten; das Gericht hat in dieser Frage aber nicht entschieden. Weiter hat das Gericht eine Einsichtnahme des Prüfungsausschusses in vorgesehene Prüfungsaufgaben für notwendig gehalten, damit der Prüfungsausschuß die Möglichkeit hat, beispielsweise die Übereinstimmung der Aufgaben mit den jeweiligen Ausbildungsordnungen zu überprüfen [5].

Eine grundsätzliche Tendenz der Rechtsprechung in eine Richtung kann aufgrund dieser Urteile nicht festgestellt werden.

Die gesetzliche Regelung in den §§ 34, 36 Berufsbildungsgesetz und die vom Bundesausschuß für Berufsbildung erlassene Musterprüfungsordnung, insbesondere deren § 14, sprechen für eine grundsätzliche Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse auch bei Erstellung und Auswahl der Prüfungsaufgaben.

Die Prüfungsausschüsse sind die einzigen Institutionen, die die zuständige Stelle aufgrund einer Gesetzesvorschrift speziell für den Bereich des Prüfungswesens schaffen muß (§ 36 Berufsbildungsgesetz). Daraus ergibt sich, daß die Verantwortung auch für Erstellen und Auswahl der Prüfungsaufgaben grundsätzlich bei den Prüfungsausschüssen liegt und sie zumindest nicht vollständig hiervon ausgeschlossen werden können. Die Zuständigkeit anderer Funktionsträger für diese Aufgabe findet im Berufsbildungsgesetz keine Grundlage, auch § 14 der Musterprüfungsordnung geht von der grundsätzlichen Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse aus [6].

Demgegenüber greift die gegenteilige Ansicht [7], die eine Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse grundsätzlich verneint, nicht durch. Diese Ansicht wird vor allem mit einer streng wörtlichen Auslegung der §§ 34, 36 Berufsbildungsgesetz begründet und darauf abgestellt, daß der Prüfungsausschuß nur für die Abnahme der Prüfung zuständig sei, nicht dagegen für Vorbereitung und Nachbereitung. Dabei wird verkannt, daß § 34 Berufsbildungsgesetz als Aufgaben- und Forderungskatalog an die zuständigen Stellen gedacht ist, die Zuständigkeitsfrage aber nicht regelt, während sich die Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse direkt aus § 36 Berufsbildungsgesetz ergibt [8]. Eine enge wörtliche Abgrenzung des Begriffes „Durchführung der Prüfung“ in § 34 von der „Abnahme der Prüfung“ in § 36 kann daher schon wegen des unterschiedlichen Regelungsinhaltes der beiden Normen nicht erfolgen. Zudem würde eine solche Auslegung den Sinn des Regelungszusammenhangs verfehlen, weil die Prüfungsausschüsse, wie oben schon ausgeführt, die einzige gesetzlich normierte Institution im Prüfungswesen sind und andere Funktionen, wie beispielsweise Vorbereitung der Prüfung, gesetzlich nicht institutionalisiert worden sind.

Es kann daher festgehalten werden, daß die grundsätzliche Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse auch für Erstellung und Auswahl der Prüfungsaufgaben aus der gesetzlichen Regelung der §§ 34, 36 Berufsbildungsgesetz und § 14 der Musterprüfungs-

ordnung folgt und auch im Sinn- und Regelungszusammenhang des Berufsbildungsgesetzes liegt.

### 3 Frage der Beteiligung der Prüfungsausschüsse an der Erstellung und Auswahl bundeseinheitlicher Prüfungsunterlagen

Geht man von der grundsätzlichen Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse aus, ergibt sich die Frage, wie dies mit dem Erfordernis der Bundeseinheitlichkeit der Prüfungsaufgaben in Einklang gebracht werden kann.

#### 3.1 Zielsetzung

Es ist an dem Ziel festzuhalten, die Abschlußprüfungen bundeseinheitlich durchzuführen. Die Argumente hierfür sind bekannt, sie seien deshalb nur kurz angerissen:

Eine breite Berufsausbildung ist bundesweit anzustreben. Notwendig ist dabei eine Qualifikation unabhängig von den Bedürfnissen des Einzelbetriebes, um beispielsweise die Mobilität der Arbeitnehmer zu erhalten. Weiterhin kann der Vollzug der Ausbildungsordnungen nur durch bundeseinheitliche Prüfungsaufgaben überprüft werden. Auch ein praktisches Element spricht für die Erstellung von bundesweiten Prüfungsaufgaben. Es ist mit der Belastbarkeit der einzelnen Arbeitnehmerbeauftragten in den Prüfungsausschüssen nicht zu vereinbaren, wenn diese auch noch die Prüfungsaufgaben selbst erstellen müßten. Diese Arbeit kann gleichwertig auch von sogenannten Aufgabenerstellungsausschüssen bundesweit geleistet werden.

Mit der Bundeseinheitlichkeit der Prüfungen geht die Erstellung der Aufgaben in programmierter Form Hand in Hand, weil durch diese Prüfungsform die bundesweite statistische Auswertung über EDV und die damit verbundene Verbesserung vorgenommen werden kann. Auch für und gegen die programmierte Form von Prüfungsaufgaben sind die Argumente schon vielfach ausgetauscht worden, es sei daher auf die Beiträge von Rita Thönnies [9], Frank von Auer [10], Schweitzer/Euler [11] und Jürgen Heiking [12] verwiesen. Als Ergebnis ist aber festzuhalten, daß die angestrebte Bundeseinheitlichkeit der Prüfungsaufgaben erfolgversprechend, lediglich mit der programmierten Prüfungsform, erreicht werden kann, weil nur auf diesem Weg eine gewisse Objektivierung der Ergebnisse erzielt und eine statistische Auswertung bundesweit möglich wird, so daß mit Hilfe dieses Verfahrens auch eine einheitlich bundesweite kontinuierliche Verbesserung der Prüfungsaufgaben zu bewerkstelligen ist.

#### 3.2 Rechtslage

Im Berufsbildungsgesetz und den vom Bundesausschuß für Berufsbildung erlassenen Richtlinien für Prüfungsordnungen und der dazugehörigen Musterprüfungsordnung sind rechtliche Argumente und Regelungen für die Bundeseinheitlichkeit der Prüfungsaufgaben enthalten.

Nach § 35 Berufsbildungsgesetz ist der Prüfung die jeweilige Ausbildungsordnung zugrunde zu legen. Die Ausbildungsordnungen werden nach § 25 Berufsbildungsgesetz bundesweit erlassen, ohne der Zustimmung des Bundesrates zu bedürfen. In den Ausbildungsordnungen sind neben Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan auch die Prüfungsanforderungen bundeseinheitlich zu regeln. Auch der Bundesausschuß für Berufsbildung geht in seinen Richtlinien davon aus, daß überregionale Prüfungsaufgaben erstellt werden, und zwar von Gremien, die entsprechend § 35 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz zusammengesetzt sind. In den genannten gesetzlichen Regelungen findet das Erfordernis der bundeseinheitlichen Ausbildung auch im Gesetz Bestätigung. Entscheidend für die Frage der Beteiligung der Prüfungsausschüsse an der Erstellung und Auswahl bundeseinheitlicher Prüfungsunterlagen ist die Regelung in § 14 der Musterprüfungsordnung in den Richtlinien des Bundesausschusses für Berufsbildung. Nach § 14 Abs. 1 beschließt der Prüfungsausschuß die Prüfungsaufgaben, womit es bei seiner grundsätzlichen Zuständigkeit und

Entscheidungsbefugnis bleibt. Diese wird aber durch Abs. 2 eingeschränkt, wonach der Prüfungsausschuß gehalten ist, überregional erstellte Prüfungsaufgaben zu übernehmen.

Bei der Beschlußfassung über die Musterprüfungsordnung hat der Bundesausschuß in Abs. 2 eine Kann- oder Sollvorschrift offensichtlich vermieden. Eine Auslegung des verwendeten Begriffes „ist gehalten“ ergibt, daß der Ausschuß über eine Kannvorschrift, das heißt die Möglichkeit der freien Auswahl, weit hinausgegangen ist und die Qualität des Begriffes „ist gehalten“ annähernd einer Sollvorschrift entspricht. Der regionale Prüfungsausschuß soll also regelmäßig überregional erstellte Prüfungsaufgaben übernehmen. Eine Ausnahme von dieser Regel darf er nur machen, wenn wichtige und wesentliche Gründe für ein solches Verhalten vorliegen [13].

Dadurch kann das angestrebte Ziel erreicht werden, die Prüfungsaufgaben und Abschlußprüfungen bundeseinheitlich durchzuführen, ohne zu Recht bestehende Gestaltungsmöglichkeiten der Prüfungsausschüsse zu beschneiden oder sie von der Mitwirkung bei der Auswahl von Prüfungsaufgaben auszuschließen. Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Prüfungsausschüsse werden dadurch sichergestellt, daß ihnen bei Vorliegen wichtiger und wesentlicher Gründe eingeräumt wird, die betroffenen bundeseinheitlich erstellten Aufgaben nicht zu übernehmen.

Dies könnte beispielsweise aus folgenden wichtigen Gründen geschehen:

- a) Die überregional erstellten Aufgaben sind sachlich nicht richtig. Wie oben schon ausgeführt, hat der Prüfungsausschuß auch ein gerichtlich bestätigtes Einsichtsrecht zur Überprüfung der Aufgaben, beispielsweise auf sachliche Richtigkeit [14].
- b) Bei der Erstellung der bundeseinheitlichen Aufgaben oder der Zusammenstellung von Aufgabensätzen kann sich auch der Fehler einschleichen, daß eine Aufgabe nach den in der betroffenen Ausbildungsordnung geforderten Kenntnissen und Fertigkeiten gar nicht abgefragt werden darf. Steht eine Aufgabe nicht im Einklang mit den Vorschriften der jeweiligen Ausbildungsordnung, liegt natürlich ein wichtiger Grund für die Ablehnung dieser Aufgabe durch die Prüfungsausschüsse vor. Die Prüfungsausschüsse sollten bei der Einsichtnahme die überregional erstellten Prüfungsaufgaben auch unter diesem Gesichtspunkt untersuchen, fehlerhafte Aufgaben aussortieren und dem jeweiligen Aufgabenerstellungsausschuß melden.
- c) Ein wichtiger Grund ist ebenso zu bejahen, wenn durch eine Aufgabe mehr als der dem Prüfungsteilnehmer vermittelte Berufsschulstoff geprüft wird. Nach § 35 Berufsbildungsgesetz erstreckt sich die Prüfung auf die erforderlichen Fertigkeiten und die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse. Den Prüfungsaufgaben für die Fertigkeiten und Kenntnisse ist die jeweilige Ausbildungsordnung zugrunde zu legen und nicht die dem Prüfungsteilnehmer tatsächlich vermittelte Ausbildung. Demgegenüber wird nach § 35 Berufsbildungsgesetz bei dem für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff nur derjenige geprüft, der dem Prüfungsteilnehmer tatsächlich im Berufsschulunterricht vermittelt wurde. Ist zu einer Aufgabe der dazugehörige Berufsschulunterricht nicht erteilt worden, so darf dieser nicht geprüft werden. Die Überprüfung des im Berufsschulunterricht erteilten Lehrstoffes kann aber nur durch die regionalen Prüfungsausschüsse erfolgen, weil nur sie Einblick in den an der jeweiligen Berufsschule erteilten Unterricht haben.

Eine Überprüfung des im Berufsschulunterricht erteilten Lehrstoffes ist für die Prüfungsausschüsse durchaus praktikabel. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Lehrstoff auch subjektiv jedem einzelnen Schüler vermittelt wurde, sondern auf die Erteilung des Berufsschulunterrichtes zu diesem Thema, also das objektive tatsächliche Angebot an die Schüler. Da sowieso nur der für die Berufsausbildung wesentliche Lehrstoff geprüft werden darf, wird es regelmäßig nicht zu Fehlerquellen in diesem Bereich kommen. Für die Berufsschullehrer im Prüfungsausschuß beispielsweise dürfte eine Prüfungsfrage,



die sich auf nicht erteilten wesentlichen Lehrstoff bezieht, auffällig sein und könnte aussortiert oder durch eine andere Frage ersetzt werden. Die Ansicht, daß jeder wesentliche Lehrstoff geprüft werden könne, der im Rahmenlehrplan enthalten ist [15], steht im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung, die ausdrücklich und nur beim Berufsschulunterrichtsstoff auf die Vermittlung abstellt.

- d) Ein weiterer wichtiger Grund könnte auch die Verletzung der Chancengleichheit ausländischer Jugendlicher sein, wenn die Kenntnisprüfung beispielsweise die individuellen Sprachkenntnisse überfordert. In einem solchen Fall wäre der Austausch der betreffenden Prüfungsaufgabe oder ihre Streichung zu erwägen. Allerdings sind auch andere individuelle Hilfen denkbar, wie ein Verlängern der Prüfungszeit oder Übersetzungshilfen.

Die genannten Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Festzuhalten ist aber, daß ein regionaler Prüfungsausschuß die Übernahme bundeseinheitlicher Prüfungsaufgaben nur verweigern darf, wenn wichtige Gründe vorliegen, die vom Gewicht her der Beispielsqualität entsprechen.

Die Erstellung bundeseinheitlicher Prüfungsaufgaben muß von entsprechend § 37 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz besetzten Ausschüssen übernommen werden. Hierzu ist auf den bei PAL (Prüfungsaufgaben- und Lehrmittel-Entwicklungsstelle) bestehenden Aufgabenpool hinzuweisen. Mit Hilfe des Aufgabenpools könnten beispielsweise bei sachlicher Unrichtigkeit Aufgaben noch bundesweit ausgetauscht oder bei nicht vermitteltem

Berufsschulstoff vom regionalen Prüfungsausschuß gestrichen werden. Eine bundesweite Auswertung würde dadurch kaum berührt und die ständige Verbesserung der Prüfungsaufgaben bundesweit möglich.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. Thönnies, R.: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 7/80, S. 220.
- [2] Beschluß vom 02.06.1976, in Fredebeul: Berufliche Bildung vor Gericht, Entscheidungssammlung, Bielefeld '81, Band 2, Nr. 114, S. 471.
- [3] Urteil vom 22.12.77, in Fredebeul a. a. O., Nr. 118, S. 492.
- [4] Urteil vom 29.01.82, 15 K 3673/81.
- [5] Ausführliche Darstellung bei Eule, M.: Erstellung und Auswahl von (schriftlichen) Prüfungsaufgaben nach § 36 Satz 1 BBiG und § 33 Abs. 1 Satz 1 HwO — Prüfungsausschüsse contra zuständige Stelle. In: BWP, 11. Jg. (1982), Heft 3, S. 1—5.
- [6] OVG Hamburg a. a. O.
- [7] Vgl. Hahn, J./Hurlebaus, H.-D.: Erstellung und Auswahl von (schriftlichen) Prüfungsaufgaben nach § 36 Satz 1 BBiG — Erwiderung zu Michael Eule, BWP 3/82, S. 1ff. In: BWP, 11. Jg. (1982), Heft 6, S. 30—34. OVG München a. a. O.
- [8] Vgl. Eule a. a. O.
- [9] Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 7/80, S. 220ff.
- [10] Ebenda S. 215ff.
- [11] Ebenda S. 217ff.
- [12] Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 4/81, S. 108.
- [13] Vgl. Michael Eule in BWP 3/82, S. 4.
- [14] Vgl. VG Düsseldorf a. a. O.
- [15] Herkert, Berufsbildungsgesetz § 35 Randnummer 7.

## Strukturprobleme zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem

Zum Beschlußentwurf der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) „Strukturprobleme im Verhältnis von Bildungssystem und Beschäftigungssystem und ihre Konsequenzen für die Bildungspolitik“ (Drucksache K 25/83) hat der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Stellungnahme abgegeben.

Diese Stellungnahme ist im folgenden abgedruckt. Damit der Kontext dieser Stellungnahme für unsere Leser klar wird, geht der Hauptausschußstellungnahme eine kommentierte Kurzfassung der BLK-Empfehlung voran; der Abdruck der kompletten Empfehlung hätte den Rahmen unserer Möglichkeiten gesprengt.

Herr Dr. E. Jobst, Leiter des Referates Grundsatzfragen der Bildungsplanung (Referat II A 1) im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, hat diese kommentierte Kurzfassung der BLK-Empfehlung freundlicherweise für BWP angefertigt.

### 1 BLK-Empfehlung zur Minderung der Strukturprobleme zwischen Bildungswesen und Beschäftigungssystem

#### Vorbemerkung

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat am 12. September 1983 unter dem Vorsitz von Frau Bundesminister Dr. Dorothee Wilms eine Empfehlung zu „Strukturprobleme im Verhältnis von Bildungssystem und Beschäftigungssystem und ihre Konsequenzen für die Bildungspolitik“ einstimmig verabschiedet. Die Empfehlung liegt den Regierungschefs des Bundes und der Länder zur Beratung und Beschlußfassung vor. Bei der Vorlage der Empfehlung hat die BLK deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die Probleme auf dem Arbeitsmarkt in erster Linie von der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Innen- und Finanzpolitik gelöst werden müssen. Die BLK-Empfehlung zeigt auf, welchen spezifischen Beitrag die Bildungspolitik zur Lösung der anstehenden Probleme leisten muß. Dieser besteht nach Auffassung der BLK zunächst darin, allen jungen Menschen aus den geburtenstarken Jahrgängen eine ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Ausbildungschance zu geben und damit die Beschäftigungschancen des einzelnen zu verbessern. Außerdem soll durch eine den künftigen Anforderungen des Beschäftigungssystems entsprechende Bil-

dings- und Forschungspolitik das Innovationspotential und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft gestärkt und auf diesem Wege die Arbeitsmarktsituation in der Bundesrepublik Deutschland langfristig verbessert werden. Gleichzeitig soll aber auch den erkennbaren strukturellen Verwerfungen zwischen dem Bildungswesen und dem Beschäftigungssystem entgegen-gewirkt werden.

Die Empfehlung der BLK enthält neben den von Bund und Ländern gemeinsam getragenen bildungspolitischen Zielvorstellungen die unmittelbar zu ergreifenden Maßnahmen im Bereich der Schule, der beruflichen Bildung, der Hochschulen, der Weiterbildung sowie in der Bildungs- und Berufsberatung. Sie basiert auf einer umfassenden Analyse der voraussichtlichen Entwicklungen im Bildungswesen und dem Beschäftigungssystem, an der maßgeblich neben Vertretern des Bundes und der Länder auch Sachverständige aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mitgearbeitet haben. Aus dem Bericht zur BLK-Empfehlung wird deutlich, daß die wissenschaftliche und technologische Entwicklung neue, zum Teil auch höhere Qualifikationsanforderungen auf dem künftigen Arbeitsmarkt stellen wird. Es ist aber fraglich, ob dieser Qualifikationsbedarf vorwiegend nur von Hochschulabsolventen eingelöst werden kann. Wie vorliegende Studien erkennen lassen, kann der Weg über ergänzende Qualifikationen aus praktischen Ausbildungsberufen bzw. aus dem Beruf heraus sehr viel zweckmäßiger sein und breitere Aufstiegschancen

eröffnen, als wenn zu undifferenziert auf ein Hochschulstudium als Voraussetzung für wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung gesetzt wird. Nach Auffassung der Mehrheit der Kommission sind aus heutiger Sicht keinerlei Anzeichen dafür erkennbar, daß das auf dem Arbeitsmarkt bestehende Qualifikationsgefüge sich so grundlegend verändern wird, wie dies erforderlich wäre, um eine immer stärker anwachsende Zahl von Hochschulabsolventen problemlos aufzunehmen. Die BLK-Empfehlung zieht hieraus die Konsequenz, die Angebote für Abiturienten in der beruflichen Bildung künftig auszubauen und die Attraktivität dieser Angebote zu erhöhen. Wie die Entwicklung der jüngsten Zeit gezeigt hat, fragen bereits heute immer mehr Hochschulberechtigte infolge der veränderten Berufschancen von Hochschulabsolventen Ausbildungsplätze im dualen System nach. Es gilt daher, ihnen vermehrt Ausbildungsalternativen in der beruflichen Bildung anzubieten und ihnen damit günstigere Berufschancen zu eröffnen.

Mit der einstimmig beschlossenen Empfehlung, die nunmehr rasch von den jeweiligen Entscheidungsträgern umzusetzen sein wird, hat die BLK unter Beweis gestellt, daß dieses Bund-Länder-Gremium politisch effektiv wirken und die Bund und Länder gleichermaßen berührenden bildungs- und politischen Probleme in Abstimmung mit den anderen Politikbereichen lösen kann. Die Ziele und die Maßnahmenvorschläge der BLK-Empfehlung sind nachstehend in gekürzter Fassung wiedergegeben.

## Ziele

1) In den nächsten Jahren treffen geburtenstarke Jahrgänge aus den allgemeinbildenden Schulen, aus der beruflichen Bildung und aus dem Hochschulbereich nacheinander auf einen verengten und zugleich durch neue technologische Entwicklung veränderten Arbeitsmarkt. Es ist die vordringliche Aufgabe der Bildungspolitik in Bund und Ländern, auch diesen jungen Menschen eine ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Ausbildungschance zu eröffnen, um sie damit auf Beruf und Gesellschaft vorzubereiten. Dies bedeutet, daß die Bildungswege für die junge Generation grundsätzlich offenzuhalten sind.

Bis 1985/86 ist die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen im dualen System und den beruflichen Vollzeitschulen, insbesondere für Absolventen des Sekundarbereichs I, vorrangig. Die Hochschulberechtigten werden in zunehmendem Maße Ausbildungsalternativen in der beruflichen Bildung fordern, um damit andere, erweiterte und bessere Berufschancen zu erhalten. Dafür sollte das Ausbildungsangebot unter Berücksichtigung des technologischen Wandels sowohl in herkömmlichen als auch in neuen Ausbildungsberufen erhöht werden, die sich von ihrem Anspruch, ihren Ausbildungsinhalten und Zielen her in besonderer Weise für Hochschulberechtigte eignen.

Aus diesem Grunde müssen die zum gegenwärtigen Zeitpunkt vorhandenen hohen Ausbildungskapazitäten im dualen System und im Bereich der beruflichen Vollzeitschulen in quantitativer und qualitativer Hinsicht auch nach 1985/86 erhalten bleiben. Die Bildungspolitik geht weiterhin davon aus, daß der größere Teil der Hochschulberechtigten – darunter auch solche, die zunächst eine berufliche Ausbildung durchlaufen haben – den Zugang zur Hochschule wünschen. Deshalb müssen auch weiterhin der freie Zugang zur Hochschule und die erschöpfende Nutzung der Hochschulkapazitäten gesichert werden.

2) Der Ausbau der Hochschulen auf 850 000 flächenbezogene Studienplätze orientiert sich an langfristigen Kapazitätserfordernissen. An diesem Ausbauziel wird festgehalten. Dies bedeutet, daß die Hochschulen bis ans Ende der 80er Jahre eine erhebliche Überlast in Kauf nehmen müssen. Diese Überlast kann jedoch im gleichen Umfang vermindert werden, in welchem in der zweiten Hälfte der 80er Jahre vermehrt Hochschulberechtigte in berufliche Bildungswege überwechseln bzw. geeignete Maßnahmen im Hochschulbereich greifen.

Dieses Ziel ist auch deshalb anzustreben, weil jede Verminderung der Überlast dazu beiträgt, daß die Qualität von Lehre und Forschung nicht nachhaltig gefährdet wird.

- 3) Beim Ausbau der Studienkapazitäten müssen deutlich Prioritäten gesetzt werden für Studiengänge mit – soweit absehbar – besseren Arbeitsmarktchancen, für wichtige Innovationsvorhaben überlasteter Fachhochschulen und für Infrastrukturvorhaben für neugegründete Hochschulen. Darüber hinaus sind Verbesserungen der Infrastruktur für die Hochschulforschung (vor allem wissenschaftliche Geräte und Laborausstattung) und Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit bestehender Hochschuleinrichtungen Schwerpunkt des Ausbaus.
- 4) Die Bildungs- und die Forschungspolitik können durch ihre spezifischen Mittel wirksam dazu beitragen, die Beschäftigungschancen des einzelnen zu verbessern sowie durch Stärkung des Innovationspotentials die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen und langfristig die Arbeitsmarktsituation zu erleichtern.

Die Bildungspolitik muß dabei von folgenden Zielsetzungen ausgehen:

- Die Bildungsangebote müssen stärker als bisher den Anforderungen im Beschäftigungssystem Rechnung tragen und die berufliche Flexibilität erhöhen.
- Die Durchlässigkeit der Bildungsgänge ist zu erhalten; Bereitschaft und Fähigkeit des einzelnen zur Umstellung auf neue Anforderungen sind zu stärken.
- Die Qualität der Ausbildung und ihr Praxisbezug sind in allen Bereichen weiter zu verbessern. Leistung und Begabung sind angesichts veränderter Qualifikationsanforderungen stärker und differenzierter zu fördern.
- Die Jugendlichen sind frühzeitig über sich ändernde Bedingungen des Arbeitsmarktes, über bestehende Chancen und Risiken sowie darüber zu informieren, daß überkommene Status- und Einkommenserwartungen künftig nicht mehr in dem bisherigen Maße erfüllt werden können.
- Die Forschung an den Hochschulen ist zu stärken, um die wissenschaftliche, aber auch die wirtschaftliche Entwicklung zu fördern und die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

## Maßnahmen

- 5) Folgende Maßnahmen sind zum Erreichen dieser Ziele von besonderer Bedeutung:
  - a) Weitere erhebliche Anstrengungen von Wirtschaft und Verwaltung sind notwendig, um der nach wie vor sehr hohen Ausbildungsplatznachfrage entsprechen zu können. Besondere Maßnahmen sind für Jugendliche notwendig, die Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu erhalten oder eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Dabei sind ausbildungsbegleitende Hilfen von wesentlicher Bedeutung. Die Versorgung mit Ausbildungsplätzen muß durch ein differenziertes sowie regional möglichst ausgeglichenes Ausbildungsplatzangebot gesichert werden.
  - b) Die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung ist zu fördern, um die Attraktivität der beruflichen Bildung zu erhöhen.
  - c) Die Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung sind zu verstärken, um die individuellen Beschäftigungs- und Lebenschancen durch Anpassung der beruflichen Qualifikation an die sich ändernden wirtschaftlichen und technologischen Anforderungen im Beschäftigungssystem zu sichern und zu verbessern.
  - d) Bildungs- und Berufsberatung sollen Schüler und Studenten verstärkt über die Chancen und Risiken der Berufe sowie über die Ausbildungsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung, insbesondere im dualen System, auch für Hochschul-

berechtigte, und ihre Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Absolventen der beruflichen Bildung informieren. Die Jugendlichen im allgemeinbildenden Schulwesen sind verstärkt auf Berufswahl und Arbeitsleben, auf die durch neue Technologien veränderten Qualifikationsanforderungen und die Auswirkungen dieser Technologien auf den privaten Bereich vorzubereiten.

- e) Der Hochschulbereich muß durch die erschöpfende Nutzung der vorhandenen Kapazitäten, gegebenenfalls durch Umschichtung von Lehrkapazitäten auch zwischen den Hochschularten zugunsten solcher Studiengänge, die vergleichsweise günstigere Beschäftigungsperspektiven bieten, und auch durch eine regional gleichmäßigere Nutzung der vorhandenen Einrichtungen seinen Beitrag leisten, um eine Ausweitung des Numerus clausus zu vermeiden.
- f) Die Studienreform ist mit dem Ziel der Verkürzung der tatsächlichen Studiendauer auf die Regelstudienzeit sowie der Anpassung der Studieninhalte an die sich ändernden Anforderungen des Beschäftigungssystems und an die Entwicklung der Wissenschaften entsprechend den Zielen des Hochschulrahmengesetzes beschleunigt vorzuführen. Studienreform kann nur gelingen, wenn sie von den Hochschulen getragen wird. Sie soll das Element des Wettbewerbs zwischen den Hochschulen langfristig fördern und den Praxisbezug berücksichtigen.
- g) Zur strukturellen und inhaltlichen Neuordnung des Studienangebots ist zu prüfen, ob und wie die Studiengänge differenziert und zeitlich gestuft werden können sowie ob und wie möglichst in vielen Fachrichtungen ein differenziertes Studienangebot und die Bildung von Schwerpunkten und Fächerkonzentration an den einzelnen Hochschulen bereitgestellt werden kann.
- h) Trotz der mittelfristig in Kauf zu nehmenden Überlast muß die Leistungsfähigkeit und die Effizienz der Grundlagenforschung und der anwendungsorientierten Forschung in den Hochschulen gestärkt werden. Forschungsschwerpunkte müssen gesetzt und die Rahmenbedingungen für die Hochschulforschung verbessert werden.
- i) Initiativen, durch die der Arbeitsmarkt seitens des öffentlichen Dienstes ohne zusätzlichen Finanzaufwand entlastet werden kann, sind nachhaltig zu unterstützen.

## 2 Stellungnahme zum „Beschlussskizzenentwurf der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung“

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (§ 8 Abs. 9 BerBiFG)

- hält aufgrund des Vordringens neuer Technologien in allen Berufsbereichen sowie der Rohstoffarmut und Exportorientierung der Bundesrepublik insgesamt eine Höherqualifizierung der Arbeitskräfte sowie den weiteren Rückgang der Zahl der Ungelernten für erforderlich. Die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit kann nur durch höchste Qualität der Produkte und Dienstleistungen aufrechterhalten werden;
- stimmt der bildungspolitischen Zielsetzung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zu, die Bildungswege für die junge Generation grundsätzlich offenzuhalten, auch unter Inkaufnahme von Überlastmaßnahmen und höheren Risiken beim Übergang in das Beschäftigungssystem. Zur stärkeren Berücksichtigung der Anforderungen des Beschäftigungssystems bei den Bildungsangeboten verweist er darauf, daß sich in erster Linie die verschiedenen Zweige des Bildungswesens auf die Veränderungen einstellen müssen, die auf das Vordringen neuer Technologien in allen Berufsbereichen zurückzuführen sind. Einer quantitativen Abstimmung sind wegen der objektiven Unmöglichkeit langfristig feststellbarer Qualifikationsanforderungen und Personalplanungen im Beschäftigungssystem im einzelnen, aber auch

wegen der durch das Grundrecht auf freie Wahl des Berufs und der Ausbildungsstätte ausgeschlossenen Berufslenkung Grenzen gesetzt. Statt dessen muß durch intensive Beratung verdeutlicht werden, welche beruflichen Möglichkeiten entsprechend derzeitiger Erkenntnisse bestehen, und daß ein bestimmter Bildungsabschluß keinen bestimmten Arbeitsplatz, kein bestimmtes Einkommen und keine herausgehobene soziale Position garantiert;

- mißt bei der Sicherung ausreichender Ausbildungsmöglichkeiten der dualen Ausbildung Vorrang bei, weil diese besonders gute Voraussetzungen für eine spätere Eingliederung in den Arbeitsprozeß bietet. Für Jugendliche, die trotz Berufsreife keinen Ausbildungsplatz im dualen System erhalten, sind vorübergehend entsprechende berufsqualifizierende außerbetriebliche Maßnahmen vorzusehen. Die vorhandenen Maßnahmen zur Herstellung der vollen Ausbildungsreife sind darüber hinaus fortzuführen und bedarfsgerecht auszubauen. Grundsätzlich steht die Ausbildung im dualen System Absolventen aller Schularten offen. Die Festlegung von Eingangsvoraussetzungen für anerkannte Ausbildungsberufe wird abgelehnt. Die Einrichtung von Sonderausbildungsgängen für bestimmte Gruppen Jugendlicher soll die Ausnahme sein;
- sieht die Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung als eine Daueraufgabe an, zu deren Lösung die Entwicklung von Ausbildungsordnungen, die Erarbeitung und kostengünstige Bereitstellung von Ausbildungsmitteln, die Fortbildung der Ausbilder und Lehrer sowie die Ausstattung beruflicher Schulen beitragen müssen. Wirtschaftlicher und technischer Fortschritt, die in den Betrieben einen unterschiedlichen Verlauf nehmen, sowie die personellen und sachlichen Voraussetzungen bestimmen auch weitgehend das Tempo, mit dem unter anderem das Bildungssystem den veränderten Anforderungen des Beschäftigungssystems gerecht werden kann. Darüber hinaus sollten Betrieb und Schule Ausbildungsleistungen erbringen, die über die Standardanforderungen hinausgehen, wie dies verschiedentlich geschieht. Insgesamt sollen die Jugendlichen eine breit angelegte berufliche Grundbildung im Rahmen der Berufsausbildung erhalten, an die sich die Fachbildung in einem Ausbildungsberuf anschließt. Grund- und Fachbildung sollen zu einer qualifizierten Berufsausübung und Weiterbildung befähigen. Die Ausbildung soll vielseitig verwertbare Qualifikationen und die Befähigung zu Transferleistungen von Kenntnissen und Fertigkeiten beinhalten.

Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sollen diesen Grundsätzen Rechnung tragen und für zukünftige Entwicklungen offen sein;

- unterstützt die Bemühungen zur Förderung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung, weil er darin einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung sieht. Er wird sich mit den damit zusammenhängenden Problemen befassen und bittet Bund und Länder, seine Stellungnahme in die weiteren Überlegungen einzubeziehen;
- hält die berufliche Weiterbildung für einen wichtigen Faktor bei der Wahrnehmung der individuellen Chancen am Arbeitsmarkt und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Das erfordert eine angemessene staatliche Förderung, bei der es auch auf Kontinuität ankommt; sie muß sowohl für die Aufstiegsbildung als auch für Maßnahmen zur Anpassung an veränderte Anforderungen gewährt werden;
- bezeichnet es als unerläßlich, die überregionale Koordination in Fragen der beruflichen Bildung nicht nur zwischen Bund und Ländern vorzunehmen, sondern in diesen Abstimmungsprozeß auch die Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf allen Ebenen einzubeziehen. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem alle an der beruflichen Bildung beteiligten gesellschaftlichen Gruppen repräsentiert sind, ist dafür das geeignete Gremium auf Bundesebene.

### Zum Tode Herwig Blankertz'

Herwig Blankertz, Professor für Pädagogik und Philosophie in Münster, ist am 26. August 1983 im Alter von 55 Jahren an den Folgen eines Verkehrsunfalls gestorben. Für die Weiterentwicklung der schulischen und betrieblichen Berufsausbildung ist der Tod des Hochschullehrers für Pädagogik und Philosophie ein unersetzbarer Verlust. Unersetzbar deswegen, weil Herwig Blankertz in den verschiedenen Etappen seiner beruflichen Karriere die Erfahrungen seiner Biographie nicht vergessen hat. Die Erfahrungen als Schüler in der Zeit eines Unrechtsregimes, als junger Kriegsteilnehmer, als Arbeiter in der Textilindustrie und als Ausbilder von Gewerbe- und Handelslehrern in Hamburg, Mannheim und Berlin, haben den Menschen, Pädagogen, Wissenschaftler und Hochschullehrer geprägt.

Herwig Blankertz war unbestechlich. Seine wissenschaftlichen Arbeiten und seine Vorschläge für die Bildungspraxis folgten niemals einem Modetrend. Solidität in der Arbeit und praktische Vorschläge für die Weiterentwicklung des Bildungswesens folgten keinem kurzfristigen Beifall. Das, was Herwig Blankertz für richtig hielt, hat er argumentativ vorgetragen und auch gegen Widerstände durchgehalten. Dadurch war er für viele unbequem.

Seine Souveränität beruhte auf einer wissenschaftlich notwendigen Distanz. Diese aber hat ihn nicht zu den brennenden Problemen der Bildung, insbesondere der benachteiligten Jugendlichen, der Jungarbeiter, der Langsamler, distanziert werden lassen. Im Gegenteil: Herwig Blankertz hat sich der Fragen und Probleme angenommen, die aus seinem pädagogischen Verständnis heraus Priorität besaßen, obgleich die Politik diese noch nicht gesetzt hatte. Herwig Blankertz hat Aufgaben der Forschung, Lehre und Administration im Hochschulbereich ebenso bereitwillig übernommen, wie Funktionen im Wissenschaftsbereich außerhalb der Hochschule.

Herwig Blankertz hatte viele Ämter. Für ihn waren dies keine bloßen wissenschaftlichen oder gesellschaftlichen Anerkennungen, sondern neue Aufgabenbereiche. Er konnte sie ausfüllen, da er ein ausdauernder und disziplinierter Arbeiter war.

Herwig Blankertz war der pädagogisch-philosophischen Tradition ebenso verpflichtet, wie den empirischen Sozialwissenschaften.

Beides konnte er richtungsweisend miteinander verbinden. Von daher war der Lehrstuhl für Pädagogik und Philosophie in Münster für Herwig Blankertz nicht die administrative Beschreibung eines Lehrstuhls, sondern ein Programm.

Die Berufsbildung hat Herwig Blankertz viel zu verdanken. Speziell aber das Bundesinstitut für Berufsbildung. Denn immerhin war es Herwig Blankertz, der mit anderen die ersten Gutachten über die Notwendigkeit einer Gründung eines Forschungsinstituts für Berufsbildung geschrieben hat. Er hat den Bedarf an Berufsbildungsforschung nicht nur beschrieben, sondern er hat sich auch konkret für die Gründung einer Forschungseinrichtung eingesetzt. Das Leitmotiv, das ihn dazu bewegte, war die Verbindung zwischen allgemeinem und beruflichem Lernen. Dazu hat er im Auftrage des Bildungsrates ein Konzept vorgelegt. Er hat in Nordrhein-Westfalen der Planungskommission „Kollegschele“ vorgeschlagen und das von ihr vorgelegte Konzept einer Integration beruflichen und allgemeinen Lernens durch seine Vorstellungen geprägt und in seiner präzisen Sprache formuliert. Er war sich nicht zu schade, dieses Konzept als Leiter der wissenschaftlichen Begleitung des Versuchs in zahllosen Diskussionen mit Anhängern und Gegnern in einem mühseligen, kräftezehrenden Prozeß in die Praxis umzusetzen.

Herwig Blankertz forderte unermüdlich die Herstellung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung. Noch im Sommer 1983 gab er dem Bundesinstitut wichtige Hinweise für die im Hauptausschuß des Instituts geführte Diskussion über die Gleichwertigkeit. Dies war für ihn nicht nur ein bildungspolitisches Anliegen. Er sah in der gesellschaftlichen Anerkennung beruflichen Lernens, der Gleichstellung allgemeiner und beruflicher Bildungsabschlüsse eine wesentliche Grundlage für die Weiterentwicklung der Demokratie.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung verliert mit Herwig Blankertz einen wissenschaftlich wie berufspraktisch erfahrenen, hochgeschätzten Gesprächspartner. Unersetzbar aber ist der Mensch Herwig Blankertz, der durch seine Persönlichkeit auch die überzeugen konnte, die seine Auffassungen nicht zu teilen vermochten.

Hermann Schmidt

## ZUR DISKUSSION

Michael Noack / Volker Paul

### Einige Anmerkungen zur Neuordnung der Arzthelferberufe

Die Ausbildungsberufe Arzthelfer/Arzthelferin, Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin und Tierarzthelfer/Tierarzthelferin sind anerkannte Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Sie werden im dualen System der Berufsbildung, d. h. im Betrieb, in diesem Falle in der ärztlichen Praxis und in der Schule, ausgebildet.

Die Ausbildung der übrigen Ausbildungsberufe („Heilhilfsberufe“) im Gesundheitsbereich wird überwiegend in berufsbildenden Schulen durchgeführt, die den Schulgesetzen der Bundesländer

unterstehen. Bestehende bundesgesetzliche Regelungen bleiben nach § 107 BBiG unberührt.

Der Tätigkeitsbereich der Arzthelferin ist sehr breit angelegt. Im Prinzip sind alle in der Praxis den Arzt unterstützenden Aufgaben, teilweise selbständig, zu erledigen. Schwerpunkt ist die Organisation des Ablaufs der ärztlichen Praxis; dazu gehören die „Patientenführung“, die gesamte Verwaltung, insbesondere das ärztliche Abrechnungswesen und Hilfeleistungen bei der Behandlung von Patienten. Darüber hinaus erledigt die Arzthelferin [1]

einfache Voruntersuchungen am Patienten, wie das Feststellen von Gewicht, Größe, das Messen von Blutdruck usw. und in den eigentlichen Aufgabenbereich des Arztes hineinragende Tätigkeiten, wie Blutabnahme und Injektionen [2]. Außerdem ist sie für Sauberkeit und Hygiene zuständig.

Von einer Arzthelferin ist daher neben der ausreichenden Qualifikation ein hohes Maß an Verantwortungsbewußtsein und Selbständigkeit zu erwarten, insbesondere im Umgang mit Patienten und bei Tätigkeiten im kaufmännisch-organisatorischen Bereich, die weitestgehend eigenständig durchzuführen sind.

Je nach Größe und Organisationsgrad der betrachteten Arztpraxen ist der hier skizzierte Aufgabenbereich oder nur ein Teil desselben abzudecken.

Der derzeitige Rahmen der Ausbildung wird durch folgende Rechtsgrundlagen bestimmt:

Tabelle 1: Rechtsgrundlagen für die Ausbildung in Heilhilfsberufen

Berufsbezeichnung	Ausbildungsdauer	anerkannt am: . . . Rechtsgrundlage
1 Arzthelfer/ Arzthelferin	2 Jahre	12.01. 1965 Erlaß des BMA II a 5-2561-BK 8157
2 Zahnarzthelfer/ Zahnarzthelferin	3 Jahre	11.03. 1954 Erlaß des BMA II b 5-2554
Sonderregelung für das Land Berlin Zahnärztliche(r) Helfer(in)	2 Jahre	29.08. 1953 Senator für Arbeit Amtsblatt für Berlin, Seite 713
3 Tierarzthelfer(in) [3]	2 Jahre	Siehe 1.
3.1 Außer im Land Bayern erfolgt die Ausbildung in allen übrigen Bundesländern nach den für den aner- kannten Ausbildungs- beruf „Arzthelfer(in)“ geltenden Ordnungs- mitteln.		
3.2 Landesrechtliche Regelung für Bayern	3 Jahre	16.02.1968 Richtlinien der Landes- ärztekammer für die Aus- bildung und Prüfung einer „Tierarzthelferin“ (Bayerisches Tierärzte- blatt Nr. 4 vom 01. 07. 1968, S. 99) zuletzt geändert durch Beschluß vom 22. 03. 1971 (Bayerisches Tierärzte- blatt Nr. 5, S. 186)

Die Entwicklungen im ärztlichen Bereich hatten bereits in den 50er Jahren den Ruf nach einer geregelten Ausbildung laut werden lassen und es waren durch einzelne Länder, wie Nordrhein-Westfalen 1953, erste Richtlinien zur Ausbildung erlassen worden. Dem folgte die Bundesärztekammer 1956 mit „Richtlinien zur Ausbildung von Anlernlingen zu Arzthelferinnen“. Auch Bayern erließ 1958 und das Saarland 1959 landesrechtliche Regelungen, die in die (siehe Tabelle 1) bezeichneten Verordnungen einfließen.

Heute gibt es bereits wieder eine Reihe landesrechtlicher, vollschulischer Ausbildungsgänge, die einerseits von den (meist

privaten) Trägern dieser Ausbildung als Erstausbildung deklariert sind, andererseits aber von Arzthelferinnen zur spezialisierenden Weiterbildung genutzt werden. Berufsbezeichnungen und Ausbildungsdauer dieser Regelungen deuten auf eine enge Spezialisierung mit dem Schwerpunkt auf Qualifikationen für den kaufmännisch-organisatorischen Bereich hin.

Tabelle 2: Vollschemische, landesrechtlich geregelte Ausbildungsgänge — in Konkurrenz zu dem anerkannten Ausbildungsberuf „Arzthelfer/in“

Berufsbezeichnung	Ausbildungsdauer
— Arztssekretärin	12 Monate
— Kaufm.-praktische Arzthelferin	6 Monate
— Kaufm.-praktische Arzthelferin einschl. mittleres Labor	12 Monate
— Medizinisch-kaufm. Arzthelferin	12 Monate
— Medizinisch-kaufm. Assistentin	12 Monate
— Medizinisch-kaufm. Assistentin und Arztssekretärin	12 Monate
— Medizinisch-kaufm. Helferin	12 Monate
— Laborhelferin	6 Monate
— Röntgenhelferin	6 Monate

usw.

Diese Ausbildungsgänge mit der Tendenz, den kaufmännisch-organisatorischen Bereich einseitig zu vertiefen, ähneln teilweise den auf den anerkannten Ausbildungsberufen aufbauenden Weiterbildungsmaßnahmen zur Arzt- bzw. Zahnarztfachhelferin. Während Weiterbildungsmaßnahmen jedoch eine höhere Qualifikation sicherstellen und diese durch die Berufsbezeichnung: „...-Fachhelferin“ dokumentieren, vertiefen die vorgenannten Ausbildungsgänge lediglich einen Teil des bereits erworbenen Wissens (Erstausbildung, Dauer von 6 bis 12 Monaten). Die Berufsbezeichnung, zu der eine solche Ausbildung führt, weist dann auch auf den eingeschränkten Tätigkeitsbereich (z. B. Arztssekretärin). Das ist zumindest ein tarifpolitischer Nachteil.

Für Arzthelferinnen gibt es z. Z. eine durch die Landesärztekammern Hessen und Schleswig-Holstein angebotene Weiterbildung zur „Arztfachhelferin“. Das Angebot für Zahnarzthelferinnen ist größer. Hier werden Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Zahnärzte- und Landeszahnärztekammern Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Hamburg, Nordrhein, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Westfalen-Lippe angeboten. Es wäre sinnvoll, wenn es hier zu bundeseinheitlichen Regelungen kommen würde!

Unbenommen der auf diesem Gebiet konkurrierenden Ausbildungsgänge (siehe Tabelle 3), ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen für die Arzthelferberufe ständig gestiegen. Ein enger Zusammenhang ist dabei zu der gewachsenen Anzahl der niedergelassenen Ärzte zu sehen. Die Zahlen weisen einen Anstieg von 55 000 Ärzten 1975 auf 63 000 Ärzte 1981 aus [4].

Tabelle 3: Entwicklung der Ausbildungszahlen

Berufsbezeichnung	1970	1975	1977	1978	1979	1980
Arzt- helfer(in)	19 273	31 661	30 751	31 438	33 353	35 685
Zahnarzt- helfer(in)	13 657	22 726	24 329	23 827	23 814	22 648
Tierarzt- helfer(in)	—	—	—	589	740	793



Ergänzend dazu sei bemerkt, daß im Vergleich zu allen anderen Berufen im Gesundheitsbereich der Anteil derer, die in der ausgeübten Tätigkeit auch eine abgeschlossene Ausbildung haben, bei den Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferinnen mit 84 Prozent, am größten ist [5].

Bereits 1971, also nur 6 Jahre nach Erlass der Verordnung über die Ausbildung zum/zur Arzthelfer(in), wurde in ärztlichen Kreisen laut über Defizite dieser Ausbildung nachgedacht. Einem Artikel der Zeitschrift „Praxis und Helfer“ [6] ist die Forderung zu entnehmen, daß „die Erweiterung des Berufsbildes dringend geboten“ sei.

1977 plädiert der Hartmannbund [7] in seinem Fachorgan „der deutsche Arzt“ nachdrücklich für eine Neuordnung des fraglichen Ausbildungsberufes. Er fordert Verlängerung der Ausbildung von zwei auf drei Jahre und gleichzeitig angesichts der Fortschritte in der Medizin und der medizinischen Technik eine qualitative Verbesserung der Ausbildung. Dagegen ist die Aussage des 81. Deutschen Ärztetages (1978) wesentlich reduzierter. Hier wird lediglich auf die Verlängerung der Ausbildungszeit abgehoben. Dies war dann auch die grundsätzliche Verhandlungsposition der Bundesärztekammer bei einem ersten Spitzengespräch beim Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (BMJFG) im März 1979, bei dem sich die Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Eckwerten der Ausbildung zum Arzthelfer, Zahnarzthelfer und zum Tierärzthelfer einigen wollten.

Die Ärzteschaft, vertreten durch die Bundesärztekammer, den Bundesverband der Deutschen Zahnärzte e.V. und die Deutsche Tierärzteschaft [8] steht auf dem Standpunkt, daß im wesentlichen nur die Ausbildungsdauer zu verlängern sei. Sie besteht auf (nach wie vor) drei eigenständigen Ausbildungsberufen wegen nach ihrer Auffassung gravierender Unterschiede im Qualifikationsprofil der einzelnen Richtungen und nimmt eine deutlich ablehnende Haltung gegenüber einer einheitlichen berufsfeldbreiten Grundbildung ein.

Demgegenüber fordert die Arbeitnehmerseite, vertreten durch den Berufsverband der Arzthelferinnen, die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, einen einheitlichen Arzthelferberuf mit gemeinsamer berufsfeldbreiter Grundbildung im ersten Ausbildungsjahr, gemeinsamer Ausbildung im 2. Ausbildungsjahr und Fachrichtungen im 3. Ausbildungsjahr.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung sieht, trotz der äußerlich verhärteten Positionen der Beteiligten zueinander, durchaus Ansatzpunkte zu einem fachlich-inhaltlichen Kompromiß. Gegensätze, die sich aus nicht die Ausbildung betreffenden Forderungen, z. B. in Tariffragen, ergeben, kann es dabei nicht zu beeinflussen.

Es steht außer Zweifel, daß beide Seiten eine verbesserte Qualität in der Ausbildung anstreben. Die Ärzteschaft geht dabei davon aus, daß die 1965 erlassene Ausbildungsverordnung damals bereits inhaltlich so umfassend gewesen sei, daß die Vermittlung der Lernziele im vorgegebenen Zeitraum (2 Jahre) nicht zu realisieren war und ist. Was aus Äußerungen auf der Ebene der Bundesärztekammer nicht, in Gesprächen mit Ärzten jedoch deutlich wird, ist, daß sich die Anforderungen an Arzthelferinnen in der Ausübung ihres Berufes gewandelt haben. Zwar habe sich das Aufgabenspektrum quantitativ nicht wesentlich verändert, die inhaltlichen Ansprüche an die Arzthelferin seien jedoch durch die technologische Entwicklung in der Medizin und Bürotechnik gestiegen. Natürlich muß dies in einem Ausbildungsrahmenplan als Teil einer Ausbildungsordnung seinen Niederschlag finden. Er bestimmt letztlich den Rahmen (Mindestanforderungen) für den betrieblichen Teil der Ausbildung und ist die Basis für die Erarbeitung des Ausbildungsplanes für die Ausbildungspraxis. Geht man von den früheren Äußerungen auf Bundesärztekammerebene und von gegenwärtigen Neuordnungsbestrebungen im Rahmenlehrplanbereich durch die Länder aus, so scheint auch

die Frage einer einjährigen gemeinsamen Grundbildung für die drei Fachrichtungen lösbar. Das Land Schleswig-Holstein z. B. hat eine solche Konzeption, nämlich die gemeinsame Grundbildung auf der Basis eines einjährigen BGJ [9], im Vorgriff auf eine Neuordnung der Berufe, bei seiner Rahmenlehrplanüberarbeitung offenbar berücksichtigt.

Wenn man sich vor Augen hält, daß unabhängig von Struktur und Aufbau dieses Ausbildungsganges, der betriebliche Teil der Ausbildung auf jeden Fall schwerpunktmäßig beim Zahnarzt oder beim Tierarzt oder im allgemeinmedizinischen Bereich durchgeführt wird und damit auf jeden Fall eine Spezialisierung durch die konkret in der Praxis anfallenden Aufgaben stattfindet, kann die Frage nach der Konstruktion von Ausbildungsverordnungen leichter diskutiert werden. Naturgemäß werden in Ausbildungsordnungen eher abstrakt gefaßte Lernziele, d. h. die Zusammenfassung mehrerer, auf eine bestimmte Tätigkeit gerichteter Fertigkeiten und Kenntnisse, formuliert. Dieses erleichtert den an der Neuordnung des fraglichen Berufsganges Beteiligten, alle unterschiedlichen Ansprüche oder Auffassungen in dem jeweiligen Lernziel wiederzufinden oder für den konkreten Ausbildungszweck abzuleiten. Diese vom Gesetzgeber vorgesehene Flexibilität der Ausbildungsrahmenpläne in der Ausbildungsordnung sollte eigentlich einer Einigung dienlich sein.

Es ist verständlich, daß angesichts einer historisch gewachsenen Berufskonstellation (3 Arzthelferberufe) eine Entscheidung für ein an Schweizer Verhältnissen orientiertes Modell, nämlich einen Beruf für den gesamten Bereich zu haben, schwerfallen muß. Es ist dabei jedoch unerheblich, ob hier ein Beruf oder drei ineinander übergreifende Berufe geordnet werden, wenn die Mobilität der Auszubildenden dadurch gesichert werden kann. Dazu gehört auf jeden Fall die Feststellung, in welchem Umfange arztbereichsübergreifende bzw. gemeinsame Fertigkeiten und Kenntnisse als Basis für eine gemeinsame Ausbildung existieren. Unstrittig scheint aus heutiger Sicht, daß das Maß der Gemeinsamkeiten in den Qualifikationsprofilen der drei Arzthelferberufe eine berufliche Grundbildung für den gesamten Bereich von mindestens einem Jahr fordert.

Die zentrale Forderung bleibt die Erhöhung der an der beruflichen Praxis orientierten Ausbildungsqualität.

Die gegenwärtige Situation wird vielfach mit Begriffen wie: „Sackgassenberuf“, „keine Weiterbildungsmöglichkeiten im Gesundheitsbereich“, „Defizite in der Ausbildung“ usw. beschrieben. Eine Neuordnung müßte u. a. den Weg zu einer größeren Transparenz und Durchlässigkeit auch in andere Berufe im Gesundheitsbereich und zu erweiterten Weiterbildungsmöglichkeiten freimachen.

Eine Voraussetzung für eine solche Durchlässigkeit wäre eine durch die Neuordnung der Arzthelferberufe durchaus erreichbare, höhere Akzeptanz und Wertung des damit erreichten Berufsabschlusses im Gesundheitsbereich. Von wenigen Ausnahmen abgesehen — wie der Ausbildung zum Masseur, zum/zur Krankenpfleger/in oder der Sondermaßnahmen, die aus § 5 Abs. 2 Satz 5 des Krankenpflegegesetzes bzw. aus Artikel 7 des Krankenhauskostendämpfungsgesetzes abgeleitet werden können —, wird für die übrigen Heilhilfsberufe der Realschulabschluß als Mindestvoraussetzung für Aus- und Weiterbildung vorgeschrieben. Diese Voraussetzung können Arzthelferinnen oft nicht erfüllen, weil sie nur einen Hauptschulabschluß vorweisen können und ihre Ausbildung nicht angerechnet wird. Das macht es notwendig, über die Berufsausbildung hinaus eine Angleichung an einen Realschulabschluß, z. B. durch zusätzliche 2- bis 3monatige Kurse, zu ermöglichen. In verschiedenen Bundesländern kann aufbauend auf beruflicher Grundbildung und Realschulabschluß auf einer Fachoberschule (1 Jahr) die Fachhochschulreife und damit die Studienberechtigung erworben werden. Dieses und der Übergang zu anderen Berufen im Gesundheitsbereich wäre mit einer Neuordnung der Arzthelferberufe, die u. E. dringend geboten ist, realisierbar.

**Anmerkungen**

- [1] Nach den vorliegenden amtlichen Statistiken (u.a. Mikrozensus 1980) sind 99 Prozent der in diesem Beruf Tätigen Frauen. Es ist daher angemessen, von der „Arztshelferin“ zu sprechen.
- [2] Ein Teil dieser Hilfeleistungen dürfen nur unter Aufsicht des Arztes durchgeführt werden.
- [3] Ein Ausbildungsberuf „Tierarztshelfer(in)“ war in der Tat nicht gesondert erlassen worden. Eine Interimsregelung erfolgte mit einem Schreiben des Bundesministers für Arbeit und Soziales am 28. Januar 1970, nachdem dieser Ausbildungsgang als vergleichbar im Sinne des § 108 BBiG mit der Ausbildung zum/zur „Arztshelfer(in)“ anzusehen sei. Mit dieser „Notlösung“ leben Tierärzte seither.
- [4] Stat. BA; Berufe des Gesundheitswesens, Fachserie 12.
- [5] Bau H.: Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in den nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 63, S. 16)
- [6] Praxis und Helfer(in), 12/71 – Arztshelferin, Beruf mit Zukunft – von Dr. med. O. Brück
- [7] Verband der Ärzte Deutschlands
- [8] Diese Interessenvertretungen erfüllen spezielle Anforderungen, wie Tariffähigkeit, nicht! Die für diesen Bereich zuständigen Tarifgemeinschaften der Ärzte sind die „Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arztshelferinnen“ und die „Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen des Hilfspersonals der Zahnärzte“.
- Dies nur als Hinweis in dem Zusammenhang, der sich durch die Kopplung von Fragen des Inhaltes und Struktur der Ausbildung und tarifpolitischen Forderungen von der Arbeitnehmerseite ergibt.
- [9] Berufsgrundbildungsjahr

## AUS DER ARBEIT DES BIBB

Gisela Pravda / Brigitte Spree

### Ergebnisse aus Praktikergesprächen über Funktionsbild und Aufgabenkatalog einer Fortbildung „Industriefachwirt/Industriefachwirtin“

Im BIBB werden zur Zeit Entwürfe für zwei kaufmännische Fortbildungsregelungen des Bundes erarbeitet. Aufgrund eines Beschlusses im Hauptausschuß des BIBB soll es sich dabei um die exemplarische Entwicklung einer funktionsorientierten Fortbildung für den Bereich „Rechnungswesen/Finanzierung“ und einer wirtschaftszweigorientierten Fortbildung „Industriefachwirt/Industriefachwirtin“ handeln [1].

Zur fachlichen Beratung des BIBB wurde für die Entwicklung dieser Fortbildungsentwürfe der Fachausschuß „Berufliche Fortbildung im kaufmännischen Bereich“ eingerichtet, dem Sachverständige der betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, von Bund und Ländern sowie aus Lehrerverbänden angehören.

Für die inhaltliche Ausgestaltung der beiden Fortbildungsentwürfe wurden bisher vom BIBB jeweils erste Vorschläge für ein Funktionsbild und einen Aufgabenkatalog erarbeitet. In diesem Zusammenhang hat das BIBB Gespräche mit Experten aus der betrieblichen Praxis geführt. Im folgenden soll über Ergebnisse aus diesen Gesprächen zu Fragen des Funktionsbildes und des Aufgabenkatalogs für den Bereich „Industriefachwirt/Industriefachwirtin“ berichtet werden.

#### Zur Ausgangslege

Als wirtschaftszweigbezogene Fortbildung soll der „Industriefachwirt“/die „Industriefachwirtin“ auf alle wesentlichen betriebswirtschaftlichen Funktionen in industriespezifischer Ausprägung vorbereiten. Dabei kann für keine dieser Funktionen eine ähnliche inhaltliche Vertiefung erreicht werden, wie bei einer funktionsorientierten Fortbildungsrichtung. Statt dessen sollen alle Funktionsbereiche eines Industriebetriebes in ihren Grundlagen und Zusammenhängen erfaßt werden. Hier sollen eher Generalisten als Spezialisten herangebildet werden, die in Klein- und Mittelbetrieben der Industrie für Führungsaufgaben einsetzbar sind.

Das Funktionsbild betont dementsprechend die Führungsfunktion und beschreibt die Aufgaben nach den Kriterien:

- Verantwortungsspielraum/Leitungsumfang/Personalführung
- Grad der Selbständigkeit
- Organisations-/Dispositionsspielraum und
- Kooperation mit anderen Organisationseinheiten.

Der Aufgabenkatalog, der Grundlage für die Praktikergespräche war, gliedert alle wesentlichen Aufgaben in folgende Funktionsbereiche:

- Einkauf/Materialwirtschaft
- Absatz
- Finanz- und Rechnungswesen
- Personalwesen
- sowie einen übergreifenden Funktionsbereich
- Betriebsorganisation und Unternehmensführung [2].

Will man nun eine Fortbildung schaffen, die gleichzeitig für kleine und mittlere Industriebetriebe bedarfsgerecht ist, muß der unterschiedliche Grad der Arbeitsteilung im kaufmännischen Bereich berücksichtigt werden. Wir gehen davon aus, daß die „Industriefachwirtin“/der „Industriefachwirt“ sowohl für die Leitung eines Funktionsbereichs in Mittelbetrieben als auch für die kaufmännische Gesamtleitung im Klein- oder Filialbetrieb qualifiziert sein soll.

#### Zur Vorgehensweise

Da das Einsatzfeld von künftigen „Industriefachwirten/Industriefachwirtinnen“ in erster Linie Klein- und Mittelbetriebe sein wird, haben wir auf der Grundlage der letzten Totalerhebung im Verarbeitenden Gewerbe in Berlin [3] Betriebe dieser Größe ausgewählt; als Kleinbetriebe wurden solche mit bis zu 19 Beschäftigten und als Mittelbetriebe solche mit bis zu 499 Beschäftigten definiert. Dies entspricht der im Bundesgebiet gebräuchlichen üblichen Definition von Klein- und Mittelbetrieben und erfaßt besser den höheren Arbeitsteilungsgrad als die in Berlin übliche Begrenzung von Mittelbetrieben (bis zu 199 Beschäftigten).

Wir haben dann mit kaufmännischen Leitern bzw. Leitern/Leiterinnen eines bestimmten Funktionsbereichs in 9 Betrieben aus folgenden Wirtschaftszweigen Gespräche geführt:

- Maschinenbau (2 Mittelbetriebe)
- Elektrotechnik (2 Mittelbetriebe)
- Feinmechanik/Optik (1 Mittelbetrieb)
- Nahrungsmittelindustrie (1 Mittelbetrieb)
- Bekleidung (1 Mittel- und 1 Kleinbetrieb)
- Druckerei (1 Kleinbetrieb).

Zur Strukturierung der Gespräche war ein Leitfaden entwickelt worden, der die Beschreibung des Funktionsbildes enthielt. Dazu wurden im einzelnen Stellungnahmen erbeten und Einschätzungen, inwieweit das vorgelegte Funktionsbild im allgemeinen den Bedürfnissen von kleineren und mittleren Betrieben entspricht. Zum Aufgabenkatalog wurden für jeden der o.g. Funktionsbereiche Fragen zu folgenden Schwerpunkten gestellt:

- Organisation des Funktionsbereichs,
- Aufgaben innerhalb eines Funktionsbereichs und deren Abwicklung,
- Aufgabenschwerpunkte innerhalb eines Funktionsbereichs einschl. ihrer unternehmenspolitischen Bedeutung und
- erforderliche Qualifikationen zur Wahrnehmung der genannten Aufgaben.

Um eine Art Gesamteinschätzung von Funktionsbild und Aufgabenkatalog sowie über den Bedarf einer solchen Fortbildung zu erhalten, wurde zusätzlich gefragt nach

- Einsatzmöglichkeiten und -bereitschaft für künftige „Industriefachwirte/Industriefachwirtinnen“ im eigenen Betrieb,
- anderen notwendigen – auch nicht fachbezogenen – Qualifikationen für „Industriefachwirte/Industriefachwirtinnen“,
- der notwendigen Dauer einer solchen Fortbildung,
- Kriterien für Personalauswahl und Personalentscheidungen,
- künftige Veränderungen in der betrieblichen Personalstruktur.

### Ergebnisse

Aus der Erfahrung der Experten konnten wir für unsere Arbeit insofern Nutzen ziehen als sowohl das Funktionsbild, das im BIBB bearbeitet wurde, als auch der Aufgabenkatalog, und zwar in seiner Gliederung in Funktionsbereiche wie auch in seiner Ausdifferenzierung in Aufgabenbereiche, eine weitgehende Bestätigung erfahren haben. Die Kommentare, Veränderungs- und Ergänzungsvorschläge sollen hier – auf das Wesentliche verdichtet – unter verschiedenen Einzelaspekten dargestellt werden.

- Unter dem Gesichtspunkt der „Betriebsgröße“ wurde die „Grenze nach unten“ deutlich, d.h. es wurde erkennbar, daß bei den kleinsten Betrieben die Sachverständigen zwar die Wichtigkeit einer solchen Fortbildung – auch in vielen inhaltlichen Details – anerkannten, daß sie aber gleichzeitig eine solche Qualifikation als luxuriös in bezug auf ihre Arbeitsweise empfanden. Die Kommentare waren hier – sinngemäß: „Das ist nicht unser Mann, den können wir uns nicht leisten“ – oder aber „so viel kaufmännisches Wissen braucht man hier nicht, wir führen nur vier Bücher; worauf es ankommt, sind intensive Kenntnisse um die Ware herum.“
- Neben dem Problem der Trennung zwischen Aufgaben von Technikern und Kaufleuten ist das Hauptproblem bei der Beschreibung von Aufgaben des „Industriefachwirts“/der „Industriefachwirtin“ als einer Führungskraft in Klein- und Mittelbetrieben die Abgrenzung der Aufgaben zu denen der obersten Ebene (Eigentümer-/Geschäftsführerbereich). Diese Abgrenzung verläuft in jedem Betrieb anders; sie ist aber nicht nur betriebs-, sondern auch personenabhängig (z.B. Lagerhaltung ist „Lieblingsthema unseres Chefs“). Der Führungs-

umfang ist also stark von persönlichen und den Eigentumsverhältnissen bestimmt.

- In verschiedenen Bereichen wurde vorgeschlagen, den **Aufgabenkatalog** zu erweitern. Die wichtigsten Erweiterungen bzw. Ergänzungen sind
  - Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat,
  - Kundenkontakte,
  - Koordinationsaufgaben,
  - Kontakte zum Eigentümerbereich/zur Zentrale,
  - Vertretung in Verbänden und Berufsorganisationen sowie
  - rechtliche Verantwortung inklusive Prozeßführung.
- Am häufigsten wurde die Notwendigkeit von Produktkenntnissen oder – noch allgemeiner – von **technischen Kenntnissen** angesprochen [4], dabei wurde u.a. ein Stück Industriegeschichte nachvollziehbar. In vielen Betrieben – kleineren und größeren – ist der Entstehungsgrund des Betriebes, nämlich die technische Idee, die Erfindung oder die Lösung eines technischen Problems entweder in der Unternehmensphilosophie noch im ursprünglichen Sinn wirksam oder gilt von der Art der technischen Aufgaben her noch so sehr fort, daß im Extremfall für Kaufleute in Führungsfunktionen kein Raum ist. Dies ist sicher die Ausnahme. Unter speziellen betrieblichen Bedingungen aber – so z.B. bei der Einzelherstellung von technischen Anlagen – sind umfassende technische Kenntnisse auch für den Leiter/die Leiterin eines „klassischen“ kaufmännischen Funktionsbereichs wie des Absatzes für den Betrieb existentiell. Hier sind Kaufleute häufig erst in der zweiten oder gar dritten Führungsebene zu finden, es sei denn, es handelt sich um die Partnerschaft zwischen Technikern und Kaufleuten im Eigentümer- oder Geschäftsführerbereich [5].
- Mehrfach wurden wir auf die Notwendigkeit von **Fremdsprachenkenntnissen** hingewiesen. Das war bei exportabhängigen Betrieben der Fall, aber auch dort, wo alle wesentlichen Rohstoffe eingeführt werden müssen und so die rechtzeitige, preisgünstigste Lieferung eines Rohstoffes bestimmter Qualität zur Schlüsselfrage des ganzen Betriebes werden kann. Es wurde aber auch die Notwendigkeit von Fremdsprachenkenntnissen – auch und gerade für Führungskräfte in Klein- und Mittelbetrieben – wegen enger weltwirtschaftlicher Verflechtung generell herausgestellt. Der Notwendigkeit umfangreicher Fremdsprachenkenntnisse für „Industriefachwirte/Industriefachwirtinnen“ wird zur Zeit zu wenig Beachtung geschenkt.
- Zwei unserer Gesprächspartner haben die Frage der **tariflichen und rechtlichen Einordnung** des „Industriefachwirts“/der „Industriefachwirtin“ angesprochen. Im Fachausschuß ist man sich rechtlicher Folgeprobleme einer Fortbildungsregelung bewußt; dort können diese jedoch nicht bearbeitet werden. Zusammenfassend ist festzustellen, daß diese Gespräche die Praxisrelevanz unserer Arbeiten bestätigt haben; gleichzeitig haben sie zu einem überarbeiteten Aufgabenkatalog geführt,
  - in dem wir Aufgabenbereiche konkreter formuliert haben,
  - den wir in der Reihenfolge der Aufgaben teilweise geändert haben,
  - der durch weitere Aufgaben ergänzt wurde, in dem aber auch Aufgaben gestrichen wurden und
  - in dem wir den Umfang einzelner Aufgaben erweitert oder eingeschränkt haben.

### Anmerkungen

- [1] „Industriefachwirt/Industriefachwirtin“ wird hier als Arbeitstitel verwendet, weil es im Konzept des DIHT schon einen Industriefachwirt gibt; die unterschiedlichen Funktionen dieser beiden Fortbildungen wurden im Fachausschuß „Berufliche Fortbildung im kaufmännischen Bereich“ noch nicht abschließend beraten.
- [2] Die bisherigen Beratungen des Aufgabenkatalogs im o.a. Fachausschuß



- schuß haben eine Überarbeitung ergeben: zwei Funktionsbereiche wurden geteilt und der letzte als noch provisorisch charakterisiert. Die Funktionsbereiche heißen nun: Materialwirtschaft, Produktion, Absatz, Rechnungswesen, Investition und Finanzierung, Personalwesen und Betriebsorganisation.
- [3] Vgl. Statistisches Landesamt Berlin (Hrsg.): Das Verarbeitende Gewerbe in Berlin (West). Ergebnisse der Totalerhebung 1979. Berlin, Juni 1980 (Berliner Statistik, Statistische Berichte).

- [4] Wir vernachlässigen hier die Tatsache, daß wir nach Aufgaben und nicht nach Kenntnissen gefragt haben. Der Beitrag ist insofern wichtig, weil aus den Aufgaben später die zu vermittelnden Kenntnisse abzuleiten sind.
- [5] Wir hielten es für lohnend, der Frage nachzugehen, ob nicht im Rahmen eines Industrieförderungsprogramms „technische Innovation“ solche Partnerschaften gezielt gefördert oder gebildet werden können.

## REZENSIONEN

**Cinterfor: Informationen zur internationalen Berufsbildung**  
**Catalogo de Publicaciones Cinterfor 1964 – 1981**  
**Cinterfor, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay.**

Wer wissen möchte, was zum Thema Berufsbildung vor allem in Entwicklungsländern, insbesondere in Lateinamerika, gesagt worden ist, für den dürfte die vom Interamerikanischen Forschungs- und Publikationszentrum für Berufsbildung (Cinterfor) in spanischer Sprache veröffentlichte Katalog von Interesse sein.

Der Katalog enthält auf 219 Seiten alle Cinterfor-Veröffentlichungen seit der Gründung des Zentrums im Jahre 1964 bis Ende 1981. Das sind insgesamt 1259 Titel, die auf folgende, bei Cinterfor übliche Serien, entfallen: – Statistisches Jahrbuch – Bulletin – Grundsammlungen (CBC) – Vergleichsübersichten – Dokumentation – Studien und Monographien – Leitfaden – Berichte – Gesetzgebung – Notizen – Bibliographische Reihe – Berichte der Technischen Kommission.

Neben den innerhalb dieser Serien erscheinenden Titel werden allerdings auch unabhängige Veröffentlichungen herausgegeben.

Der Katalog enthält zum Schluß je ein alphabetisches Verzeichnis nach Sachgebieten der beruflichen Bildung sowie nach Autoren und Titeln. Die behandelten Themen machen deutlich, was im Mittelpunkt des Interesses gestanden hat oder noch steht und welche Ergebnisse bei den Bemühungen zum Ausbau der Berufsbildung erzielt worden sind. Über die künftigen Interessenschwerpunkte informieren vor allem die jüngsten Schlußberichte der jeweils jährlich tagenden Technischen Kommission, dem obersten Entscheidungsgremium von Cinterfor. Einen guten Überblick über die gesetzlichen Grundlagen, Ziele, Finanzierung und Maßnahmen der einzelnen Berufsbildungsinstitutionen gewähren die Vergleichsübersichten.

Die Autoren der in dem Katalog aufgeführten Veröffentlichungen stammen überwiegend aus Lateinamerika. Ihre Texte sind in der Regel in spanischer oder portugiesischer Sprache verfaßt. Vereinzelt stammen sie aber auch aus Nordamerika und anderen Kontinenten. Diese Texte

sind meistens in englischer, aber auch in französischer und deutscher Sprache verfaßt.

Cinterfor entspricht mit seinen Veröffentlichungen einer seiner beiden Hauptaufgaben, neuere Erkenntnisse und Erfahrungen zur Berufsbildung der einzelnen Länder zu sammeln und allen interessierten Stellen zugänglich zu machen. Seine andere Hauptaufgabe ist, Berufsbildungsforschung in Verbindung mit den Berufsbildungsinstitutionen zu betreiben. Damit kann man dieses Zentrum von der Aufgabenstellung her mit dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) einerseits und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) andererseits vergleichen. Allen Stellen und Personen, die sich mit den Fragen der internationalen beruflichen Bildung, und zwar weltweit befassen, ist mit dem Katalog eine wertvolle Hilfe an die Hand gegeben worden.

*Willi Maslankowski, Bonn*

Das Buch:

**„Jugend ohne Arbeit und Beruf“ Zur Situation Jugendlicher am Arbeitsmarkt von Frank Gerlach (Campus Verlag, Frankfurt a.M. 1983)**

befaßt sich mit der Jugendarbeitslosigkeit in den 70er Jahren. Es ruft sehr zwiespältige Gefühle hervor. Dies beginnt bereits mit der vorangestellten Zusammenfassung auf dem Deckblatt. Dort steht: „Die Ergebnisse der Studie widerlegen die gängige Auffassung, daß durchweg von einer überproportionalen Betroffenheit der Jugendlichen von Arbeitslosigkeit gesprochen werden kann. Dagegen ist jedoch das Zugangsrisiko zur Arbeitslosigkeit bei ihnen besonders hoch.“ Dem Autor dürfte es nicht unbekannt sein, daß die Ausdrücke relative Betroffenheit und Zugangsrisiko als Synonyme verwendet werden (siehe u.a. F. Egle in MittAB 2/1977). Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote ergibt sich durch die multiplikative Verknüpfung der relativen Betroffenheit (Zugänge an Arbeitslosen bezogen auf die Zahl der abhängigen Erwerbspersonen) mit der durchschnittlichen Mehrfacharbeitslosigkeit (= Häufigkeit von Arbeitslosigkeitfällen pro Person und Jahr) und mit der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit. Werden die jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten nach

dem soeben erläuterten Verknüpfungszusammenhang altersspezifisch berechnet, dann zeigt sich, und vermutlich wollte der Autor dies zum Ausdruck bringen, daß Jugendliche wegen ihrer relativ kurzen Arbeitslosigkeitsdauer überproportional von Arbeitslosigkeit(-sfällen) betroffen sind. Dies dürfte allerdings allgemein bekannt sein und bedarf daher keiner Widerlegung.

Der zentrale Aussage des Buches, daß die Jugendarbeitslosigkeit vorwiegend konjunkturelle Gründe hat, die durch spezifische Faktoren, wie z. B. den Kündigungsschutz für Ältere, verschärft wird, ist uneingeschränkt zuzustimmen. Braucht man dafür aber mehr als 200 Seiten? Ich meine nicht. So hätte man z. B. das über 60 Seiten umfassende Kapitel über die Unvollständigkeit der statistischen Angaben zur Jugendarbeitslosigkeit, da weitgehend bekannt, auch in ihrer Größenordnung, auf wenige Seiten beschränken können.

Nicht gerade für eine große Sorgfalt des Autors spricht, wenn auf der Seite 34 die unversorgten Ausbildungsplatzbewerber zu den Beschäftigungslosen gezählt werden; auf der Seite 97 dagegen – m. E. völlig korrekt – ausgeführt wird, daß es sich bei dieser Gruppe keineswegs durchweg um beschäftigungslose Jugendliche handelt.

Es ist m. E. auch nicht schlüssig, für die wachsende Jugendarbeitslosigkeit seit Mitte der 70er Jahre die Lehrstellensituation (mitverantwortlich zu machen. Noch nie vorher war der Anteil am Altersjahrgang, der eine betriebliche Ausbildung begann, so hoch wie in diesem und in den vorangehenden Jahren – trotz der Rezession.

Es ist schließlich mehr als kühn, wenn man im Bewußtsein der sehr großen Unterschiede zwischen den deutschen und angelsächsischen (USA und Großbritannien) Ausbildungssystemen das Fazit zieht, die Bundesrepublik sei ein „Nachzügler in puncto Beschäftigungslosigkeit von Jugendlichen“ (Seite 181) im Vergleich zu diesen Ländern.

Generell ist dem Autor vorzuwerfen, daß er eine ganze Reihe von Aussagen trifft, so auch über die relative Verschlechterung der Arbeitsplatzbedingungen für die Jugendlichen (Seite 143ff.), die lediglich auf Vermutungen beruhen. Nichts gegen Hypothesen, aber sie sind dann auch als solche auszuweisen.

*Laszlo Alex, Berlin*

# Neue Veröffentlichungen aus dem BIBB (IV. Quartal 1983)

## Berichte zur beruflichen Bildung

Heft 51

### **Leitfaden zur Erstellung standardisierter Fragebogen und zur Durchführung repräsentativer Tätigkeitsanalysen im Hinblick auf die Entwicklung von Ordnungsunterlagen der beruflichen Erstausbildung**

von Karl Werner Stolze

1983. 40 Seiten. DM 7,-

ISBN 3-88555-172-1

Heft 61

### **Ausbildungs- und Berufswege von Jugendlichen nach der Berufsvorbereitung: Ergebnisse einer Panel-Erhebung bei Absolventen der Berufsvorbereitung 1980 und 1981**

von Gisela Westhoff unter Mitarbeit von Menno Smid

1983. 22 Seiten. DM 7,-

ISBN 3-88555-206-X

Da sich nach Abschluß oder im Laufe des 1. Jahres berufsvorbereitender Klassen und Kurse für die Absolventen der Berufsvorbereitung noch weitere Zugangsmöglichkeiten in Ausbildung und Beruf ergeben, wurde nach einer Erstbefragung – die Ergebnisse dazu finden Sie in Berichten zur beruflichen Bildung, Heft 54 – eine Wiederholungsbefragung durchgeführt, deren Auswertung im vorliegenden Bericht dargestellt ist.

Heft 62

### **Ausbildung und berufliche Situation von Fachkräften in Elektroberufen**

von Thomas Clauß

1983. 86 Seiten. DM 10,-

ISBN 3-88555-209-4

Der Bericht untersucht die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von ausgebildeten Elektrofachkräften. Er basiert auf einer 1979 vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gemeinsam durchgeführten repräsentativen Erhebung bei 30000 deutschen Erwerbspersonen. Gegenstand der Analyse sind die schulische und berufliche Bildung, der berufliche Werdegang sowie die im Arbeitsleben benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Arbeitsmittel. Adressaten dieser Veröffentlichung sind die mit der Neuordnung der Elektroberufe befaßten Stellen und Personen sowie alle weiteren an der Planung und Durchführung von Ausbildung im Elektrobereich Beteiligten.

Heft 63

### **Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen**

von Henning Bau

1983. 30 Seiten. DM 7,-

ISBN 3-88555-210-8

Der Forschungsbericht befaßt sich mit der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen. Er gibt Aufschluß darüber, welche Erwerbstätigen in diesen Berufen beschäftigt sind, welchen Beruf sie erlernt haben, welche Tätigkeiten sie ausüben und ob sie ihre erlernten Qualifikationen verwerten können. Das Datenmaterial zu diesem Bericht stammt aus einer 1979 vom Bundesinstitut für Berufsbildung und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführten Befragung von 30000 deutschen Erwerbstätigen über Fragen des Qualifikationserwerbs und der Qualifikationsverwertung.

## Modellversuche zur beruflichen Bildung

Heft 17

### **Das Projekt JUBA Ausbildungsvorbereitung schwer vermittelbarer Jugendlicher – Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung –**

von Michael Brater unter Mitarbeit von Claudia Munz, Regina Peter, Regina Schuster, Stephan Weber und Ernst-Ulrich Wehle

1983. 351 Seiten. DM 20,-

ISBN 3-88555-208-6

## Modellversuche zur beruflichen Bildung

Vorgestellt wird eine ausbildungsvorbereitende Maßnahme. Diese besteht aus den gleichgewichtigen Teilen Arbeit an ausgewählten betrieblichen Arbeitsplätzen und Förderunterricht mit einer starken künstlerisch-handwerklichen Komponente. Im JUBA-Vorhaben ging es nicht darum, etwa den Jugendlichen vorab Kenntnisse und Fertigkeiten einer nachfolgenden Berufsausbildung zu vermitteln. Vielmehr sollte grundsätzlich die Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmerinnen gefördert werden. Sie sollten zu selbständigem Denken und Urteilen angeregt werden, soziale Grundqualifikationen erwerben und ihre Handlungsfähigkeit stärken. Diese pädagogischen Ziele konnten im Modellversuch weitgehend erreicht werden, nicht hingegen die Einmündung der Teilnehmerinnen in Berufsausbildung. Die JUBA-Konzeption hingegen, die mit dem Abschlußbericht ausformuliert vorliegt, ist ganz sicher pädagogisch reizvoll. Sie verdient es, unter anderen Tragerkonstellationen weiter entwickelt zu werden.

## Sonderveröffentlichungen

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

von Hans Göring

1983. 236 Seiten. DM 20,-

ISBN 3-88555-207-8

Diese Sonderveröffentlichung ist eine Neuauflage der bereits 1977 vom Bundesminister für Wirtschaft herausgegebenen Kurzfassung eines Gutachtens zur beruflichen Bildung und beruflichen Qualifikation in der Volksrepublik Polen. Auch diese Länderstudie soll den zuständigen Behörden Hilfe bei der Anerkennung der seit dem Zweiten Weltkrieg erworbenen Abschlüsse und Zeugnisse leisten. Diese Entscheidungshilfe enthält deshalb auch eine Beschreibung von Struktur und Entwicklung des Ausbildungssystems sowie einen Vergleich der Bildungsgänge und Qualifikationsniveaus mit denen in der Bundesrepublik Deutschland. Wegen des Interesses über die Anerkennungsbehörden hinaus wurde bei dieser Neuauflage der nur unwesentlich gekürzte Originaltext des genannten Gutachtens zugrunde gelegt und durch eine größere Auswahl von Quellenmaterial ergänzt.

### **Jugendarbeitslosigkeit aus bildungspolitischer Sicht**

von Laszlo Alex

1983. 28 Seiten. DM 7,-

ISBN 3-88555-212-4

Die steigende Jugendarbeitslosigkeit ist ein internationales Phänomen. Die Bundesrepublik Deutschland schneidet im internationalen Vergleich noch relativ günstig – dank des deutschen Berufsbildungssystems – ab. Rund die Hälfte der Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 20 Jahre befindet sich in einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung, weitere 13% besuchen ein Gymnasium, d.h. knapp zwei Drittel der Jugendlichen in dieser Altersgruppe werden durch schulische oder berufliche Bildung vor einer Arbeitslosigkeit geschützt. Fehlende Qualifikation kann heute bei der überwiegenden Mehrheit der erwerbswilligen Jugendlichen nicht als Grund für die Arbeitslosigkeit angeführt werden. Rund 80% eines Altersjahrganges treten heute mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in das Erwerbsleben ein. Weitere 10% haben zumindest eine berufliche Teilqualifikation. Nur bei den ausländischen Arbeitslosen unter 20 Jahre dürfte ihre überdurchschnittlich starke Zunahme (doppelt so stark wie bei gleichaltrigen Deutschen) auf Bildungsdafizite zurückzuführen sein.

### **Stoffkataloge für Industriemeisterlehrgänge. Fachrichtungsübergreifender Teil und fachrichtungsspezifischer Teil „Metall“**

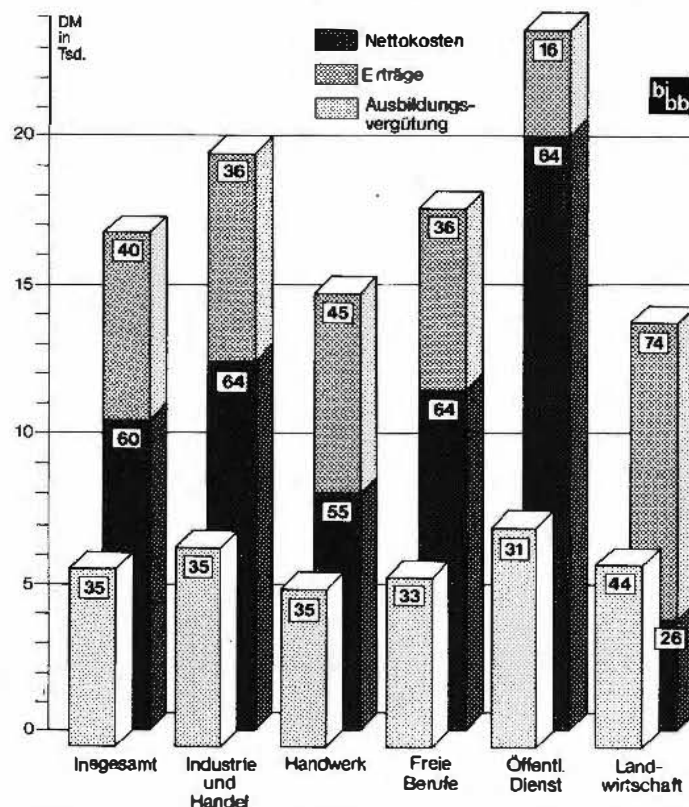
von Erika Mohns, Dietrich Scholz, Klaus-Dieter Weyrich

1983. 37 Seiten. DM 7,-

ISBN 3-88555-214-X

**Bruttokosten pro Auszubildenden im Jahre 1980  
im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe und nach  
Ausbildungsbereichen sowie Anteile der Nettokosten,  
Erträge und Ausbildungsvergütungen**

– in % –



## Neues aus dem BIBB

In der Reihe: Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 63

### Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung

Von Ingeborg Noll, Ursula Beicht, Georg Böll,  
Wilfried Malcher, Susanne Wiederhold-Fritz  
1983. 94 Seiten. DM 16,–

ISSN 0173-265X  
ISBN 3-410-91872-8

In der Nettokostenerhebung des BIBB wurden insgesamt 2.141 Ausbildungsbetriebe in einer mündlichen und schriftlichen Erhebung über die Kosten und Erträge der betrieblichen Berufsausbildung in 45 stark besetzten Ausbildungsberufen befragt. Die erhobenen Daten beziehen sich auf das Jahr 1980. In dem vorliegenden ersten Bericht werden nach einer kurzen methodischen Einführung – Stichprobe, Kostenmodell und Erhebungskonzept – die Ergebnisse zu Bruttokosten, Nettokosten und Erträgen, zur Zusammensetzung der Ausbildungskosten, zur Verteilung der Ausbildungskosten nach Ausbildungsjahren dargelegt. Die Auswertungen werden zum einen differenziert nach Ausbildungsbereichen vorgenommen. Abschließend wird die Entwicklung der Ausbildungskosten von 1972 (Ergebnisse der „Edding-Kommission“) bis 1980 verdeutlicht.

Sie erhalten diese Veröffentlichung über das Bundesinstitut für Berufsbildung –  
Pressereferat – Fehrbelliner Platz 3 – 1000 Berlin 31 – Tel.: (030) 8683-280 und 8683-1  
oder direkt beim Beuth Verlag – Burggrafenstraße 4-10 – 1000 Berlin 30 –  
Tel.: (030) 26 01-260

